

DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-100-111
УДК 331.2(045)
JEL I18

Оплата труда преподавателей вузов в условиях модернизации высшей школы: динамика и дифференциация

И.Ю. Ильина, Н.Л. Красюкова, Ю.Н. Шедько

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

В период модернизации системы высшего образования актуализировалась проблема повышения уровня оплаты труда преподавателей в соответствии с задачами, поставленными Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», с учетом новых социально-экономических вызовов.

Предмет исследования – уровень оплаты труда преподавателей российских вузов. *Цели работы* – оценка динамики оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов и установление основных факторов, определяющих дифференциацию заработной платы преподавателей разных категорий. Эмпирическую базу исследования составили данные официальной статистики и результаты социологических опросов, касающихся оплаты труда в высшей школе, которые проведены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования».

В ходе исследования выделены результаты решения задач, поставленных в нормативно-правовых документах по обеспечению повышения средней заработной платы преподавателей вузов до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе, продемонстрирована динамика уровня оплаты труда, в том числе зависимость уровня заработной платы в экономике от ведомственной принадлежности вузов. В то же время установлено, что значительная часть преподавателей не подтверждает существенных позитивных изменений в размере заработной платы, а заключаемые в вузах эффективные контракты обуславливают необоснованный рост дифференциации в оплате труда работников различных категорий. *Сделан вывод* о необходимости разработки и реализации управленческих механизмов, позволяющих, с одной стороны, устанавливать на федеральном уровне единые нормы соотношения между основной и стимулирующей частями зарплаты, а с другой стороны, давать возможность вузам самостоятельно выбирать оптимальную модель оплаты труда с учетом реальных возможностей и имеющихся ресурсов.

Ключевые слова: государственная социальная политика; оптимизация оплаты труда; заработная плата преподавателей; трансформация системы стимулирования труда; эффективный контракт; модернизация высшей школы

Для цитирования: Ильина И.Ю., Красюкова Н.Л., Шедько Ю.Н. Оплата труда преподавателей вузов в условиях модернизации высшей школы: динамика и дифференциация. *Экономика. Налоги. Право.* 2025;18(3):100-111. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-100-111

Remuneration of University Teachers in the Context of Higher School Modernization: Dynamics and Differentiation

I. Yu. Ilyina, N.L. Krasuykova, Yu.N. Shedko

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

During the period of modernization of the higher education system, the problem of increasing the level of teachers' salaries in accordance with the tasks set by Decree of the President of the Russian Federation dated 05/07/2012 No. 597 "On measures to implement State social policy", taking into account new socio-economic challenges, became relevant.

The subject of the study is the salary level of Russian university teachers. *The objectives of the work* are to assess the dynamics of salaries of university professors and to establish the main factors determining the differentiation of salaries

© Ильина И.Ю., Красюкова Н.Л., Шедько Ю.Н., 2025

of teachers of different categories. The empirical basis of the study was made up of official statistics and the results of sociological surveys on wage issues in higher education conducted within the framework of the project "Monitoring the Economics of Education".

The study highlights the results of solving the tasks set out in normative legal documents on ensuring an increase in the average salary of university teachers to 200% of the average salary in the relevant region, the dynamics of the wage level, including the dependence of the wage level in the economy on the departmental affiliation of universities. At the same time, it was found that a significant number of teachers do not confirm the significant positive changes that have occurred in wages, and effective contracts concluded at universities lead to an unjustified increase in wage differentiation among employees of different categories. *It is concluded* that it is necessary to develop and implement management mechanisms that, on the one hand, establish uniform norms at the federal level for the ratio between the basic and incentive parts of salaries, and, on the other hand, enable universities to independently choose the optimal remuneration model, taking into account real opportunities and available resources.

Keywords: state social policy; optimization of wages; teachers' salaries; transformation of the labor incentive system; effective contract; modernization of higher education

For citation: Ilyina I. Yu., Krasnyukova N. L., Shedko Yu. N. Remuneration of university teachers in the context of higher school modernization: Dynamics and differentiation. *Ekonomika. Nalogi. Pravo = Economics, taxes & law*. 2025;18(3):100-111. (In Russ.). DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-100-111

ВВЕДЕНИЕ

В течение многих лет низкий уровень оплаты труда был одной из главных проблем развития кадрового потенциала вузов. В конце XX — начале XXI вв. профессорско-преподавательское сообщество России оказалось в сложной ситуации. С одной стороны, в условиях активного реформирования высшей школы роль преподавателя как одного из главных субъектов проводимых преобразований возросла, а требования, выдвигаемые со стороны общества и экономики, уже сточились. В результате проводимых в высшей школе реформ статус преподавателей, занимающихся подготовкой высококвалифицированных специалистов, исследовательской и административной деятельностью, участвующих в разработке учебно-методических материалов для вузов, фактически снижался, что не способствовало их профессиональному развитию, освоению инновационных технологий, повышению личной конкурентоспособности.

Необходимость формирования более эффективной системы стимулирования труда, включающей прежде всего повышение уровня оплаты, стала очевидной не только для преподавательского сообщества, но и для органов государственного управления.

Важнейшим документом, определившим вектор развития системы оплаты труда в высшей школе, стал Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее — Указ № 597), в соответствии с которым к 2018 г.

