

УДК 338.24:378.4



CC BY 4.0

Н. Е. Терешкина ORCID ID 0000-0002-1303-8871

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»,
Новосибирск, Россия, e-mail: phd_76@mail.ru

О. А. Халтурина ORCID ID 0000-0001-6264-3042

ФГБОУ ВО «Новосибирский государственный университет экономики
и управления «НИНХ», Новосибирск, Россия

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ: КАДРОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: организации высшего образования, профессорско-преподавательский состав, оплата труда, стратегическое государственное управление.

В статье авторы фокусируются на кадровых аспектах трансформации российской системы высшего образования, рассматривая профессорско-преподавательский состав как ключевой ресурс, обеспечивающий не только трансляцию знаний, но и передачу неявного знания, формирование критического мышления, научной этики и преемственности исследовательских школ. На основе анализа статистических данных за 2010-2025 годы выявлены негативные тенденции в исследуемой сфере: значительное сокращение численности профессорско-преподавательского состава, снижение числа организаций высшего образования, устойчивое старение кадров, феминизация и резкое падение доли молодежи до 30 лет. Выявлено, что система оплаты труда преподавателей остается несовершенной: статистика заработной платы завышена, реальные доходы снижаются, а внебюджетные источники делают оплату уязвимой к инфляции и экономическим шокам в стране. Авторы делают вывод о кризисе привлекательности академической карьеры и угрозе потери научной преемственности. В качестве решений предложены реформирование оплаты труда с переходом к мониторингу базовых окладов, запуск федерального проекта «Молодой преподаватель – 2030», а также введение альтернативных ежегодных показателей оценки (медианная и модальная зарплата, текучесть кадров, реальная нагрузка) для объективного мониторинга состояния сферы.

N. E. Tereshkina ORCID ID 0000-0002-1303-8871

Siberian Transport University, Novosibirsk, Russia, e-mail: phd_76@mail.ru

O. A. Khalturina ORCID ID 0000-0001-6264-3042

Novosibirsk state university of economics and management, Novosibirsk, Russia

TRANSFORMATION OF THE RUSSIAN HIGHER EDUCATION SECTOR: PERSONNEL PROBLEMS OF DEVELOPMENT

Keywords: organizations of higher education, faculty, remuneration, strategic public administration.

In the article, the authors focus on the personnel aspects of the transformation of the Russian higher education system, considering the teaching staff as a key resource that ensures not only the transfer of knowledge, but also the transfer of implicit knowledge, the formation of critical thinking, scientific ethics and the continuity of research schools. Based on the analysis of statistical data for 2010-2025, negative trends have been identified in the field under study: a significant reduction in the number of teaching staff, a decrease in the number of higher education institutions, a steady aging of staff, feminization and a sharp drop in the proportion of young people under 30. It has been revealed that the teacher remuneration system remains imperfect: salary statistics are overstated, real incomes are declining, and extra-budgetary sources make payments vulnerable to inflation and economic shocks in the country. The authors conclude that there is a crisis in the attractiveness of an academic career and the threat of loss of scientific continuity. The proposed solutions include wage reform with the transition to monitoring basic salaries, the launch of the federal project “Young Teacher 2030”, as well as the introduction of alternative annual assessment indicators (median and modal salaries, staff turnover, real workload) for objective monitoring of the state of the field.

Введение

Организация высшего образования является уникальной социально-экономической системой, где в рамках единой институциональной среды интегрируются образовательный процесс (трансляция проверенного знания) и исследовательская деятельность (продуцирование нового знания). Преподаватель в данном контексте выступает не как ретранслятор информации, что утратило смысл в эпоху цифровизации, а как специалист, формирующий критический взгляд и дальнейший вектор в развитии компетенций. Его ключевая задача сводится к обучению студента этике научного поиска, выстраиванию исследовательских гипотез и верификации имеющихся источников. При отсутствии преподавателя, как живого носителя научной школы, информация трансформируется в набор неструктурированных данных, утрачивая свою научную ценность.

Также высшее образование выполняет функцию объективной и легитимной селекции. В условиях современного рынка труда, где когнитивные навыки становятся основным фактором конкурентоспособности, организация высшего образования выступает той структурой, которая формирует и подтверждает соответствующий уровень компетенций выпускника.

