**ПРОБЛЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ КАДРОВ В РОССИЙСКИЕ ВУЗЫ: ПОИСК СПОСОБОВ РЕШЕНИЯ**

Е.А. Мелёхина, к.пед. н., доцент

*ФГБОУ ВО* «*Новосибирский государственный технический университет», Россия*

В последние годы проблема привлечения и сохранения молодых кадров в профессорско-преподавательском составе (ППС) Российской высшей школы приобрела особую актуальность. Так, по данным Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ в 2020 году половина преподавателей российских вузов были старше 50 лет, преподаватели до 35 лет составляли менее 15%, а тех, кто был моложе 30 лет насчитывалось всего 6% [11, с. 50]. Большинство вузов испытывают проблему кадрового обеспечения, понимая, что если не предпринимать никаких действий для её последовательного решения, то, по выражению Власовой О.В., «система может задохнуться», что вероятнее всего приведет к радикальным мерам со стороны государства [2].

Сложившаяся в вузах ситуация возникла вследствие утраты привлекательности труда преподавателя вуза в переломные для страны девяностые годы прошлого столетия, обусловленной как резким снижением доходов преподавателей, так и изменениями ценностных ориентаций молодежи того времени - многие хотели стать менеджерами, брокерами, и даже криминальными авторитетами, а образование, резко переведенное в сферу услуг, не привлекало ни статусом профессии, ни её материальным обеспечением.

Как прекарную оценивает настоящую ситуацию с кадрами в вузах Пугач В.Ф., приходя к заключению, что потеря привлекательности профессии преподавателя университета для молодежи и дисбаланс возрастной структуры ППС явились следствием многолетних структурных изменений в деятельности преподавателя высшей школы [10]. Среди этих изменений отмечают переход на Болонскую систему, так и не принесший желаемого результата в виде интеграции в международное образовательное пространство, но инициировавший множественные реформы, сокращение количества вузов, а также перевод аспирантуры – основной формы воспроизводства преподавательских кадров в вузе - в третий уровень высшего образования, завершающегося защитой выпускной работы и получением диплома преподавателя-исследователя, но не кандидатской диссертации и диплома кандидата наук.

Несмотря на декларируемые благие намерения проводимых в России реформ высшего образования и изменившиеся условия профессиональной деятельности ППС, включая среду вуза, образовательные технологии и систему оплаты труда, молодежь не спешит участвовать в конкурсах на замещение вакантных должностей преподавателей университетов. С одной стороны, это можно объяснить наличием того, что Сенашенко В.С. называет «статусной инфляцией» преподавателя вуза, вызванной внедренной системой механического учета показателей результативности деятельности преподавателя без обращения должного внимания на содержание его деятельности [12, с.38]. С другой стороны, специфика должностной иерархии и оплаты труда ППС в вузе отличается от системы оплаты и карьерных перспектив в организациях других ведомств. Самые низкие оклады в вузе имеют, как правило, начинающие преподаватели без ученой степени – ассистенты и, при наличии пятилетнего стажа, старшие преподаватели. Для того, чтобы занимать более высоко оплачиваемые должности доцента, профессора, заведующего кафедрой, руководителя лаборатории, декана необходимо подготовить и защитить, как минимум, кандидатскую, а лучше, докторскую диссертацию. На это уходит несколько лет (минимум три-четыре года на одну), и хорошо, если в университете есть свои диссертационные советы, где можно своевременно, в период обучения в аспирантуре защитить диссертацию. В случае их отсутствия приходится обращаться в советы других вузов и порой годами, из-за образовавшейся очереди, ждать возможности принятия диссертации к защите. В связи с этим нельзя не согласиться с утверждением Эзроха Ю.С. о том, что способные люди не идут преподавать в университет из-за «трудности получения степени кандидата наук, лишь при наличии которой можно рассчитывать на зарплату как минимум не ниже средней по стране и иметь хоть какие-то перспективы» [13, с. 30].

Осознав проблему «омоложения» ППС, вузы стали разрабатывать стратегии привлечения и сохранения молодых кадров. Так Удмуртский государственный университет, реализует трехуровневую систему поддержки талантливых молодых коллег, для чего в университете создана цифровая платформа для проектирования их индивидуальных планов развития карьерной стратегии. Программа предусматривает участие не только научно-педагогических работников в возрасте до 35 лет, но и магистрантов в возрасте до 25 лет. Университет оговаривает условия, согласно которым подразделения выдвигают кандидатов для участия в программе поддержки: наличие публикаций, индексируемых в наукометрических базах WoS и Scopus, а также участие в значимых для университета мероприятиях. По итогам отчетов участники программы получают стимулирующие выплаты, размер которых зависит от полученных результатов [7].

