

# Лаборатория социальных технологий

## **МОЛОДЫЕ ПРЕПОДАВАТЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ ГОСУДАРСТВ – УЧАСТНИКОВ СНГ**

(информационно-аналитический материал по результатам опроса  
молодых преподавателей педагогических вузов стран СНГ)

**Москва 2023 г.**

## Оглавление

Краткая характеристика исследования .....	3
1. Мотивы профессионального выбора.....	4
2. Удовлетворенность профессиональной деятельностью .....	8
3. Научно-педагогическая активность .....	12
4. Общественная активность .....	15
5. Владение иностранным языком.....	16
6. Перспективы профессионального развития .....	18
7.Участие в конкурсе молодых преподавателей.....	21
Заключение .....	24
Приложение. Социально-демографическая характеристика участников опроса .....	27

## Краткая характеристика исследования

Настоящее исследование подготовлено Евразийской ассоциацией педагогических университетов (ЕАПУ) в соответствии с Планом работы МПГУ как базовой организации государств – участников СНГ по подготовке педагогических кадров.

**Организатор опроса:** ЕАПУ.

**Вид исследования:** онлайн-опрос.

**Период опроса:** 21 февраля – 20 марта 2023 г.

**Объект исследования:** молодые преподаватели педагогических вузов стран СНГ (в возрасте до 35 лет).

**Предмет исследования:** особенности научной и научно-педагогической деятельности молодых преподавателей педагогических вузов стран СНГ.

**Цель исследования:** изучение особенностей развития молодых преподавателей, а также выявление факторов, влияющих на повышение их участия в научно-педагогической деятельности.

**Задачи исследования:**

- оценка удовлетворенности молодых преподавателей профессиональной деятельностью;
- изучение факторов, определяющих научно-педагогическую активность молодых преподавателей;
- определение перспектив профессионального развития молодых преподавателей;
- разработка практических рекомендаций по совершенствованию кадровой политики педагогических вузов.

**Метод сбора информации.**

Сбор первичной информации осуществлялся методом онлайн-опроса. Для опроса была разработана анкета, содержащая 26 вопросов, из них 4 вопроса были открытыми.

**Объем выборки:** 1295 респондентов. В качестве респондентов выступали молодые преподаватели педагогических вузов стран ближнего зарубежья (см. Приложение).

**География исследования:** в опросе приняли участие молодые преподаватели из университетов стран ближнего зарубежья: Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Молдова, Россия, Таджикистан и Узбекистан.

**Обработка результатов исследования.** Обработка анкетных данных проводилась с использованием программных возможностей MS Excel 2003 и SPSS 25.0<sup>1</sup>.

**Пояснение к таблицам.** В опросе молодых преподавателей вузов стран ближнего зарубежья изучаются различные аспекты работы с молодыми кадрами, факторы их удовлетворенности. В таблицах представлены частотные распределения.

---

<sup>1</sup> Достоверность результатов выборочного опроса более 95%; ошибка данных выборочного опроса не превышает 1%.

## Результаты опроса

### 1. Мотивы профессионального выбора

Для более глубокого понимания особенностей формирования профессиональной идентификации молодых преподавателей имеет смысл выделить мотивы выбора университета в качестве места работы.

Респондентам был задан вопрос: «*Что в наибольшей степени повлияло на ваш выбор университета в качестве места работы?*»

Заметим, что выбор университета в качестве места работы для молодых преподавателей самым непосредственным образом зависит от целого ряда социально значимых показателей, в их числе пол, возраст, место проживания, наличие ученой степени, звания. Наконец, значительное влияние оказывает и то, как реализуются профессиональные компетенции, которые были сформированы у молодых преподавателей.

В рамках нашего исследования важно было определить ключевые мотивы, определяющие выбор университета в качестве места работы. Распределение ответов на вопрос представлено в таблице 1 и на рисунке 1.

