

Минзарипов Р.Г., д-р социол. наук
Rminzaripov@kpfu.ru

Фурсова В.В., канд. социол. наук
vafursova@yandex.ru

Махамбетова М.А.
maria_alievna@mail.ru

Казанский (Приволжский) федеральный университет,
кафедра общей и этнической социологии
Россия, Казань

DOI: 10.24153/2079-5912-2019-10-5-9-14

МАТЕРИАЛЬНЫЙ СТАТУС ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМАТИКИ СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ

Аннотация: Результаты исследований социального самочувствия российских преподавателей вузов и факторов его определяющих позволяют сделать вывод о том, что материально стимулирование преподавателей можно признать одним из немаловажных факторов, влияющих на материальный и социальный статус профессорско-педагогического состава (ППС) вузов. В настоящее время вузы сталкиваются с необходимостью находить пути повышения эффективности материального и морального стимулирования преподавателей. В статье на основе массовых социологических исследований (количественных и качественных) дается характеристика материального статуса преподавателей вузов в условиях модернизации института образования в современной России. Делается вывод о том, что ППС не удовлетворены своим материальным положением, что негативно сказывается на их социальном самочувствии. Проведенные авторами исследования проблем высшей школы показали, что большинство опрошенных преподавателей констатируют недостаточный уровень заработной платы, премирования и материально-технического обеспечения вузов. В целом можно сделать вывод, что неравенство в системе оплаты труда сотрудников ВУЗов существует, и остро ощущается. Причем, большинство доход устраивает, не устраивает скорее соотношение нагрузки и достойной оплаты, а так же самой системы, которая основана на небольших окладах и больших надбавках. В то же время материальное стимулирование ППС является одним из существенных факторов повышения заинтересованности в труде, что непосредственно влияет на качество высшего образования. Изучение материального статуса ППС позволит создать систему рекомендаций для администрации вузов для создания эффективных стратегий управления современными высшими учебными заведениями.

Ключевые слова: образование, материальный статус, социальное самочувствие, ППС.

Под социальным самочувствием мы понимаем некое состояние или настроение, определяющее социальную активность, стратегии поведения и в конечном итоге качество жизни социальных субъектов.

Материальное положение преподавателей вузов – весьма интересный и дискуссионный вопрос для обсуждения научной общественности. Интересно определить – влияет ли материальный статус на социальное самочувствие преподавателей вузов? Целью данного исследования является определение материального достатка ППС. Под социальным самочувствием мы понимаем некое состояние или настроение, определяющее социальную активность, стратегии поведения и в конечном итоге качество жизни социальных субъектов.[2]

Рассмотрим некоторые социологические исследования, которые в той или иной степени освещают данную проблему. Российскими учеными изучается проблема социального статуса работников высшей школы в контексте трансформации высшего образования. Так, характеризуя социальный и экономический статус преподавателей, Я.И. Кузьминов отмечает, что «оплата преподавателей отстает от альтернатив в 2-3 раза и ведет к негативному отбору. Начиная с 90-х гг. система образования выталкивает людей с высоким потенциалом и квалификацией».[4] Результатом этого отбора, по мнению Я. Кузьминова, стало «отсутствие инноваций; коррупционный потенциал; преподаватель-ученый, преподаватель-воспитатель замещается преподавателем с психологией почасовика или даже хуже коррупционером».[4] В результате этого происходит падение престижа труда преподавателей. По мнению В. Катасонова, инвестиции в школу и высшее образование неизмеримо важнее, чем инвестиции в основные фонды.[3]

Одним из первых материальный статус преподавателей вузов стал изучать коллектив авторов под руководством Ф.Э. Шереги. Характеризуя социально-экономический кризис и модернизацию образования, начавшуюся в 1998–1999 гг., авторы отмечают низкие показатели материального положения ППС: 20,5 % преподавателей вузов в начале тысячелетия жили бедно, большая часть (65 %), как и во время социализма, жили «от зарплаты до зарплаты», лишь 14,5 % жили «в достатке», т. е. их доходы позволяли удовлетворять все основные потребности [10]. Авторы отмечают, что это привело к снижению потенциальных ресурсов ППС в целом и активизации процесса саморазрушения научно-педагогической общественности. По данным ученых, в 2000 г. 48,9 % преподавателей признавали потенциальную готовность уехать из страны и 14,7 % готовы были сделать это немедленно. Кроме научной эмиграции, продолжились и другие ми-

грационные процессы, связанные с перераспределением профессиональных групп в пользу «экономически выгодных» для преподавания специальностей и со сменой сферы профессиональной деятельности. [10]