Важнейшая функция преподавателя и организации высшего образования, которая реализуется исключительно в условиях очной или системной асинхронной коммуникации, заключается в передаче неявного знания. Согласно концепции М. Полани, значительная часть мастерства не поддается вербализации и кодификации в учебных пособиях и другой научной и обучающей литературе. Она передается только через погружение в лабораторную среду, через наблюдение за стилем мышления наставника и совместное преодоление творческих затруднений [1, с. 66-67]. Таким образом, преподавательский корпус обеспечивает непрерывность научных традиций, предотвращая разрыв поколений в фундаментальной и прикладной науке.

Помимо образовательной функции, университет выступает местом социализации взрослой личности. Взаимодействие с преподавателем формирует у студента определенный уровень жизненных целей и профессиональную этику. Преподаватель выступает носителем таких положительных свойств личности, как научная честность, интеллек-

туальная рефлексия и гражданская ответственность. Именно в диалоге «студент-наставник» закладывается основа поведения будущего специалиста в различных ситуациях неопределенности, что крайне важно для инновационной экономики в условиях непрерывного изменения эндогенных и экзогенных факторов среды.

Целью исследования выступает оценка критического состояния отдельных показателей сферы высшего образования в России и разработка основных путей ее дальнейшего развития.

Материал и методы исследования

При проведении исследования использовались такие методы научных исследований, как формализации, визуализации, сравнения, синтеза, индукции и обобщения. Для анализа использовались данные Росстата, ЕМИСС и статистические сборники «Индикаторы образования» ВШЭ. Период исследований охватывает 2010/2011, 2015/2016, 2020/2021 и 2024/2025 учебные годы, что позволяет оценить трансформацию показателей со стратегических позиций.

Результаты исследования и их обсуждение

Трансформация сферы высшего образования в России под воздействием эндогенных факторов позволила выявить следующие критические ее недостатки:

1. Постепенное увеличение численности студентов среднего профессионального образования (СПО) и отставание от стран ОЭСР по количеству людей с высшим образованием.

В последние годы в России фиксируется устойчивый тренд на повышение привлекательности СПО как альтернативы высшему. Анализ динамики приема свидетельствует об интенсификации потока абитуриентов в учреждения СПО. За временной интервал 2021-2024 годы зафиксирован прирост контингента, осваивающего программы профессиональной подготовки по рабочим специальностям, на 6% (с положительной динамикой в 3% в 2024 году относительно предыдущего года), тогда как сегмент программ углубленной подготовки специалистов среднего звена продемонстрировал более выраженный рост – на 20% (с прибавлением 4% к показателям 2023 года) [2]. Указанные данные свидетельствуют о перераспределении образовательных предпочтений в пользу

практико-ориентированных форматов, которые для молодежи также привлекательны меньшими сроками обучения и, в случае платной образовательной программы, более низкой стоимостью услуг.

Статистические данные стран ОЭСР демонстрируют, что отдельные государства, например, такие как Ирландия, Великобритания, Республика Корея, Япония, Канада, США и др. опережают Россию по удельному весу взрослого населения с высшим образованием в общей его численности. Так наибольший разрыв наблюдается с Ирландией, в которой в 2023 году 64,5% молодежи (возраст от 25 до 34 лет) имели высшее образование, против молодого поколения России – 39,5% (по данным переписи 2020 года) [2].

2. Сокращение количества организаций высшего образования и численности профессорско-преподавательского состава (ППС) в них. В таблице 1 отражены статистические данные по изменению количества организаций высшего образования и ППС в них.

Анализируя данные таблицы 1 можно подвести следующие итоги:

- за период с 2010/2011 по 2024/2025 учебные годы количество организаций высшего образования сократилось на 33,7%, наибольшее падение пришлось на 2020/2021 учебный год, в 2024/2025 число незначительно возросло (на 4,1% к 2020/2021);

- государственные и муниципальные учебные заведения сократились на 23,9% (с 653 до 497 ед.), а частные – на 47,6%

(с 462 до 242 ед.), что указывает на более высокую уязвимость негосударственного сектора, но, в то же время с учетом его низкой конкурентоспособности [3, с. 77-78], данную тенденцию, по мнению авторов, можно рассматривать как положительное явление в системе российского высшего образования;