Таблица 1

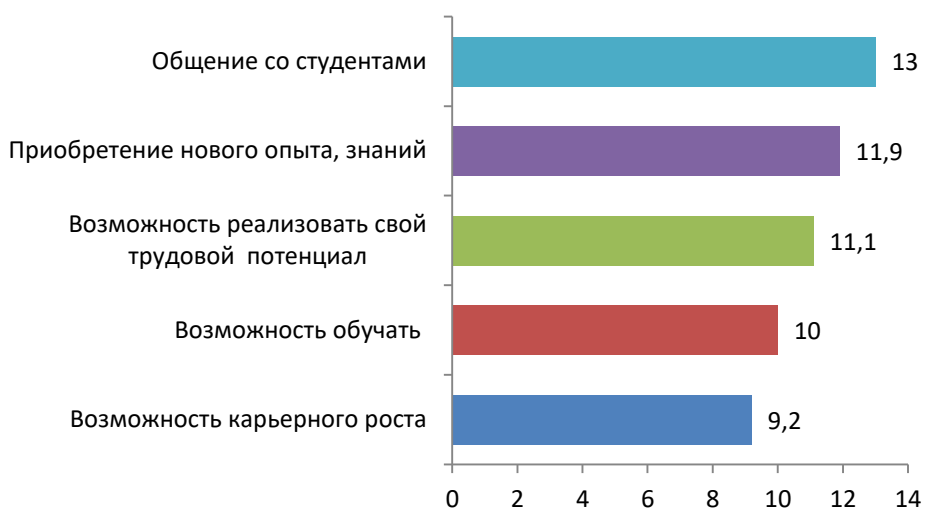
Мотивы выбора университета в качестве места работы, %%

Оценочные позиции	Связываете ли вы свою трудовую деятельность с университетом?*			Всего
	Да	Нет	Затрудняюсь ответить	
1. Общение со студентами	34,9	31,4	31,4	13,0
2. Приобретение нового опыта, знаний	31,6	20,6	33,5	11,9
3. Возможность реализовать свой трудовой потенциал	32,7	13,7	21,1	11,1
4. Возможность обучать	27,2	18,6	24,4	10,0
5. Возможность карьерного роста	28,2	10,8	14,5	9,2
6. Удобный график работы	17,6	26,5	22,3	7,3
7. Хорошие условия труда	19,8	12,7	10,7	6,7
8. Благоприятный социально-психологический климат	15,8	3,9	12,0	5,4
9. Возможность иметь свободное время	9,4	20,6	14,5	4,3
10. Престиж профессии	11,9	6,9	9,5	4,2
11. Престиж, репутация организации	10,0	5,9	5,0	3,4
12. Уровень оплаты труда	8,3	8,8	6,2	3,1
13. Гарантированная занятость	7,1	10,8	9,5	3,0
14. Близкое расположение к дому	5,2	12,7	14,0	2,8
15. Другое	2,9	15,7	9,5	2,0
16. Развитие социально-культурной базы	4,3	3,9	4,1	1,6
17. Развитие материально-технической базы	1,6	2,0	2,1	0,7
18. Выбор был случайным	0,3	0,0	2,1	0,2

Примечание:

1.\* В таблице представлено распределение ответов на вопрос по двум позициям.

2. По позиции «Всего» - данные представлены в целом по выборке.



**Рис. 1. Топ-5 мотивов выбора университета в качестве места работы, %%**

По результатам полученного распределения можно сделать вывод о том, что прослеживается статистически значимая связь между мотивами выбора университета в качестве места работы и желанием связать свою деятельность с университетом на ближайшие 2–5 лет ( $R$  Пирсона = 0,57).

В топ–3 основных причин выбора вуза в качестве места работы для тех, кто связывает с ним свою трудовую деятельность на ближайшие 3–5 лет, входят:

- общение со студентами (35%);
- приобретение нового опыта, знаний (32%);
- возможность реализовать свой трудовой потенциал (33%).