В соответствии с комплексной многоуровневой моделью системы управления талантами, Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова осуществляет целевую программу развития «Поддержка молодых преподавателей», предусматривающую финансовое поощрение и преимущественное право на стажировки для участников, активно участвующих в научных исследованиях, публикационной и грантовой деятельности [1].

Новосибирский государственный технический университет, начиная с 2022 года, реализует проект поддержки молодых преподавателей «Кадры университета 3.0» с двумя подпроектами: «Молодые преподаватели. Академические стипендии (ППС до 39 лет)» и «Молодые исследователи. Научные стипендии (научные сотрудники до 39 лет)». Выдвинутые кафедрами участники проекта принимают на себя обязательства по выполнению ключевых для университета, как участника программы Приоритет-2030, показателей и дважды в год отчитываются о ходе их выполнения перед специально созданной комиссией, которая оценивает деятельность участника и принимает решение о целесообразности его дальнейшего пребывания в проекте. На протяжении участия в проекте молодой преподаватель получает заработную плату в размере, превышающем оклад профессора, а также стимулирующие выплаты по итогам достигнутых результатов [4].

Заслуживает внимания опыт Российского технологического университета МИРЭА, который для подготовки научно-педагогических работников для инженерных специальностей внедрил трехэтапную многоуровневую модель целевой подготовки, включающей такие этапы, как: довузовская подготовка, вузовская подготовка, постучебное сопровождение и поддержка. Начиная с третьего курса, студенты-целевики имеют возможность работать по совместительству в таких структурных подразделениях университета, как технопарк, управление информатизации, кафедры и лаборатории. Они могут работать на должностях учебно-вспомогательного персонала, а по окончании первого курса магистратуры ассистентами, приобретая опыт педагогической деятельности. Все студенты, обучающиеся по программе целевой подготовки для вуза, получают специальную стипендию. Послевузовская поддержка заключается в сопровождающей помощи наставника, закрепленного за каждым начинающим НПР [5].

Целевая модель подготовки молодых исследователей также внедрена во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС). Университет оплачивает целевикам обучение в магистратуре и аспирантуре, компенсирует затраты на стажировки, публикации и возмещает расходы, связанные с защитой диссертации. При этом целевики-аспиранты обязаны работать на 0,5 ставки в качестве ассистента на кафедре с нагрузкой, не превышающей 300 часов в год и оплатой не ниже пятидесяти тысяч рублей в месяц (за выполнение показателей эффективного контракта выплачивается дополнительное вознаграждение). Кандидатская диссертация должна быть защищена в установленный срок в период обучения в аспирантуре. После защиты целевик обязан отработать пять лет в вузе [9].

На основании результатов проведенного исследования проблемы привлечения и удержания молодых специалистов в составе научно-педагогических работников (НПР) в Российском экономическом университете имени Г. В. Плеханова были выработаны рекомендации для реализации программы поддержки молодых кадров. Программа включает следующие восемь составляющих:

* заключение более длительных первичных контрактов;
* содействие в получении как зарубежных, так и внутрироссийских стажировок;
* создание гибкой системы обучения и повышения квалификации молодых специалистов, включая тех, кто находится в декретном отпуске;
* включение молодых специалистов в исследовательские группы при подаче заявок на научные гранты и их реализацию;
* привлечение к разработке и реализации программ ДПО (особенно приветствуются программы на иностранных языках, которыми владеют молодые НПР);
* проведение ежегодного конкурса «Лучший молодой преподаватель РЭУ»;
* социальная и материальная поддержка: гибкий график работы; служебная жилплощадь; повышение стипендии аспирантам и докторантам;
* создание портфолио индивидуальных достижений с перспективой включения в кадровый резерв вуза [6].

Одним из подходов к решению проблемы омоложения кадров, по мнению Воронова А.С., Еремина А.В. и Серебренникова С.С., может стать создание кадрового резерва для вузов и научных учреждений на базе советов молодых ученых организаций высшего образования. Деятельность таких советов предполагает отбор кандидатов в кадровый резерв и сопровождение их развития через построение индивидуальных траекторий, организацию обучения, включение в решение практических задач вместе с руководством вуза. Для создания пула резервистов необходима информационно-аналитическая система, в которой будут создаваться портфолио каждого участника кадрового резерва, что облегчит вузам и научным организациям поиск нужных кандидатов на руководящие должности [3].

Следует подчеркнуть, что все предлагаемые меры привлечения и удержания молодых кадров в университетах не принесут желаемого результата, если у администрации не будет налаженной системы управления мотивацией ППС. Помимо базовых окладов, стимулирующих выплат и социальной поддержки, молодые кадры необходимо вовлекать во все академические и научные проекты, работать с кадровым резервом, предлагать индивидуальные схемы мотивации [8].