Для части преподавателей, ориентированных на работу в России, по мнению С.И. Плаксия, профессиональная деятельность была связана с повышением степени их эксплуатации, вызванной противоречием между требованиями развивающегося информационного общества, необходимостью смены образовательной парадигмы, с одной стороны, и инерционностью института образования, устойчивостью традиционных схем самовоспроизводства, в первую очередь, в сфере финансового управления, выстроенного по схеме «деньги вслед за студентом» и ориентированного на экономию средств всеми доступными способами. Фактическое осуществление модернизации высшего профессионального образования проводилось за счет преподавателей. По расчетам С. И. Плаксия более 60 % средств программы развития высшей школы было использовано на финансирование ее управленческого аппарата [7]. Данная ситуация отрицательно сказалась на мотивации к качественному труду, и привела к потерям в стратегическом экономическом ресурсе, воплотившемся в низкой конкурентоспособности «формальных» выпускников. [7]

Реализация программы модернизации в 2000–2005 гг. не только не сняла остроту этого противоречия, но и вызвала вопрос о сверхэксплуатации преподавателей как главной угрозе высшей школе и дальнейшему общественному развитию [7]. Уровень оплаты преподавательского труда продолжал оставаться низким, и при этом происходило возрастание его интенсивности и сложности. Ректор МГУ В. А. Садовничий назвал парадоксальной ситуацию, когда профессор (наиболее высоко оплачиваемая преподавательская должность) вынужден 2/3 своего времени тратить не на работу в университете, а на дополнительные заработки, обеспечивающие его проживание, поскольку зарплата профессора государственного вуза была ниже средней по стране. [8]

Проведенный Нарховым Д.Ю. в апреле – ноябре 2013 г. опрос, охвативший 1115 преподавателей из 32 городов России (51 вуз), не выявил кардинальных изменений в повышении благосостояния преподавателей. [5] По мнению ученого, ситуация, сложившаяся в сфере регулирования экономических отношений вуза и преподавателя, изменяется в сторону улучшения крайне медленно. На вопрос об изменениях собственного экономического положения в ходе модернизации его участники (из них 68,9 % работают на преподавательских должностях более 10 лет) ответили следующим образом: для 40,4 % ничего не изменилось;

отметили значительное ухудшение 10 % и незначительное ухудшение – 18,6 %; незначительное улучшение – 27,2 % и значительное улучшение – всего лишь 3,5 % респондентов. Позитивные изменения в актуальном экономическом ресурсе общности, и это подтверждается комментариями, оставленными респондентами в анкетах, начали происходить лишь после вступления в силу соответствующего поручения председателя правительства РФ от 14 февраля 2012 г. [1], в соответствии с которым в федеральном бюджете были закреплены средства в размере 2,65 млрд. руб. на увеличение фондов оплаты труда преподавателей. [5]

Отвечая на вопрос об уровне заработка, большинство опрошенных преподавателей охарактеризовали его как низкий – 34,3 %, или почти удовлетворительный (30,7 %). Группа назвавших его удовлетворительным составила 19,2 %. Крайне низким он остался у 12,7 % респондентов. Группа тех, чьи доходы позволяют удовлетворять все потребности (значения «хороший» – 2,5 % и «отличный» – 0,3 % респондентов) сократилась за время модернизации вчетверо.

Анализ полученных данных об уровне заработка в группах в зависимости от занимаемой должности показал, что даже группа профессоров имеет материальные ограничения для развития других видов ресурсов. Среди них свой заработок назвали удовлетворительным 33,5 % и почти удовлетворительным 29,1 %. Эти ограничения возрастают тем больше, чем ближе располагается группа к основанию «преподавательской пирамиды». В группе старших преподавателей большая часть ответов зафиксирована значениями «низкий» – 39,7 % и «почти удовлетворительный» – 29,1 %, для ассистентов – низкий (41,7 % от всех ответов группы) и крайне низкий (28,1 % от всех ответов группы). Как результат, сохраняется тенденция множественной занятости как в вузе, так и за его пределами. На полную ставку работает 51,3 % опрошенных, у 25,4 % занятость составляет более ставки (5,9 % – 1,5 ставки и выше; в единичных случаях занятость превышает 2 ставки в разных вузах). [5]