Подтверждается допущение о том, что молодые педагоги ориентируются прежде всего на свое личностное развитие и самореализацию. Напротив, те, кто не связывает свою деятельность с вузом, склонны в большей степени ориентироваться на использования ресурса свободного времени: удобный график работы (26%) и возможность иметь свободное время (21%).

В то же время молодых преподавателей из разных исследуемых групп связывает то, что они демонстрируют в одинаковой степени актуальность мотива общения со студентами (соответственно 35 и 31%).

В целом по межстрановой выборке молодые преподаватели не одинаково оценивают условия, ресурсы и материальные факторы, влияющие на их выбор вуза в качестве места работы.

Распределение ответов представлено в таблице 2. Критерий  $\chi^2 = 136$  ( $p < 0,001$ ) показывает статистическую значимость между переменными. В целом предпочтения молодежи вузов государств – участников СНГ различаются исходя из имеющейся ресурсной базы. Так, чаще всего на возможности карьерного роста указывали представители Армении. О хороших условиях труда чаще, чем в целом по выборке, заявляли представители Узбекистана. О приобретении нового опыта и знаний чаще, чем в целом по выборке, заявляли

представители Кыргызстана. Представители Армении и Кыргызстана чаще реагировали на мотив выбора – отношение со студентами.

Резюмируя сказанное, отметим, что представленные мотивы выбора университета в качестве места работы позволяют дифференцировать молодых преподавателей по имеющимся предпочтениям и могут выступать в качестве действенного инструмента привлечения молодежи.

Таблица 2

**Мотивы выбора университета в качестве места работы в зависимости от страны проживания %%**

Оценочные позиции	Россия	Узбекистан	Беларусь	Армения	Кыргызстан	Всего
1. Уровень оплаты труда	2,7	9,4	0,4	0,9	3,4	3,4
2. Хорошие условия труда	6,0	<b>15,5</b>	6,5	4,3	6,9	7,8
3. Возможность карьерного роста	8,3	16,2	7,3	13,0	<b>20,7</b>	13,1
4. Возможность реализовать свой трудовой потенциал	11,0	9,4	11,6	<b>16,5</b>	<b>13,8</b>	12,5
5. Возможность иметь свободное время	4,5	2,5	4,7	3,5	-	3,0
6. Общение со студентами	<b>12,8</b>	10,4	15,1	<b>20,0</b>	<b>17,2</b>	<b>15,1</b>
7. Благоприятный социально-психологический климат	5,8	3,2	6,0	3,5	3,4	4,4
8. Развитие социально-культурной базы	1,6	2,2	0,4	3,5	-	1,5
9. Развитие материально-технической базы	0,7	0,4	-	-	-	0,2
10. Близкое расположение к дому	3,1	2,9	1,3	-	-	1,5
11. Удобный график работы	7,7	4,3	6,0	7,0	3,4	5,7
12. Возможность обучать	10,0	8,6	<b>14,2</b>	8,7	6,9	9,7
13. Престиж, репутация организации	3,6	1,8	5,2	2,6	-	2,6
14. Престиж профессии	4,4	3,2	3,0	4,3	3,4	3,7
15. Гарантированная занятость	3,3	1,1	3,9	-	-	1,7
16. Приобретение нового опыта, знаний	<b>12,3</b>	8,3	<b>13,4</b>	11,3	<b>17,2</b>	<b>12,5</b>
17. Другое	2,3	0,7	0,4	-	3,4	1,4
18. Выбор был случайным	0,1	-	0,4	0,9	-	0,3

Таким образом, для молодых преподавателей характерна двойственная мотивация: с одной стороны, наблюдается запрос на профессиональное и личностное развитие, сохранение преемственности; с другой – на содержательные аспекты работы, стабильную занятость. Последняя позиция говорит о формировании устойчивой модели трудового поведения.