- численность ППС в 2024/2025 учебном году сократилась на 39,3% по сравнению с 2010/2011, даже в период относительной стабилизации числа вузов (с 2020 по 2024 годы) сокращение ППС продолжалось;

- если общее число организаций за последние 15 лет сократилось на 1/3, то ППС – почти на 40%, это говорит о том, что средняя численность ППС на одну организацию высшего образования также снизилась (в 2010/2011 она составляла в среднем 0,32 тыс. чел. на одну организацию, а в 2024/2025 – 0,29 тыс. чел. соответственно).

Можно констатировать, что сокращение численности ППС опережает сокращение числа организаций высшего образования, что указывает на ухудшение условий труда, на концентрацию нагрузки на оставшихся сотрудниках и устойчивом ослаблении кадровой базы инновационной экономики. Также эти факты вступают в противоречие с заявленными задачами формирования до 2030 года в России технологического суверенитета. Таким образом, проблемы кадрового обеспечения становятся прерогативой не только промышленности, медицины, сельского хозяйства, но и самой сферы высшего образования [4, с. 1999].

Таблица 1

Динамика количества организаций высшего образования и численности их ППС на начало учебного года в России

Наименование показателя	2010/2011	2015/2016	2020/2021	2024/2025
Организации, осуществляющие образовательную деятельность, ед., в т.ч.	1115	896	710	739
- государственные и муниципальные	653	530	497	497
- частные	462	366	213	242
Темп изменения относительно предыдущего представленного периода по организациям, %	100,0	80,4	79,2	104,1
ППС, тыс. чел.	356,8	279,8	223,1	216,5
Темп изменения относительно предыдущего представленного периода по ППС, %	100,0	78,4	79,7	97,0

Примечание: составлена авторами на основе источника [2].

Таблица 2

Структура численности ППС организаций высшего образования по полу и возрасту на начало учебного года в России, %

Наименование показателя	2010/2011	2015/2016	2020/2021	2024/2025
Процент женщин в общем составе ППС	56,3	57,0	58,2	59,7
Возрастная структура ППС, в т.ч.				
- до 30 лет	11,9	7,6	4,8	6,7
- 30-39 лет	24,4	23,8	20,3	17,6
- 40-49 лет	17,8	20,3	26,3	26,7
- 50-59 лет	20,9	20,3	19,3	20,8
- 60 и более лет	25,0	28,0	29,3	28,2

Примечание: составлена авторами на основе источника [2].

3. Постепенное старение ППС и его феминизация. Данные по процентному соотношению женщин в общем составе ППС организаций высшего образования и его возрастная структура отражены в таблице 2.

По данным таблицы 2 можно сделать следующие выводы:

- доля женщин в общем составе ППС неуклонно растет, что говорит о процессе его феминизации, это также может быть связано с более низкой оплатой труда в сфере образования, что делает ее менее привлекательной для мужчин по сравнению с такими видами деятельности, как, например, финансовая и страховая или в области информации и связи. Так размеры среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на одного работника в перечисленных видах деятельности превышают такой же показатель в образовании за 2025 год в 3 раза и 2,6 раза соответственно [5];

- за анализируемый период доля молодежи (до 30 лет) сократилась в 1,8 раза, значительное снижение численности в 1,4 раза произошло в возрастной категории 30-39 лет, соответственно доля ППС в возрасте 40-49 лет выросла в 1,5 раза, 50-59 лет осталась примерно на том же уровне (около 20%), 60 и более лет возросла в 1,1 раза.

Более глубокие исследования процессов феминизации в сфере высшего образования в России показывают региональную диспропорцию этого явления, но в целом на большинстве территорий женщин в структуре ППС больше, чем мужчин [6, с. 83-84].

Происходит заметное старение ППС, доля сотрудников старше 50 лет в 2024/2025 учебных годах превышает 49%. Одновременно резко сокращается приток молодых

кадров, что говорит о кризисе привлекательности академической карьеры для них. Также ключевыми сдерживающими факторами для молодежи выступают продолжительный период профессионального становления, низкая заработная плата и нестабильность занятости по причине заключения с сотрудниками срочных трудовых договоров (зачастую не более, чем на 1-3 года), которые не гарантируют продолжительной карьерной перспективы.