следовало обеспечить уровень заработной платы преподавателей до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе.

Поставленные в Указе № 597 задачи были конкретизированы в Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., утвержденной Правительством РФ от 26.11.2012 № 2190-р, и в других документах, в которых была отмечена необходимость повышения доходов преподавателей, в том числе за счет применения дополнительных стимулирующих выплат. В системе высшего образования начался процесс внедрения эффективных контрактов, предусматривающих особую систему стимулирования труда, предполагающую конкретизацию в трудовом договоре основных обязанностей, показателей эффективности деятельности преподавателя, условий оплаты его труда при достижении установленных показателей, что должно было способствовать росту производительности труда (и соответственно оплаты труда) работников.

С 2013 г. уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава (далее — ППС) стал одним из важнейших показателей в системе мониторинга эффективности организаций высшего образования. В этих условиях актуализируется проблема объективной оценки динамики оплаты труда преподавателей.

В 2022 г. начался очередной важный этап развития высшей школы России. В условиях новых социально-экономических вызовов перед вузами поставлены задачи, обусловленные кардинальным

изменением образовательных стратегий, внедрением практико-ориентированных инновационных технологий, повышением конкурентоспособности образовательных организаций с учетом требований рынка труда.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ

Трансформация системы стимулирования труда преподавателей вузов в течение последних десятилетий привлекает внимание многих исследователей. Социально-экономический кризис, затронувший различные сферы человеческой деятельности в конце XX — начале XXI вв., оказал заметное негативное воздействие на систему высшего образования. Специалисты отмечают, что «статусная инфляция преподавателя высшей школы стала следствием эволюционного развития общества, поставившего потребление на первое место, обесценивая творческий и интеллектуальный труд» [1, с. 61]. Низкие доходы, чрезмерная интенсивность труда, снижение статуса и разрушение престижа профессии обусловили высокий уровень оттока высококвалифицированных кадров из вузов в другие сферы профессиональной деятельности [2; 3].

Многие эксперты подтверждают позитивную динамику изменения уровня заработной платы преподавателей, а также отмечают определенные успехи, вызванные повышением самостоятельности вузов в формировании механизмов оценки и оплаты труда сотрудников в период после 2012 г. Постепенно в высшей школе сложилась модель оплаты труда преподавателей, которая включает постоянную часть (оклад) и переменную часть, состоящую в основном из выплат стимулирующего характера. В некоторых вузах применяются подходы, основанные на существенной дифференциации уровня и структуры оплаты в зависимости от выполняемых функций (преподаватели, придерживающиеся строгих правил классической системы преподавания, преподаватели-исследователи, преподаватели-практики и др.) [4]. Многие ученые позитивно оценивают возможности вузов самостоятельно разрабатывать условия эффективных контрактов, отмечая, что последние являются «действенным инструментом повышения пока-

зателей результативности труда преподавателей при выполнении ими своих должностных обязанностей» [5, с. 155].

В то же время при анализе общей архитектуры оплаты труда преподавателей высшей школы эксперты выражают опасения, что «децентрализация в регулировании оплаты труда на государственном уровне приводит к непрозрачности процесса ее формирования, а также к образованию диспропорций в ее структуре, когда значительную долю составляют компенсационные и стимулирующие выплаты» [6, с. 31].

Выделяются различные негативные аспекты данного процесса, например чрезмерная формализация подходов к разработке показателей эффективности, когда оценка труда преподавателя основывается исключительно на количественных параметрах [7]. Многие специалисты считают главной проблемой оплаты труда преподавателей несправедливость назначаемых индивидуальных надбавок [8]. Негативные последствия внедрения таких механизмов очевидны: если преподаватели считают некорректными установленные за достижение индивидуальных результатов деятельности надбавки, их стимулирующий эффект снижается, формируя почву для трудовых конфликтов. При этом достаточно высока «вероятность ориентации преподавателей на “конъюнктурную”, “выгодную” работу, в ущерб учебной, что влияет на качество образовательного процесса» [9, с. 11].

Одной из существенных проблем организации и стимулирования преподавательского труда является то, что в вузах практически не учитывается нагрузка преподавателей вне учебных аудиторий во второй половине дня [10, с. 81]. Некоторые исследователи даже высказывают точку зрения, что эффективный контракт «постепенно разрушает академическую среду» [11, с. 60].

В целом анализ итогов реализации задач государственной социальной политики в отношении ППС вузов свидетельствует об отдельных позитивных изменениях в системе стимулирования труда преподавателей. Но, как отмечают многие эксперты, используемые в вузах модели стимулирования обуславливают существенный (и не всегда обоснованный) рост дифференциации в уровне оплаты труда отдельных категорий преподавателей. На этом фоне актуализируются проблемы оптимального соотношения основной части заработной платы и стимулирующих доплат.

Таблица 1 / Table 1

Отношение заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников к средней заработной плате в Российской Федерации / The ratio of salaries of university teachers and researchstaff to the average salary in the Russian Federation

Уровень заработной платы / Salary level	2014	2016	2018	2020	2022
Отношение заработной платы преподавателей к средней по стране / Ratio of teachers' salaries to the national average	1,4	1,7	2,2	2,2	2,3
Отношение заработной платы научных сотрудников к средней по стране / Ratio of scientific staff salaries to the national average	1,5	1,6	2,7	2,6	2,2

Источник / Source: составлено авторами на основе информационного бюллетеня Высшей школы экономики № 7 (49), 2023 «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» / compiled by the authors on the basis of the newsletter of the Higher School of Economics No. 7 (49), 2023 "Salaries of Russian teachers and scientists: differentiation, structure and components of an effective contract".