Молодые преподаватели также демонстрируют многообразные мотивы выбора профессии преподавателя. Среди них можно выделить различные группы: «карьеристов», «прагматиков», «потенциальных исследователей», «педагогов-методистов» и др. Для каждой группы очевидно должна прослеживаться определенная структура удерживающей мотивации. Однако не всегда она адаптируется под конкретные запросы молодежи.

Обратимся к полученной структуре мотивов выбора профессии преподавателя (таблица 3, рисунок 2).

Таблица 3

Мотивы выбора профессии преподавателя, %%

Оценочные позиции	Стаж работы						Продолжение работы в вузе		Всего
	До 1 года	1-3 года	4-5 лет	6-10 лет	Более 10 лет	Отсутствует	Да	Нет	
1. Люблю работать с людьми	21,9	20,3	24,5	23,3	28,5	11,8	23,7	18,3	23,0
2. В целях саморазвития	24,2	23,6	20,5	21,3	19,8	23,5	22,4	18,9	22,1
3. Высокий социальный статус	8,8	6,8	5,1	3,6	6,5	5,9	6,4	4,3	5,9
4. Люблю давать знания	18,3	25,4	25,2	22,2	22,8	11,8	22,9	20,7	23,2
5. Эта работа хорошо оплачивается	1,6	0,6	1,4	1,8	0,8	0,0	1,3	2,4	1,2
6. На работу всегда можно легко устроиться	3,9	2,0	1,6	2,1	0,8	5,9	1,4	6,7	2,1
7. Продолжаю семейные традиции	4,2	4,7	5,1	4,8	9,5	0,0	5,5	7,9	5,3
8. Стабильная занятость и социальная защита	11,8	12,0	11,9	14,1	8,7	17,6	13,3	6,7	12,1
9. Другое	5,2	4,7	4,7	6,8	2,7	23,5	3,2	14,0	5,2

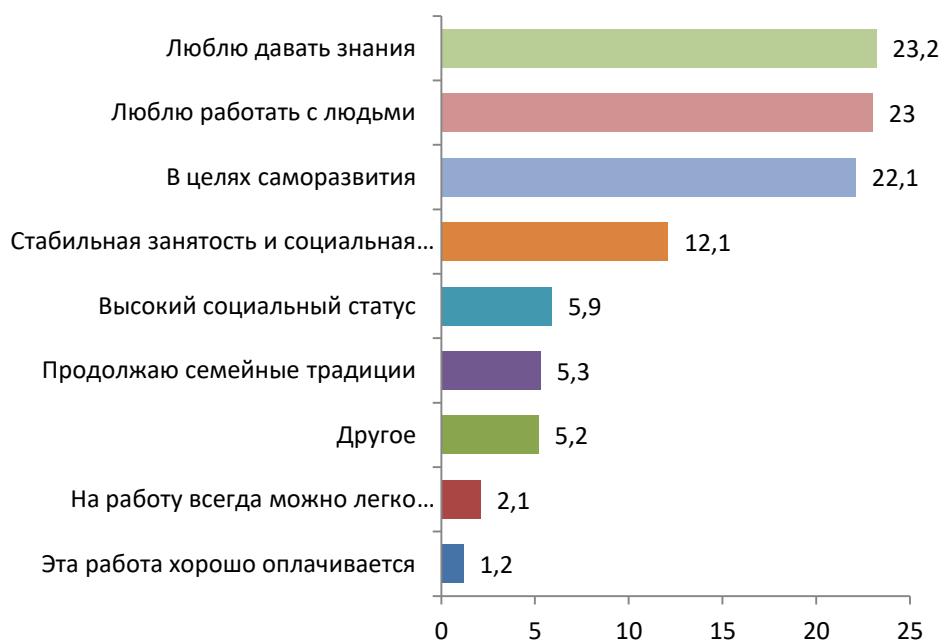


Рис. 2. Мотивы выбора профессии преподавателя, %%

Как можно заметить, принятие решение о выборе профессии педагога во многом связано с их внутренней направленностью. Чаще всего молодые люди