Таким образом, кадровый состав ППС стареет, а обновление происходит крайне медленно, что создает риск потери преемственности научных школ и снижения инновационного потенциала всей системы высшего образования России.

4. Несовершенная система оплаты труда ППС. В докладе Минобрнауки о реализации государственной политики в сфере высшего образования указывается, что по результатам ежеквартального ведомственного мониторинга в образовательных организациях высшего профессионального образования федеральной формы среднемесячная заработная плата ППС в 2020 году составляла 94,6 тыс. руб., а в 2025 году – 157,0 тыс. руб. [7, с. 155]. Авторы придерживаются мнения, что нет необходимости проводить более детальный анализ статистики средней заработной платы ППС, т.к. она не отражает реального состояния доходов большинства из них из-за особенностей ее расчета, которые приводят к значительному (порядка 30-40%) фактическому завышению этого показателя. Также очевидно, что эти усредненные данные не отражают фактического состояния в отдельных регионах по сравнению с Москвой и Санкт-Петербургом.

Еще необходимо отметить, что некоторые организации высшего образования для достижения целевых показателей по оплате труда ППС применяют практику перевода сотрудников на неполную ставку (не уменьшая объема нагрузки), внутреннее совместительство и увеличение количества студентов на одного преподавателя. Так в 2024/2025 учебном году средняя численность студентов на одного ППС составляла 13 чел., а в 2010/2011 учебном году – 10 чел. [2].

Несмотря на то, что отдельные аспекты государственной политики в отношении оплаты труда ППС продемонстрировали некоторое улучшение за период с 2015 по 2025 годы, эксперты фиксируют негативный побочный эффект. Существующие системы премирования и надбавок провоцируют чрезмерный разрыв в заработках ППС, причем эта дифференциация зачастую лишена объективных оснований [8, с. 107]. Особенно низкий размер оплаты труда у такой категории персонала, как преподаватели и ассистенты, что чаще всего связано с отсутствием ученой степени и звания, позволяющим получать больший размер заработной платы [9, с. 151].

Исследования [10, с. 120], проведенные на примере данных Росстата Калининградской области, продемонстрировали, что среднегодовая заработная плата ППС региона с учетом индекса потребительских цен снижалась с 2013 по 2016 год, затем выросла в 2017-2018 годах, но после 2018 года вновь перешла на устойчивое снижение. Так в 2022 году этот показатель составил лишь 79,1% от уровня 2013 года. Это означает, что совокупный объем реального финансирования оплаты труда ППС в исследуемом регионе фактически существенно упал.

Автор [11, с. 117] указывает на то, что доля внебюджетных средств в заработной плате ППС составляет около 33-42%, основным источником которых является плата населения за обучение и организаций за проведение НИОКР. Это делает оплату труда ППС крайне уязвимой по причине инфляционных процессов, снижения доходов и сокращения заказов потенциальных потребителей. А государство, в свою очередь, огласив задачу доведения заработной платы ППС до 200% от средней в экономике в соответствии с майскими указами [12], фактически ее обеспечивает не более чем на 2/3.

Заключение

Система высшего образования в России находится в состоянии сжатия – сокращается как сеть организаций, так и, в еще большей степени, преподавательский корпус. Это повышает риски в достижении целей технологического суверенитета страны, поскольку без устойчивого и активного ППС невозможно обеспечить подготовку исследователей и инженеров, способных создавать конкурентоспособные отечественные технологии. Требуется пересмотр кадровой политики (переход к бессрочным контрактам, омоложение состава) и проработанное стратегическое планирование развития высшего образования как отдельного государственного приоритета.

Для дальнейшего развития системы высшего образования необходимо реализовать на практике следующие предложения:

1. Реформировать систему оплаты труда ППС, путем перехода от статистики среднемесячной заработной платы к реальному мониторингу базовых окладов сотрудников, разработать прозрачную и объективную систему стимулирующих надбавок, исключив перекосы, когда разрыв в оплате труда внутри одной образовательной организации достигает многократных величин без объективных оснований.