Подводя итог, хочется выразить надежду, что российская высшая школа найдет решение кадровой проблемы как на уровне государственной политики в высшем образовании, так и на региональном и институциональном уровнях. Вузы уже предпринимают определенные меры и инициируют программы поддержки молодых научно-педагогических работников, однако данная проблема не сможет быть решена без изменения отношения к значимости научно-педагогической деятельности преподавателя вуза, включающей не только количество рейтинговых публикаций и заработанных от ДПО и хоздоговоров средств, но и обучение, воспитание, руководство НИРС, организацию конференций и культурно-просветительских мероприятий со студентами и широкой общественностью.

**Список использованной литературы**

1. *Александров, А.Ю*. Система управления талантами: опыт Чувашского государственного университета им. И.Н. Ульянова/ А.Ю. Александров // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. №12. С. 105-115. DOI: 10.31992/0869-3617-2018-27-12-105-115
2. *Власова, О.В.* Влияние трансформационных процессов в системе высшего образования на численность ее кадрового состава/ О.В. Власова// Балтийский гуманитарный журнал. 2021. Т. 10. № 1(34). С. 59-62. DOI: 10.26140/bgz3-2021-1001-001
3. *Воронов, А.С., Еремин, А.В., Серебренников, С.С.* Кадровый резерв образовательных организаций высшего образования и научных организаций: возможности формирования и управления на базе советов молодых ученых/ А.С. Воронов, А.В. Еремин, С.С. Серебренников// Государственное управление. Электронный вестник. 2023. № 101. С. 170–185. DOI: 10.24412/2070-1381-2023-101- 170-185
4. Ежегодный отчет о результатах реализации программы развития Новосибирского государственного технического университета в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет 2030» в 2022 году. URL: https://www.nstu.ru/static\_files/82868/Report\_2022.pdf (Дата обращения: 06.02.2024)
5. *Кудж, С.А., Голованова, Н.Б.* О совершенствовании механизмов подготовки научно-педагогических кадров и перспективы целевого обучения в интересах вузов/ С.А. Кудж, Н.Б. Голованова// Российский технологический журнал. 2020. №8(4). С. 112-128. DOI: 10.32362/2500-316X-2020-8-4-112-128
6. *Леднева, С.А., Иванова-Швец, Л.Н.* Привлечение и удержание молодых специалистов в составе научно-педагогических работников вуза/ С.А. Леднева, Л.Н. Иванова-Швец// Вестник РЭУ им. Г. В. Плеханова. 2018. № 3(99). С. 114-122. DOI: 10.21686/2413-2829-2018-3-114-122
7. *Михалёва, Е.И., Мерзлякова, Г.В.* Концепция кадровой политики удмуртского государственного университета, направленная на адаптацию молодых преподавателей/ Е.И. Михалёва, Г.В. Мерзлякова// Актуальные тенденции социальных коммуникаций: история и современность. Сборник научных статей. Ижевск. 2023. С. 215-224
8. *Михалкина, Е.В*. Тренды воспроизводства кадров высшей квалификации в России в контексте глобализации/ Е.В. Михалкина// Многополярная глобализация и Россия. Материалы VIII Международной научно-практической конференции памяти А.Ю. Архипова. Ростов-на-Дону – Таганрог. 2021. С. 217-221
9. *Петрук, Г.В*. Молодежь в науке: как привлечь и удержать/ Г.В. Михалкина// Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2022. № 1. С. 121–129. DOI: 10.24866/VVSU/2073-3984/2022-1/121-129
10. *Пугач, В.Ф.* Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции/ В.Ф. Пугач// Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 3.  
    С. 118–133. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-3-118-133
11. *Рудаков, В.Н.* Различия в положении профессорско-преподавательского состава вузов по возрастным группам/ В.Н. Рудаков// Мониторинг экономики образования: 2020: в 2 т. / сост. Н. Б. Шугаль; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Т. II. Высшее образование и рынок труда. М.: НИУ ВШЭ. 2021. 256 с. С.50-55
12. *Сенашенко, В.С.* О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий/ В.С. Сенашенко// Высшее образование в России. 2017. №2 (209). С. 36–44.
13. *Эзрох, Ю.С.* Кадровые перспективы российских университетов: кто будет преподавать в недалеком будущем? / Ю.С. Эзрох // Образование и наука. 2019. Т. 21. № 7. С. 9–40. DOI: 10.17853/1994-5639-2019-7-9-40 С. 30