ДИНАМИКА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

Безусловно, майские Указы 2012 г. Президента Российской Федерации В.В. Путина стали отправной точкой для выхода зарплаты ППС вузов на траекторию устойчивого роста, что подтверждается данными статистических и социологических исследований.

В проекте Высшей школы экономики «Мониторинг экономики образования», представляющий собой систему ежегодных социологических и статистических исследований, носящую комплексный характер, охватывающую все уровни образования и позволяющую выявлять оценки потребителей и производителей образовательных услуг, отражается динамика отношения зарплаты преподавателей вузов и научных сотрудников к средней заработной плате в Российской Федерации. Так, в 2014 г. отношение зарплаты преподавателей к средней зарплате по стране составляло 1,4 к 1. Затем произошел резкий рывок, и в 2018 г. это соотношение уже составило 2,2 к 1, что позволило выйти на заданный уровень оплаты ППС вузов. Затем рост замедлился. И в 2022 г. заработная плата преподавателей превышала среднюю зарплату по стране в 2,3 раза.

Более сложная и неоднозначная траектория роста характерна для индикатора, показывающего отношение заработной платы научных сотрудников к средней по стране. Согласно исследованию «Мониторинг экономики образования» и опубликованному в информационном бюллетене ВШЭ № 7 (49) за 2023 г. «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, струк-

тура и составляющие эффективного контракта» зарплата преподавателей особенно заметно выросла в период 2016–2018 гг., — с 1,6 до 2,7. Затем тенденция изменилась на противоположную, и в 2022 г. отношение заработной платы научных сотрудников к среднероссийской зарплате составило 2,2 (табл. 1).

Очевидно, что нестабильная динамика отдельных показателей, фиксирующих изменения заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников, отражает тем не менее общую позитивную тенденцию к росту уровня оплаты труда работников высшей школы в течение последнего десятилетия.

На основе данных мониторинга можно оценить, как меняется отношение заработной платы преподавателей вузов к средней зарплате по экономике в различных субъектах Российской Федерации (отражаются медианные значения показателей).

Рассмотрим, как меняется соотношение зарплаты ППС вузов г. Москвы и средней заработной платы, зафиксированной в экономике данного субъекта Российской Федерации (табл. 2). Причем эту динамику нельзя характеризовать однозначно. В период 2019–2022 гг. этот показатель снижался, но в 2022 г. тенденция изменилась на противоположную. В соответствии с данными мониторинга эффективности вузов 2023 г. медианное значение отношения заработной платы преподавателей к средней зарплате по экономике Москвы составляет 202,4.

Динамику оплаты труда преподавателей целесообразно рассматривать с учетом ведомственной принадлежности вузов. Отношение заработной платы ППС вузов г. Москвы, находящихся в ведении Минобрнауки России, к средней зарплате преподавателей всех вузов данной ведомственной принадлежности в период 2019–2022 гг. стабильно

Таблица 2 / Table 2

Отношение заработной платы профессорско-преподавательского состава к средней заработной плате по экономике региона (медианные значения) / Ratio of salaries of teaching staff to average salaries in the regional economy (median values)

Уровень заработной платы / Salary level	Субъект – Москва / Subject Moscow	Ведомственная принадлежность Минобрнауки России / Departmental affiliation Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation
2020 (по данным за 2019 г.)	205,4	216,2
2021 (по данным за 2020 г.)	204,8	214,5
2022 (по данным за 2021 г.)	200,5	207,7
2023 (по данным за 2022 г.)	202,4	205,3

Источник / Source: составлено авторами на основе информационно-аналитических материалов по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования / compiled by the authors on the basis of information and analytical materials based on the results of monitoring the activities of educational institutions of higher education. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo>.

снижалось с 216,2 до 205,3. В рассматриваемый период, характеризующийся ростом не только номинальных, но и реальных зарплат в экономике, удалось обеспечить и сохранить в заданном диапазоне параметры уровня оплаты труда преподавателей высшей школы. Но в целом уровень оплаты труда ППС вузов (в сопоставлении с медианными значениями по Москве и по ведомственной принадлежности к Минобрнауки России) снизился, если сравнивать с 2019 г. (табл. 2).

Следует признать, что позитивные тенденции в сфере оплаты труда преподавателей, фиксируемые официальной статистикой, не всегда подтверждаются субъективными оценками самих преподавателей. Как свидетельствуют результаты социологических опросов, преподаватели часто не замечают существенного увеличения зарплаты. Принимавшие участие в опросах, проведенных Высшей школой экономики в рамках «Мониторинга экономики образования», преподаватели дали оценку динамики зарплаты за два временных периода. Менее 1/6 опрошенных признали, что зарплата за последние три года существенно увеличилась, а доля тех, кто дал аналогичную оценку изменений за последние 12 месяцев, в 3,2 раза ниже. Более высока доля тех респондентов, кто отметил незначительное увеличение зарплаты. Подобную оценку динамики уровня оплаты за последние три года высказал почти каждый второй респондент. Следует отметить, что среди опрошенных преподавателей существенную долю составили лица, не ощутившие изменений в своей зарплате.