отмечали позицию, что любят работать с людьми (23%), любят давать знания (23%), в целях саморазвития (22%). Данные позиции показывают свою устойчивость в оценочном ряду и существенно не изменяются для респондентов, отличающихся по своему стажу работы. Однако в ответах молодых преподавателей, не имеющих стажа работы, чаще, чем в целом по выборке, назывались другие обстоятельства, влияющие на их выбор профессии педагога. Очевидно, что такая позиция вполне объяснима тем, что они только начинают адаптироваться к преподавательской деятельности.

Стабильная занятость привлекает определенное число респондентов (12%). Лишь небольшая доля молодых преподавателей отметила, что преподавательская работа хорошо оплачивается (1%).

Резюмируя отмеченное выше, подчеркнем, что в структуре «внешней» мотивации все же прослеживается явный дефицит ряда содержательных аспектов преподавательской деятельности и ее качественных характеристик. Это свидетельствует о сохраняющейся потребности в механизмах привлекающей мотивации для молодых преподавателей.

В структуре мотивов выбора преподавательской деятельности, как можно заметить, преобладают нематериальные мотивы – для тех, кто будет работать в вузе в ближайшие 3–5 лет. Многие молодые преподаватели, которые предполагают работать в вузе, в отличие от тех, кто не связывает свою работу с вузом, рассматривают мотивы карьерного роста и возможность реализовать свой трудовой потенциал в качестве определяющих их траекторию развития.

Все это отнюдь не означает, что из поля зрения выпадают и другие группы молодых преподавателей – те, кто пока еще не связывает свою профессиональную деятельность с вузом. Очевидно, что для более широкого привлечения молодежи необходимо обратить внимание и на иные факторы привлекающей мотивации, характерные для преподавателей: удобный график работы, свободное время и др.

## **2. Удовлетворенность профессиональной деятельностью**

Особенно важной в рамках исследования становится оценка удовлетворенности молодых преподавателей профессиональной деятельностью.

Безусловно, удовлетворенность местом работы сказывается на особенностях профессионального развития молодых преподавателей и структуре факторов развития их профессионального потенциала и личностной самореализации. Иными словами, оценка молодыми преподавателями удовлетворенности профессиональной деятельностью является своего рода интегративным показателем субъективно воспринимаемых условий профессиональной самоидентификации в вузе.



Ответы респондентов в отношении их удовлетворенности местом профессиональной деятельности распределились следующим образом (таблица 4, рисунок 3).

Таблица 4

## Удовлетворенность составляющими профессиональной деятельности, %%

Оценочные позиции	Совсем не удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Скорее удовлетворен	Полностью удовлетворен	Затрудняюсь ответить	Баланс оценок
1	2	3	4	5	6	7
1. Трудовой деятельностью в целом	5,2	7,2	49,4	36,0	2,2	73,0
2. Избранной профессией	3,4	7,0	33,8	53,3	2,5	76,7
3. Перспективами карьерного роста	6,2	16,1	39,8	34,0	3,9	51,5
4. Перспективами научного роста	5,8	11,3	39,2	39,6	4,1	61,7
5. Отношениями с коллегами	3,6	4,7	27,9	60,9	2,9	80,5
6. Отношениями со студентами	3,7	2,7	26,3	64,2	3,1	84,1
7. Отношениями с администрацией	4,1	9,4	35,2	47,2	4,2	68,9
8. Материальным положением	17,6	28,7	34,8	15,9	3,0	4,4
Всего:	6,2	10,9	35,8	43,9	3,2	62,6