2. В рамках государственной программы «Развитие образования» или «Научно-технологическое развитие РФ» сформировать отдельный федеральный проект «Молодой преподаватель – 2030», направленный на омоложение ППС и всестороннюю государственную поддержку молодых преподавателей возрастом 25-35 лет. Его реализация должна осуществляться за счет бюджетных средств и предполагать ежегодный рост возрастной структуры ППС до 35 лет на 1,5% благодаря таким мерам, как единовременная выплата организации высшего образования за трудоустройство выпускника магистратуры или аспирантуры в штат (сумма, покрывающая оклад за первые 2 года его работы), сокращение учебной нагрузки с 900 часов до 600 на 1 ставку для молодых преподавателей, чтобы у них оставалось время для написания кандидатской или докторской диссертации, а также для получения ученого звания доцента, в компенсациях аренды жилья или в субсидировании ипотеки.

3. Внедрить альтернативные показатели оценки состояния сферы образования, наряду со средней заработной платой пу-

бликовать медианную и модальную оплату труда ППС в разрезе регионов и отдельных организаций. Ввести ежегодный открытый доклад «Реальное положение дел в высшем образовании» с оценкой не только формальных показателей, но и текучести кадров, возраста ППС, доли ставок и размера реальной нагрузки.

Реализация перечисленных выше предложений позволит не только остановить неблагоприятную динамику кадрового потенциала организаций высшего образования, но и превратить его в реальный драйвер инновационного развития, необходимый для достижения целей технологического лидерства России.

Библиографический список

1. Шевченко А. А. Неявное знание: от М. Полани до AlphaZero // *Философия науки*. 2025. № 107. С. 62-73. DOI: 10.15372/PS20250508.
2. Индикаторы образования. Статистические сборники / Высшая школа экономики. URL: <https://www.hse.ru/primarydata/io/> (дата обращения: 10.06.2026).
3. Орлов В. В., Тараканов А. В., Таточенко А. Л. Частные ВУЗы России: этапы, проблемы и перспективы развития // *История и современное мировоззрение*. 2025. Т. 7, №1. С. 73-80. DOI: 10.33693/2658-4654-2025-7-1-73-80.
4. Бездудная А. Г., Иванов Е. Д. Управление кадровым потенциалом высшего учебного заведения // *Лидерство и менеджмент*. 2025. Т. 12, № 5. С. 1991-2004. DOI: 10.18334/lim.12.5.123189.
5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на одного работника по полному кругу организаций с 2017 г. / ЕМИСС. URL: <https://fedstat.ru/indicator/58701> (дата обращения: 10.06.2026).
6. Пиньковецкая Ю. С. Региональные особенности гендерной структуры профессорско-преподавательского персонала российских вузов // *Проблемы развития территории*. 2022. Т. 26. № 3. С. 75-87. DOI: 10.15838/ptd.2022.3.119.6.
7. Доклад о реализации государственной политики в сфере высшего образования и соответствующего дополнительного профессионального образования за 2025 год / Правительство России. URL: <http://static.government.ru/media/files/CCmecVEmiX3CuIKdvsnybmVJEvRn6ro9.pdf> (дата обращения: 10.06.2026).
8. Ильина И. Ю., Красюкова Н. Л. Оплата труда преподавателей вузов в условиях модернизации высшей школы: динамика и дифференциация // *Экономика. Налоги. Право*. 2025. 18 (3). С. 100-111. DOI: 10.26794/1999-849X-2025-18-3-100-111.
9. Богатырева И. В., Динукова О. А. Пути оптимизации оплаты труда преподавателей высших учебных заведений в современных экономических условиях // *Экономика труда*. 2021. Т. 8. № 2. С. 143-158. DOI: 10.18334/et.8.2.111694.
10. Великанов Н. Л., Наумов В. А., Баранова К. И. Динамика заработной платы преподавателей вузов // *Технико-технологические проблемы сервиса*. 2024. №1 (67). С. 118-121.
11. Клячко Т. Л. Заработная плата профессорско-преподавательского состава и научных работников российских высших учебных заведений // *Вопросы теоретической экономики*. 2024. № 3. С. 93-121. DOI: 10.52342/2587-7666VTE_2024_3_93_121.
12. Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7.05.2012 года № 597. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902345103> (дата обращения: 10.06.2026).