Наиболее высока доля респондентов, кто заявил, что их зарплата не изменилась за последний год (37,7%), а доля тех, кто также не заметил никаких изменений за последние три года, в 2,3 раза ниже.

Следует отметить, что почти каждый восьмой опрошенный преподаватель вуза считал, что за прошедшие 12 месяцев его зарплата незначительно снизилась, около 9% отметили, что это снижение произошло за последние три года. Часть преподавателей высказали точку зрения, согласно которой зарплата снизилась существенно (табл. 3).

Очевидно, что результаты самооценки преподавателей частично совпадают с данными официальной статистики. В 2018–2020 гг. значительная часть ППС вузов ощутила не очень существенный рост заработной платы. В последние годы процесс замедлился (что подтверждается данными статистики), и в данной ситуации наиболее распространены такие оценки динамики зарплаты, как «незначительно увеличилась» или «не изменилась». Следует признать, что основная часть ППС вузов отмечает наличие позитивных тенденций, но, по их мнению, эти изменения следует характеризовать как незначительные.

ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

В целом обобщенные результаты статистических и социологических исследований свидетельст-

Таблица 3 / Table 3

Самооценка динамики заработной платы преподавателей российских вузов(в % от численности опрошенных преподавателей) / Self-assessment of the dynamics of salaries of teachers at Russian universities, %

Уровень заработной платы / Salary level	3 года / 3 years	12 месяцев / 12 months
Ранее не работал(а) в этом вузе / Have not worked at this university before	3,2	1,1
Существенно увеличилась / Increased significantly	16,4	5,1
Незначительно увеличилась / Increased slightly	48,0	38,5
Не изменилась / Has not changed	16,2	37,7
Незначительно снизилась / Decreased slightly	8,9	12,0
Существенно снизилась / Significantly decreased	7,3	5,7

Источник / Source: составлено авторами на основе информационного бюллетеня Высшей школы экономики № 7 (49), 2023 «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» / compiled by the author on the basis of the newsletter of the Higher School of Economics No. 7 (49), 2023 "Salaries of Russian teachers and scientists: differentiation, structure and components of an effective contract".

вуют о достижении основных целей, касающихся обеспечения достойного уровня оплаты труда преподавателей вузов, что является одним из обязательных условий развития кадрового потенциала высшей школы в условиях модернизации системы высшего образования. Но следует признать, что преподавательское сообщество неоднородно, а значит, заработная плата существенно дифференцируется в зависимости от места в организационно-управленческой иерархии и специфики выполняемых профессиональных функций. (Существенную роль также играет региональный фактор, но в данном исследовании региональная дифференциация оплаты труда преподавателей не рассматривается).

Данные опроса, проведенного в рамках проекта Высшей школы экономики, позволяют оценить общий уровень удовлетворенности доходами со стороны работников высшей школы, а также сравнить данный показатель по различным сегментам. Значительная часть лиц, занятых в системе высшего образования, оценивает уровень своих доходов сдержанно, но не резко отрицательно: около 2/5 опрошенных удовлетворены своим доходом, а доля тех, кто совсем не удовлетворен, в 2,2 раза ниже.

Научные работники более высоко, чем работники других категорий высшей школы, оценивают уровень оплаты своего труда. Почти 12% представителей данного сегмента научных работников

полностью удовлетворены тем, как оплачивается их труд, каждый второй респондент отмечает, что он скорее удовлетворен. Показательно соотношение лиц, характеризующих свою позицию как «скорее удовлетворен» и «скорее не удовлетворен»: доля респондентов, относящихся к первой группе, почти в два раза выше. Следует также отметить, что среди научных работников минимальна доля лиц, абсолютно не удовлетворенных своими доходами.

Относительно высока доля позитивных оценок среди административных работников: 44% респондентов, принадлежащих к данной категории лиц, скорее удовлетворены своим доходом. Но недовольных тоже много: более 2/5 административных работников, принявших участие в опросе, скорее не удовлетворены тем, как оплачивается их труд.

Положительные тенденции в оплате труда работников высшей школы не отразились на материальном положении многих респондентов, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу. Их мнения существенно различаются. Почти каждый третий респондент, относящийся к учебно-вспомогательному персоналу, совсем не удовлетворен своим доходом, почти такую же долю персонала составляют работники, скорее не удовлетворенные, и лица, скорее удовлетворенные оплатой своего труда в вузе. Можно предположить, что столь высокая дифференциация ответов обусловлена существенными различиями в профессионально-квалифика-

Таблица 4 / Table 4

Удовлетворенность доходом преподавателей вузов в зависимости от типа занимаемой должности (категории) (в % от численности опрошенных преподавателей вузов) / Satisfaction with income of university teachers depending on the type of position held (category), %

Категория работников / Employee category	Совсем не удовлетворен(а) / Notsatisfied at all	Скорее не удовлетворен(а) / Rather dissatisfied	Скорее удовлетворен(а) / Rather satisfied	Полностью удовлетворен(а) / Completely satisfied
Всего / Total	18,1	34,2	39,7	8,1
Учебно-вспомогательный персонал / Educational support staff	32,1	31,3	33,2	3,5
Научные работники / Scientists	10,3	27,1	50,7	11,9
Административные работники / Administrative workers	11,7	41,5	44,6	2,2
Преподаватели / Teachers	19,0	35,4	38,0	7,6

Источник / Source: составлено авторами на основе информационного бюллетеня Высшей школы экономики № 7 (49), 2023. «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» / compiled by the authors on the basis of the newsletter of the Higher School of Economics No. 7 (49), 2023 "Salaries of Russian teachers and scientists: differentiation, structure and components of an effective contract".