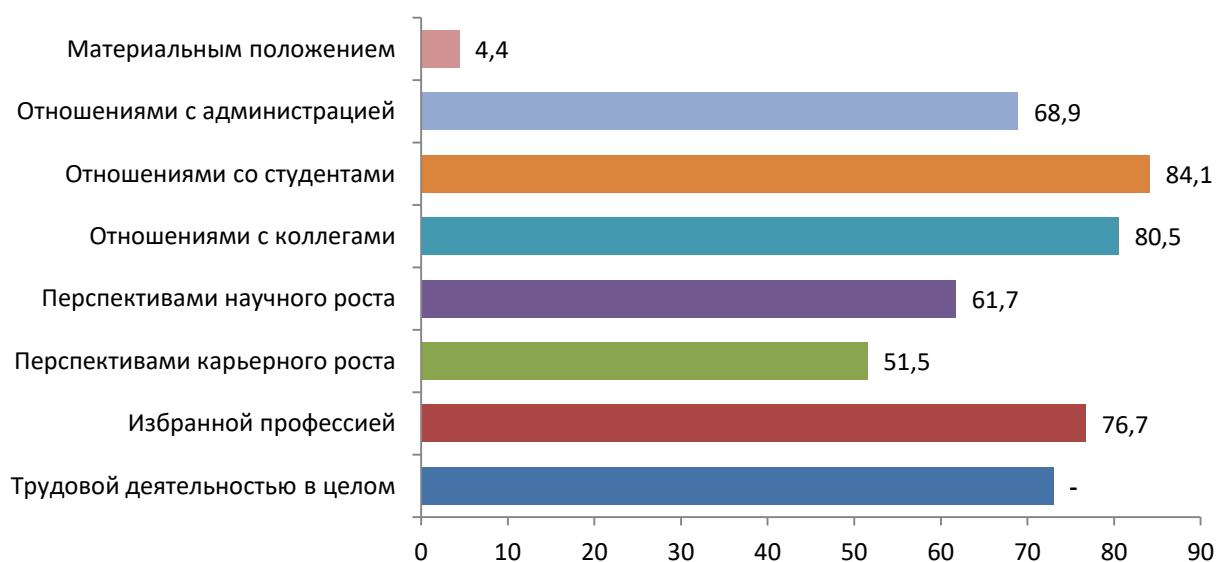


Рис. 3. Баланс оценок удовлетворенности составляющими профессиональной деятельности, %%

Большинство молодых преподавателей удовлетворены составляющим профессиональной деятельности. Лишь только 6% (против 9% в 2019 г.) придерживаются альтернативной позиции. Можно предположить, что резервы повышения удовлетворенности у вузов стран СНГ существуют.

Трудовая удовлетворенность зависит от целой группы факторов. Относительно высокому уровню трудовой удовлетворенности в немалой степени способствуют складывающиеся позитивные отношения со студентами, коллегами и администрацией.

Напротив, чаще, чем в целом по выборке, молодые преподаватели оказываются неудовлетворенными перспективами карьерного роста (22,1%), своим материальными положением (46%).

Баланс оценок удовлетворенности профессиональной деятельностью в целом практически не изменился за период исследования и составил 73% (2019 г. – 75%). Это средний уровень удовлетворенности, который фиксирует лояльное отношение многих молодых преподавателей к вузу.

Опрос показал, что существенное влияние на трудовую удовлетворенность оказывает статус учебного заведения (таблица 5).

Таблица 5

**Баланс оценок удовлетворенности составляющими профессиональной деятельности в зависимости от статуса учебного заведения, %%**

Оценочные позиции	Наименование учебного заведения		
	МПГУ	Другой государственный педагогический вуз	Другой государственный не педагогический вуз
1. Трудовой деятельностью в целом	<b>79,6</b>	71,4	<b>80,5</b>
2. Избранной профессией	77,4	79,4	<b>82,3</b>
3. Перспективами карьерного роста	52,4	<b>56,5</b>	50,7
4. Перспективами научного роста	68,8	65,5	<b>80,5</b>
5. Отношениями с коллегами	84,1	79,5	<b>86,5</b>
6. Отношениями со студентами	83,3	84,0	<b>89,5</b>
7. Отношениями с администрацией	<b>84,1</b>	68,2	72,2
8. Материальным положением	12,4	11,7	<b>-4,7</b>