Сравнительный анализ двух опросов в одном и том же вузе (N = 126, 2011 г. и N = 132, 2014 г.) позволил сделать вывод, что за три года доля преподавателей, идентифицирующих себя с бедными, увеличилась в 2,5 раза (с 7 % в 2011 г. до 19 % в 2014 г.). К слою низкообеспеченных субъективно отнесли себя более трети опрошенных — 37 % (что превышает значение 2011 г. на 8 %), а слой обеспеченных сократился на 16 % и составил 40 %. Прослойка высокообеспеченных преподавателей, по данным 2014 г., отсутствует. Таким образом, анализ самооценок финансового положения преподавателей свидетельствует о

снижении их экономического статуса в силу обесценивания материального вознаграждения из-за инфляции, и, как следствие, прогнозируется ухудшение их социального самочувствия, появления класса «новых бедных».[5]

Нами было проведено интервью преподавателей вузов в г. Казани (апрель 2019 г.) Говоря о финансовой составляющей в Вузе, можно сделать вывод о том, что разные представители сотрудников академической среды по-разному к ней относятся. В целом большинство определяют свой достаток, как средний, но есть и мнения о нехватке дохода на фоне экономического состояния в целом. *«Хотелось бы, чтобы зарплата была больше. Еще и с падением благосостояния населения ощущается, например, два года назад зарплата была хорошая, сейчас с учетом того. Что цены растут, а зарплаты не растут, сейчас чувствуется потребность, что хочется больше...».*

По мнению респондентов, несправедливость заключается не в самой разработке, а в дифференциации оплаты и самой системы оплаты. Система оплаты заключается в том, что существует небольшой оклад, большое количество надбавок и премий, которые как раз определяются исходя из критериев эффективности, которую сотрудники считают абсурдной.

Дифференциация оплаты между топ-менеджментом и ППС, как утверждают респонденты огромная и несправедливая. *«...Оплата труда – несправедлива. Если дифференциация больше, чем 1 к 8, то это несправедливо. Максимальная зарплата ректора, минимальная в восемь раз меньше, все. Потом решили 1 к 8 со средней сравнить, а к средней они себя включают. Среднюю можно как угодно повысить, благодаря первому зданию. Никакой справедливости в оплате труда в нашем вузе нет, как и в других вузах. Разрыв в доходах чрезвычайный...».* *«Поскольку декларация о доходах топ-менеджмента открыта, и каждый сотрудник может сравнить свою зарплату с ними. Я считаю, что неравна. Да, топ-менеджмент берет на себя риски и ответственность за организацию, однако между ними и остальными существует разрыв...».*

По поводу несправедливости системы оплаты труда высказывались как и сотрудники ППС, так и административный блок. При этом специалисты административного блока в надбавках видят возможность урегулирования заработной платы в зависимости от нагрузок: *« ... в принципе система начисления зарплаты достаточно прозрачна. Есть оклад, а есть так называемые надбавки. Надбавки устанавливает непосредственный руководитель, здесь как раз можно выровнять соотношение зарплата / нагрузка у людей, находящихся на одной должности, но выполняющих разный объем работы. Также разную загруженность можно компенсировать квартальными пре-*

миями, их размер тоже устанавливает непосредственный руководитель, но в пределах той суммы, которая выделена в целом на подразделение...»).

Нашими интервьюерами выступали так же аспиранты, лаборанты, и старшие преподаватели, так вот эта группа хотя и считает свой доход не слишком высоким: «я думаю, что в нашей стране недооценивают потенциал молодых ученых и специалистов, ведь основным критерием в выборе будущей профессии является заработная плата. Всем известно, заработная плата преподавателей не такая высокая» в целом считает систему оплаты труда справедливой. Связи с чем нам объяснил заведующий кафедрой КАИ «...выгоднее быть ассистентом или старшим преподавателем. Основной оклад небольшой. Любые надбавки делаются, исходя из конкурса портретов, а он идет у доцентов по одной линии, у старших преподавателей по другой. Если ты старший преподаватель, и ух сколько статей имеешь, то ты получишь все надбавки себе...». Возможно, это связано с тем, что ВУЗы стремятся удержать молодые кадры, а больше нагрузке переходит к тем, «кто это сделает лучше».

Как указывают преподаватели, размер заработной платы совершенно не соответствует тем задачам, которые должны решать преподаватели. Например, написание и опубликование статей в серьезных журналах стоит денег «...опубликование скопусовской статьи с переводом ее на все это...как там некоторые сайты предлагают услуги, 70 тысяч за статью, даешь статью и 70 тысяч, а они все берут на себя, и перевод, и опубликование, и рецензии. А мы должны раз в два года скопусовскую статью публиковать, нам приходится объединяться по несколько человек, но это тоже не показатель, потому что статья должна быть на одного человека. Считается если несколько человек, то количество баллов уменьшается...», «а публикации влияют на размер надбавки и премии, причем если ты не выполняешь, то попадаешь в 20% неэффективных преподавателей и через год с тобой расторгают контракт.»