ционных характеристиках и функциях работников. К категории учебно-вспомогательного персонала относятся и самые молодые работники, работающие в качестве секретарей/делопроизводителей учебных подразделений (часто это студенты), и опытные высококвалифицированные эксперты-методисты, обеспечивающие учебно-методическое сопровождение всех направлений учебной деятельности в вузах.

В рассмотренном контексте мнения значительной части преподавателей могут быть оценены как сдержанно-нейтральные. Большинство опрошенных преподавателей характеризуют свое отношение к уровню доходов как «скорее удовлетворительное» (38%) или «скорее не удовлетворительное» (доля оценок несколько ниже). Среди преподавателей относительно немного тех лиц, кто абсолютно не доволен своими доходами. Такая позиция встречается среди преподавателей в 1,7 раза реже, чем среди учебно-вспомогательного персонала, но почти в два раза чаще, чем среди научных работников. В то же время следует отметить, что преподаватели вуза довольно редко полностью удовлетворены своим доходом: удельный вес таких оценок среди представителей данного сегмента существенно ниже, чем среди административного и учебно-вспомогательного персонала (табл. 4).

В рамках проекта Высшей школы экономики «Мониторинг экономики образования» проведено исследование, раскрывающее дифференциацию заработной платы преподавателей вузов по конкретным должностям. Если за 100% принять зарплату рядового преподавателя, то максимальный уровень оплаты руководителей вузов высшего звена (ректоров, проректоров) составляет 332%. Несколько ниже оплата труда руководителей более низкого уровня — деканов и их заместителей, руководителей структурных подразделений (от 222 до 233%). Следует отметить, что уровень оплаты труда заведующих кафедр (и их заместителей) ниже, чем профессоров, при этом зарплата представителей данных сегментов превышает зарплату лиц, занимающих должность «преподаватель», более чем в два раза. На более низкой ступени иерархии доходов, сформированной по уровню оплаты, находятся доценты. Их зарплата составляет 144% от базовой зарплаты преподавателя. Ниже базового уровня оплаты, принятого за 100%, находятся зарплаты учебно-вспомогательного персонала вуза, ассистентов.

Еще один подход к анализу дифференциации оплаты труда преподавателей связан с важнейшими профессионально-квалификационными харак-