Распределение ответов фиксирует, что наблюдается значимый разброс баланса оценок в зависимости от статуса вуза. Наибольшая доля трудовой удовлетворенности приходится на молодых преподавателей из МПГУ и других негосударственных педагогических вузов. Наиболее высокий баланс оценок отношений с администрацией отмечается по группе молодых преподавателей из МПГУ. Гораздо меньше тех, кто оказывается удовлетворен своим материальным положением. Отрицательный баланс оценок здесь проявляется по группе представителей других государственных не педагогических вузов, а также негосударственных вузов.

Опрос показал, что еще остается ряд факторов рабочей среды, на которые, по мнению молодых преподавателей, необходимо обращать особое

внимание и прежде всего на обеспечение равных возможностей для повышения молодежью своего статуса.

В ходе опроса важно было определить то, как молодые преподаватели оценивают наличие условий для своего профессионального роста (таблица 6, рисунок 3).

Таблица 6

## Наличие условий для профессионального роста, %%

Оценочные позиции	Ученое звание				Всего
	Не имею ученого звания	Доцент	Профессор	Научный сотрудник	
1. Определенно да	33,2	29,0	57,1	34,2	33,4
2. Скорее да, чем нет	45,7	42,0	28,6	36,8	44,8
3. Скорее нет, чем да	12,5	15,9	14,3	18,4	12,9
4. Определенно нет	2,4	8,7	-	5,3	2,7
5. Затрудняюсь ответить	6,3	4,3	-	5,3	6,2
<b>Баланс оценок:</b>	<b>64</b>	<b>46,4</b>	<b>71,4</b>	<b>47,3</b>	<b>64</b>

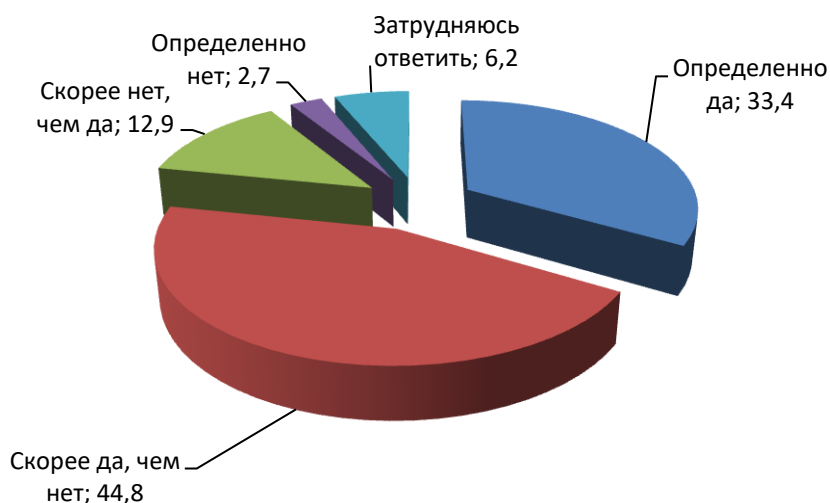


Рис. 3. Баланс оценок удовлетворенности составляющими профессиональной деятельности, %%

Баланс оценок положительный и составляет 64%. В целом полученные оценки позволяют говорить о приемлемых условиях профессионального роста для молодых преподавателей.

Результаты опроса подтверждают, что существенное значение на распределение оценок оказывает наличие ученой степени. Условия профессионального роста существенно зависят от имеющегося ученого звания. Наблюдается увеличение удовлетворенности условиями для профессионального роста по пограничным группам (профессора и не имеющие ученого звания). Наибольший уровень удовлетворенных условиями

профессионального роста оказывается среди молодых профессоров. А вот наибольшая доля неудовлетворенных условиями профессионального роста отмечается среди респондентов, выбирающих позицию «другое».