Как указывают респонденты, все отчеты о средних заработках не описывают реальное состояние дел «там же все на 0,6 ставки, а числятся-то как...к примеру, 0,6 ставки, они получают 20 тысяч, соответственно, переводят это на целую ставку, высчитывают, сколько целая ставка...а пишут 40, 4 человека по четверти ставки, а пишут, что сорок тысяч, так вот и получается, что средняя зарплата, она совершенно не показатель. Все получают гораздо меньше того, что они пишут в отчетах...». Официально эти данные скрываются, и нет однозначности «...средние зарплаты по КАИ в районе чуть ли не сорока тысяч, а доцент, выше которого только профессор, получает около 30, ну это явно говорит о том, что в вузе кто-то помимо преподавателей и профессоров получает существенно выше...»).

Что касается системы штрафов в ВУЗе, то практически никто с ней не сталкивался, однако сама система начисления заработной платы позволяет в нужном случае лишить сотрудника премии или надбавки, что само собой выступает как штрафные санкции: «...если ты не выполняешь показатели, ты попадаешь в 20% неэффективных преподавателей, с которыми могут не заключить контракт. Только и всего. И вот эта постоянная гонка не попасть в эти 20, это убивает просто. Хотя, когда внедряли эту систему, предполагалось, что вот эти 80% будут получать повышенную заработную плату в связи с выполнением в большем объеме этих всех показателей, а 20% не будут ничего получать, а на деле если попадаешь в 20%, и если на следующий год это повторяется, то с тобой не продлевают контракт».

Однако следует отметить, что такая ситуация не во всех ВУЗах, например, респонденты-сотрудники КГМУ указывали, что достойный заработок преподаватели получают не от ВУЗа, а от своей личной деятельности в качестве врача, от личной практики «...не хватает, поэтому я совмещаю. В вузе для меня – интерес, а в клинике – поддержание квалификации и тоже интерес. Но при прочих равных, я бы выбрала вуз, потому что уже и физически тяжело бывает в клинике...»).

Так же следует отметить, что совместители недовольны системой оплаты труда, так как считают, что им урезают, на основании, что они не основные работники, поэтому им не платят надбавки: «...совместителей всегда урезают, они не получают за вредность. Есть доплаты за научные достижения, написание статей, но нам не платят. Чтобы занимать определенную должность нужно выполнять план, но по факту нам, как неосновным работникам-совместителям не платят...»).

В результате исследования было выявлено, что ППС в целом недовольны своей зарплатой, считая ее несправедливой, так как оплата труда не соответствует перегрузкам, платным научным статьям, дополнительными обязанностями и т. д., что негативно сказывается на социальном самочувствии преподавателей, их «моральном выгорании». Дальнейшие исследования социального самочувствия ППС в контексте материального статуса позволяют разработать систему рекомендаций по совершенствованию содержания труда ППС и создания системы справедливого распределения оплаты труда.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Встреча В.В. Путина с ректорами российских вузов. [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.premier.gov.ru/events/news/18086/> (дата обращения 20.11.13).
2. Ефлова М. Ю., Ишкинеева Ф. Ф., Фурсова В. В. Социальное самочувствие и ценностные ориентации студенческой молодёжи в контексте социальных изменений // Вестник Института социологии. 2014. Том 5. № 10. С. 34-44.
3. Катасонов В. Экономить на преподавателях вузов не только ошибочно, но и преступно (26 августа 2011). URL: <http://rus-imperia.net/antiglobal/cabal/katasonov/07.html>
4. Кузьминов Я.И. Ресурсы образования // Мониторинг экономики образования: ГУ-ВШЭ: Ин-т статистических исследований экономики знаний, 2009. URL: <http://educationmonitoring>.
5. Нархов Д. Ю. Актуальные экономические ресурсы преподавателей вузов России: есть ли изменения в ходе модернизации? / Д. Ю. Нархов // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы международной конференции. Екатеринбург, 28 февраля 2014 г. — Екатеринбург : УрФУ, 2014. — Т. 3. — С. 163-167.
6. Плаксий С. И. Парадоксы реформирования высшего образования в России / С. И. Плаксий. М.: Национальный институт бизнеса. 2005.-с. 80-87
7. Плаксий С. И. Сверхэксплуатация преподавателей – главная угроза высшей школе и развитию в XXI веке / С. Плаксий // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2004. – № 3. – С. 16-22.
8. Садовничий В. А. Высшее образование России. Доступность. Качество. Конкурентоспособность. / В. Садовничий // Высшее образование в России. 2006. № 7.-с.9
9. Социальное самочувствие российского студенчества в контексте реформирования системы образования с точки зрения микроинтерпретативной парадигмы статья Materiáli VIII Mezinárodní Vedecko-Praktická Konference «Dni Vědi-2012».-Praha « Education and Science»
10. Шереги Ф. Э. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов / Ф.Э. Шереги, Н. М. Дмитриев, А. Л. Арефьев. – М.: Изд-во Центра соц. прогнозирования, 2002.с.181

Minzaripov R.G.