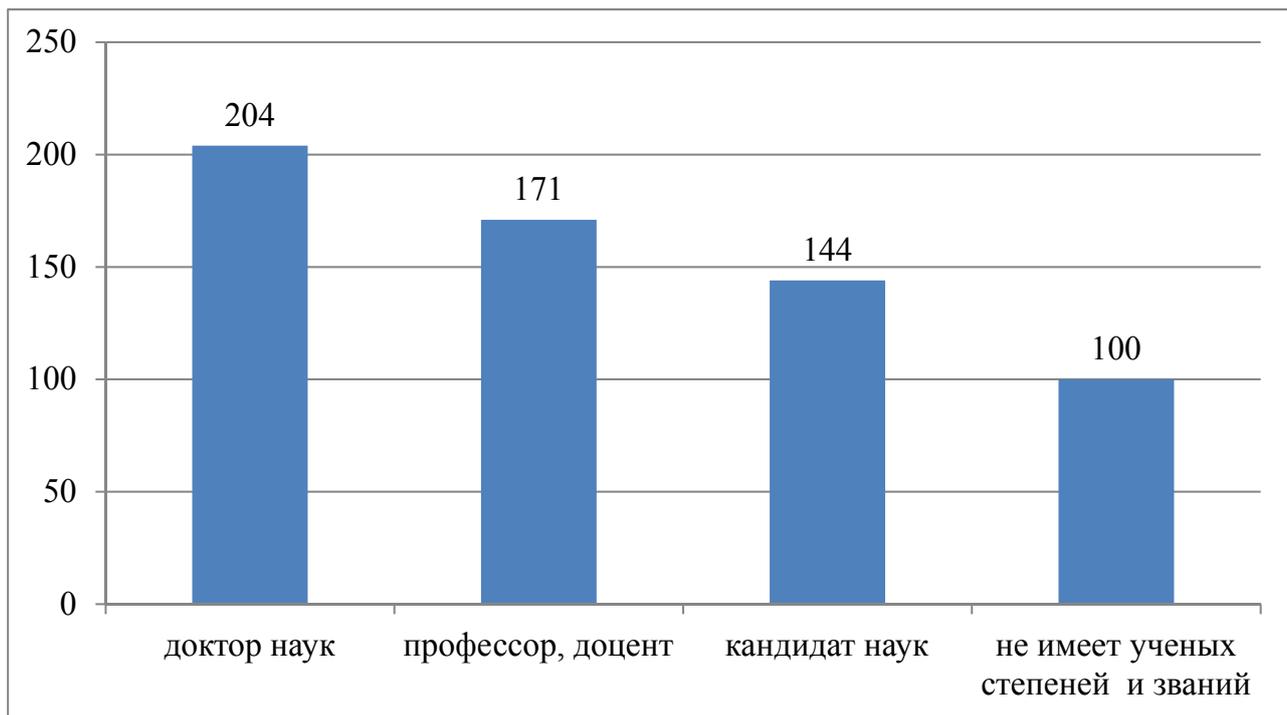


Рис. 1 / Fig. 1. Зарплата преподавателей вузов в зависимости от наличия ученых степеней и званий (в % от заработной платы преподавателей, которые не имеют ученые степени / ученые звания) / Salaries of university teachers depending on the availability of academic degrees and titles, %

Источник / Source: составлено авторами на основе информационного бюллетеня Высшей школы экономики № 7 (49), 2023 «Зарплата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» / compiled by the authors on the basis of the newsletter of the Higher School of Economics No. 7 (49), 2023 "Salaries of Russian teachers and scientists: differentiation, structure and components of an effective contract".

теристиками — учеными степенями и званиями. Если принять за 100% зарплату лиц, не имеющих ученой степени и ученого звания, то самые высокие позиции в иерархии доходов занимают члены зарубежных академий наук, а также академики и члены-корреспонденты Российской академии наук: зарплата респондентов данной категории лиц превышает базовую в 2,8–3 раза.

Достаточно высокую оценку получили доходы лиц, имеющих ученую степень доктора наук. Получение данной ученой степени обеспечивает уровень оплаты, который более чем два раза превосходит базовый уровень. При этом «цена» ученых званий существенно ниже. Преподаватели, имеющие звания профессора, доцента, старшего научного сотрудника, могут рассчитывать на зарплату, составляющую 171% от зарплаты рядового не остепененного преподавателя. Ученая степень кандидата наук гарантирует зарплату в 144% от базовой зарплаты (рис. 1).

При анализе дифференциации оплаты труда в высшей школе целесообразно обратить внимание

на демографические характеристики преподавателей, и прежде всего на возраст. Если среднюю зарплату всех респондентов принять за 100%, то очевидно, что уровень оплаты труда лиц в возрасте до 35 лет ниже среднего и меньше уровня зарплат представителей других возрастных сегментов. Безусловно, позиции молодых работников во внутривузовской иерархии достаточно низкие: большинство лиц, начинающих свой профессиональный путь в качестве преподавателя, не имеют ученой степени и звания, а их возможности получать дополнительные выплаты (в соответствии с условиями эффективного контракта) ограничены в связи с отсутствием необходимых навыков и опыта. Уровень оплаты труда работников, представляющих самую многочисленную возрастную категорию (от 35 до 60 лет), соответствует среднему уровню оплаты труда в вузах. У лиц старше 60 лет зарплата примерно на 7% выше, чем в среднем по выборке. Иными словами, данные исследования показывают, что зарплата преподавателя в период его профессио-

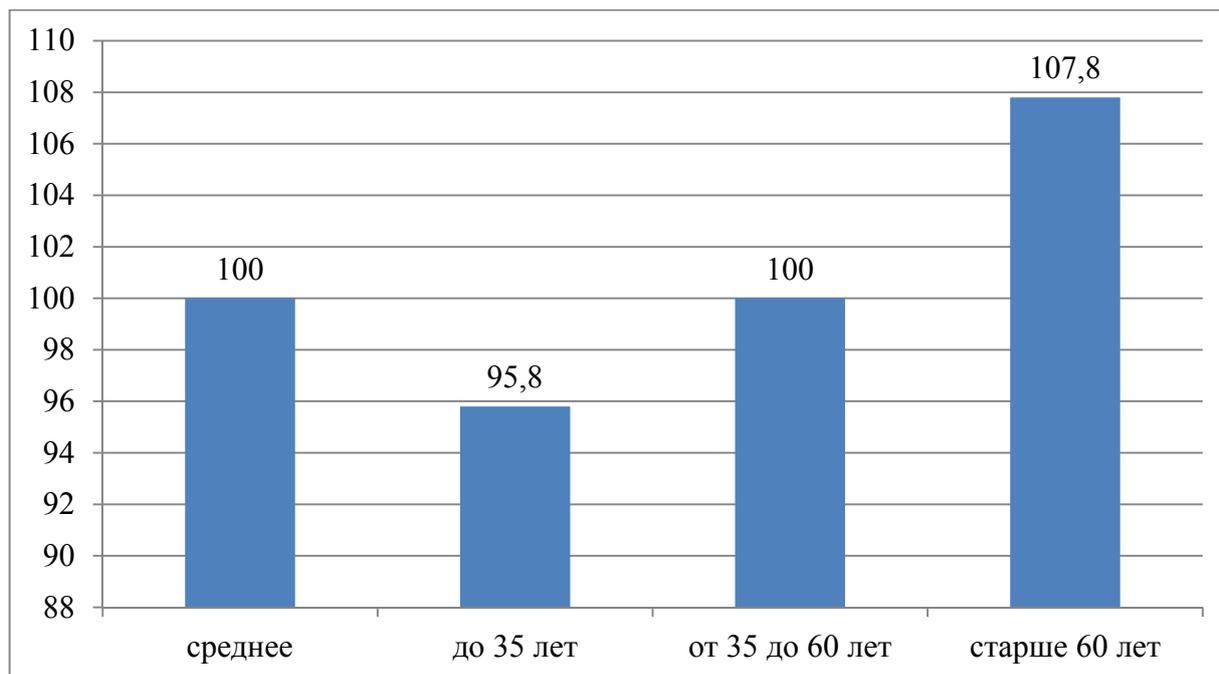


Рис. 2 / Fig. 2. Заработная плата преподавателей вузов по возрастным группам (в % от средней заработной платы по выборке) / Salaries of university teachers by age groups, %

Источник / Source: составлено авторами на основе информационного бюллетеня Высшей школы экономики № 7 (49), 2023 «Заработная плата российских преподавателей и ученых: дифференциация, структура и составляющие эффективного контракта» / compiled by the authors on the basis of the newsletter of the Higher School of Economics No. 7 (49), 2023 "Salaries of Russian teachers and scientists: differentiation, structure and components of an effective contract".

нальной деятельности в вузе (начиная с младшей возрастной группы до 60 лет и старше) возрастает примерно на 12% (если взять за основу среднюю зарплату) (рис. 2).

Таким образом, наиболее значимыми факторами дифференциации уровня оплаты труда преподавателей являются профессионально-квалификационные характеристики, причем прежде всего позиции во внутривузовской должностной иерархии.

ВЫВОДЫ

В целом проведенное исследование свидетельствует о неоднозначном характере процессов, происходящих в сфере стимулирования труда ППС вузов. Безусловно, в течение последнего десятилетия сформировалась позитивная тенденция в отношении уровня оплаты труда преподавателей высшей школы. Но процесс оптимизации их оплаты труда, проводимой в рамках реализации государственной социальной политики, в настоящее время продолжается. Вузам еще предстоит решать задачи, связанные с разработкой и внедрением эффективных контрактов, а также механизмов объективной и всесторонней оценки раз-

личных аспектов профессиональной деятельности преподавателей.

Одним из наиболее обсуждаемых вопросов остается роль государства в разработке общих перечней стимулирующих выплат, обязательных для применения во всех государственных организациях высшего образования. На наш взгляд, единый и обязательный порядок формирования структурных элементов оплаты труда преподавателей вряд ли станет эффективным инструментом совершенствования кадровой политики в высшей школе. В то же время целесообразным может быть закрепление на федеральном уровне нормы, устанавливающей соотношение между основной (оклад) и стимулирующей частями зарплаты. Формирование оптимальной модели оплаты труда для конкретных образовательных организаций невозможно без учета особенностей вузов, их ресурсов, стратегий развития.

Тщательная и глубокая проработка механизмов оценки и оплаты труда преподавателей необходима для формирования и развития кадрового потенциала вузов, а значит, для повышения эффективности функционирования системы высшего образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Власова О.В. Влияние трансформационных процессов в системе высшего образования на численность ее кадрового состава. *Балтийский гуманитарный журнал*. 2021;34(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-transformatsionnyh-protseessov-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya-na-chislennost-ee-kadrovogo-sostava>
2. Ильина И.Ю. Занятость и статусные характеристики преподавателей российских вузов. *Социальная политика и социология*. 2017;16(5):34–41.
3. Колесникова О.А., Маслова Е.В., Околелых И.В. Оплата труда педагогов высшей школы как инструмент повышения качества подготовки квалифицированных кадров. *Регион: системы, экономика, управление*. 2023;3(62):121–129.
4. Коржова О.С. Модели стимулирования труда научно-педагогических работников. *Вестник ОмГУ. Серия: Экономика*. 2019;4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-stimulirovaniya-truda-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov>.
5. Богатырева И.В., Динукова О.А. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях. *Экономика труда*. 2021;2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-optimizatsii-oplaty-truda-prepodavateley-vysshih-uchebnyh-zavedeniy-v-sovremennyh-ekonomicheskikh-usloviyah>.
6. Долженкова Ю.В., Сафонов А.Л., Чуб А.А. Архитектура оплаты труда преподавателей высшей школы в бюджетной сфере Российской Федерации. *Высшее образование в России*. 2022;(7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/arhitektura-oplaty-truda-prepodavateley-vysshey-shkoly-v-byudzhethnoy-sfere-rossiyskoy-federatsii>
7. Деркачев П.В., Варакина Ж.Л., Гусева Н.С., Клишевич Н.С. Субъективная оценка преподавателями вузов влияния эффективного контракта на повышение показателей их научно-исследовательской работы. *Университетское управление: практика и анализ*. 2022;26(1):54–67.
8. Пономарева И.К., Акифьев И.В. Развитие системы мотивации преподавателей российских вузов. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2018;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-motivatsii-prepodavateley-rossiyskikh-vuzov>
9. Чучкалова Е.В., Лордкипанидзе М.Г., Лапшина С.Н. Некоторые проблемы введения эффективных контрактов в высших учебных заведениях. *Управление экономическими системами: электронный научный журнал*. 2017;97(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnykh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah>
10. Иглина Н.А., Набиев Р.А. Инновационный подход к организации и оплате труда научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования. *Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика*. 2021;(1):75–83. DOI: 10.24143/2073–5537–2021–1–75–83
11. Курбатова М.В., Донова И.В. Провалы государства в реализации проекта эффективного контракта. *Журнал институциональных исследований*. 2022;14(4):56–69.