Doctorate in Sociology
Kazan Federal University
Russia, Kazan
Rminzaripov@kpfu.ru

Fursova V.V.

Cand. sociol. Sci.
Kazan Federal University
Russia, Kazan
vafursova@yandex.ru

Makhambetova M.A.

Kazan Federal University
Russia, Kazan
maria_alievna@mail.ru

MATERIAL STATUS OF TEACHERS OF UNIVERSITIES IN THE CONTEXT OF THE PROBLEM OF SOCIAL WELL-BEING

The results of studies of the social well-being of Russian University teachers and its determining factors allow us to conclude that the material stimulation of teachers can be recognized as one of the important factors affecting the material and social status of the teaching staff of universities. Currently, universities are faced with the need to find ways to improve the efficiency of material and moral incentives for teachers. In the article on the basis of mass sociological researches (quantitative and qualitative) the characteristic of a material status of teachers of higher education institutions in the conditions of modernization of Institute of education in modern Russia is given. It is concluded that the PPP is not satisfied with their financial situation, which negatively affects their social well-being. The authors' studies of the problems of higher education showed that the majority of the interviewed teachers state the insufficient level of wages, bonuses and logistics of universities. In General, it can be concluded that inequality in the system of remuneration of employees of Universities exists, and is acutely felt. Moreover, most people are satisfied with the income, rather than satisfied with the ratio of the load and decent pay, as well as the system itself, which is based on small salaries and large allowances. At the same time, material stimulation of PPP is one of the essential factors of increasing interest in work, which directly affects the quality of higher education. The study of the material status of PPP will create a system of recommendations for the administration of universities to create effective strategies for the management of modern higher education institutions.

Keywords: education, material status, social well-being, PPP.

Literature:

- 1.V.V. Putin's meeting with the rectors of Russian universities. [Electronic resource]. URL: <http://archive.premier.gov.ru/events/news/18086/> (accessed 11/20/13).
2. Eflava M.Yu., Ishkineeva F.F., Fursova V.V. Social well-being and value orientations of student youth in the context of social changes // Bulletin of the Institute of Sociology. 2014. Volume 5. No. 10. C. 34-44.
3. Katasonov V. Saving on university professors is not only erroneous, but also criminal (August 26, 2011). URL: <http://rus-imperia.net/antiglobal/cabal/katasonov/07.html>
4. Kuzminov Ya.I. Educational Resources // Monitoring of the Economics of Education: HSE: Institute of Statistical Studies of the Economics of Knowledge, 2009. URL: <http://educationmonitoring>.
5. Narkhov D. Yu. Actual economic resources of university professors in Russia: are there any changes in the course of modernization? / D. Yu. Narkhov // Actual problems of the sociology of youth, culture, education and management: proceedings of an international conference. Yekaterinburg, February 28, 2014 - Yekaterinburg: UrFU, 2014. -- T. 3. -- S. 163-167.
6. Plaksiy S. I. Paradoxes of reforming higher education in Russia / S. I. Plaksiy. M.: National Institute of Business. 2005.-s. 80-87
7. Plaxius S.I. Over-exploitation of teachers - the main threat to higher education and development in the XXI century / S. Plaxius // Alma Mater (Bulletin of higher education). 2004. - No. 3. - S. 16-22.
8. Sadovnichy V. A. Higher education in Russia. Availability. Quality. Competitiveness. / V. Sadovnichy // Higher education in Russia. 2006. No. 7.-p.9
9. The social well-being of Russian students in the context of reforming the education system from the point of view of the micro-interpretative paradigm Article Materiali VIII Mezinarodni Vedecko-Prakticka Konferencie "Dni Vedi-2012" .- Praha "Education and Science"
10. Sheregi F. E. Scientific and pedagogical potential and export of educational services of Russian universities / F. E. Sheregi, N. M. Dmitriev, A. L. Arefiev. - M.: Publishing house of the Center of social. forecasting, 2002.s. 181.