REFERENCES

1. Vlasova O.V. The influence of transformation processes in the system of higher education on the number of its personnel. *Baltiiskijgumanitarnyjzhurnal =Baltic Humanitarian Journal*. 2021;34(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-transformatsionnyh-protseessov-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya-na-chislennost-ee-kadrovogo-sostava> (In Russ.).
2. Il'ina I. Yu. Employment and status characteristics of teachers of Russian universities. *Social'naya politika I sociologiya = Social policy and sociology*. 2017;16(5):34–41. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_32336561_72965066.pdf (In Russ.).
3. Kolesnikova O. A., Maslova E. V., Okolykh I. V. Remuneration of higher education teachers as a tool for improving the quality of training qualified personnel. *Region: sistemy, ekonomika, upravlenie = Region: systems, economics, management*. 2023;62(3):121–129. (In Russ.).
4. Korzhova O. S. Models of incentives for scientific and pedagogical workers. *Vestnik OmGU. Seriya: Ekonomika = Bulletin of Omsk State University. Series: Economics*. 2019;(4). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modeli-stimulirovaniya-truda-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov> (In Russ.).

5. Bogatyreva I.V., Dinukova O.A. Ways to optimize the remuneration of teachers of higher educational institutions in modern economic conditions. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2021;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-optimizatsii-oplaty-truda-prepodavateley-vysshih-uchebnyh-zavedeniy-v-sovremennyh-ekonomicheskikh-usloviyah> (In Russ.).
6. Dolzhenkova Yu.V., Safonov A.L., Chub A.A. Architecture of remuneration of teachers of higher education in the budgetary sphere of the Russian Federation. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher education in Russia*. 2022;(7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/arhitektura-oplaty-truda-prepodavateley-vysshey-shkoly-v-byudzhethnoy-sfere-rossiyskoy-federatsii> (In Russ.).
7. Derkachev P.V., Varakina Zh.L., Guseva N.S., Klishevich N.S. Subjective assessment by university lecturers of the impact of an effective contract on improving their research performance. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = University Management: Practice and Analysis*. 2022;26(1):54–67. (In Russ.).
8. Ponomareva I.K., Akifev I.V. Development of the motivation system for teachers of Russian universities. *Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski = State and municipal administration. Scientific notes*. 2018;(1). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-motivatsii-prepodavateley-rossiyskih-vuzov> (In Russ.).
9. Chuchkalova E.V., Lordkipanidze M.G., Lapshina S.N. Some problems of introducing effective contracts in higher education institutions. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami: elektronnyj nauchnyj zhurnal = Management of economic systems: electronic scientific journal*. 2017;97(3). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-vvedeniya-effektivnyh-kontraktov-v-vysshih-uchebnyh-zavedeniyah> (In Russ.).
10. Iglina N.A., Nabiev R.A. Innovative approach to the organization and remuneration of scientific and pedagogical workers of educational organizations of higher education. *Vestnik Astrahanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika = Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: Economics*. 2021;(1):75–83. (In Russ.). DOI: 10.24143/2073–5537–2021–1–75–83
11. Kurbatova M.V., Donova I.V. State failures in implementing the effective contract project. *Zhurnal institucional'nyh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*. 2022;14(4):56–69. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS

Ирина Юрьевна Ильина — доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Irina Yu. Ilyina — Dr. Sci. (Econ.), Prof., Prof. of Department of State and Municipal Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0003-3697-7457>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:
plesheeva6@yandex.ru

Наталья Львовна Красюкова — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Natalia L. Krasnyukova — Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Prof. of Department of State and Municipal Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0003-2633-4116>
nlkprof2011@yandex.ru

Юрий Николаевич Шедько — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры «Государственное и муниципальное управление», Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

Yuri N. Shedko — Dr. Sci. (Econ.), Assoc. Prof., Prof. of Department of State and Municipal Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-9179-3637>
ynshedko@fa.ru

Заявленный вклад авторов:

И.Ю. Ильина — научное обоснование и анализ современных подходов трансформации оплаты труда преподавателей вузов в условиях модернизации российской высшей школы, общее редактирование статьи.
Н.Л. Красюкова — научный анализ и выявление особенностей динамики заработной платы профессорско-преподавательского состава российских вузов на современном этапе.
Ю.Н. Шедько — научный анализ причин и факторов дифференциации заработной платы профессорско-преподавательского состава российских вузов.

Authors' Contribution Statement:

I. Yu. Ilyina — scientific substantiation and analysis of modern approaches to the transformation of university teachers' salaries in the context of modernization of Russian higher education, general editing of the article.
N. L. Krasnyukova — scientific analysis and identification of the features of salary dynamics of the teaching staff of Russian universities at the present stage.
Yu. N. Shedko — scientific analysis of the causes and factors of salary differentiation among the teaching staff of Russian universities.

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 11.03.2025; принята к публикации 21.05.2025.
Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.
The article was received 11.03.2025; accepted for publication 21.05.2025.
The authors read and approved the final version of the manuscript.