Из результатов опроса также следует, что молодые доценты и научные сотрудники более критично, чем профессора и не имеющие ученой степени, относятся к наличию условий для своего профессионального роста.

### 3. Научно-педагогическая активность

Заинтересованность молодых преподавателей в научно-исследовательской и научно-педагогической деятельности является важной движущей силой активизации инновационного потенциала вуза. Педагогические университеты стран СНГ зачастую имеют неодинаковые ресурсные возможности и отличаются по уровню научно-педагогической активности своего кадрового состава. Статус университета предполагает, что это высшее учебное заведение должно в равной степени и эффективно обеспечивать сочетание и интеграцию образовательной и научной деятельности. Наличие молодых преподавателей, совмещающих преподавательскую и научную деятельность, можно рассматривать как сильную сторону любого педагогического вуза.

Однако не всегда молодые преподаватели проявляют требуемую активность и участвуют в научно-исследовательской работе (НИР). Между участием молодых преподавателей в НИР, их академической активностью и включенностью в образовательную деятельность прослеживается положительная связь.

*Насколько же активно молодые преподаватели занимаются научно-исследовательской деятельностью?*

Интерес в этой связи представляет анализ изменения наукометрических показателей – количество научных публикаций, участие в конференциях и т.д.

Распределение ответов в зависимости от количества научных публикаций представлено в таблице 7, рисунок 4.

Опрос показал, что значимая доля молодых преподавателей, независимо от страны проживания, сообщает, что они не имеют научных публикаций (61%). Остальные участники опроса смогли выбрать различные формы научно-педагогической активности (39%). Это говорит о невысоком уровне активности молодежи.

В топ–5 основных форм активности, получивших наибольшее количество упоминаний, входят:

- пройти стажировку, курсы повышения квалификации (1 место);
- выступить с докладом на конференции в своем городе (2 место);
- опубликовать статьи в российских рецензируемых журналах (3 место);

- опубликовать главы и статьи в российском сборнике, других изданиях (4 место);
- опубликовать тезисы в сборниках по материалам конференции (5 место).

Как можно заметить, молодежь ориентируется на наиболее доступные и менее затратные формы проявления активности.

Причем среди тех, кто проявляет свою научно-педагогическую активность, преобладает избирательный подход, Средние по выборке данные фиксируют не больше 3-4 научных работ в год.

Таблица 7

#### Научно-педагогическая активность, %%

Оценочные позиции	Ни разу	1-2 раза	3-4 раза	5-6 раз	7-9 раз	10 и более раз
1. Опубликовать учебник	91,1	7,2	1,1	0,2	0,2	0,3
2. Опубликовать монографию	86,4	11,9	1,3	0,2	0,1	0,2
3. Опубликовать учебно-методическое пособие	67,5	27,4	4,3	0,4	0,2	0,2
4. Опубликовать главы и статьи в российском сборнике, других изданиях	33,9	34,1	19,3	6,1	2,4	4,1
5. Опубликовать статьи в российских рецензируемых журналах	32,2	36,1	19,7	6,4	2,1	3,6
6. Опубликовать статьи в зарубежных реферируемых журналах	69,9	21,3	6,3	1,4	0,3	0,7
7. Опубликовать статьи в зарубежных сборниках и изданиях	71,7	19,3	6,1	1,8	0,7	0,5
8. Опубликовать тезисы в сборниках по материалам конференции	35,4	33,0	17,2	7,1	2,7	4,7
9. Подать заявку на российский грант	66,9	26,1	4,9	1,6	0,1	0,4
10. Подать заявку на иностранный международный грант	91,8	6,2	1,6	0,1	0,1	0,2
11. Выступить с докладом на конференции в своем городе	28,4	41,5	18,5	5,3	2,2	4,1
12. Выступить с докладом на конференции в другом городе РФ	62,5	24,8	8,2	2,4	1,0	1,2
13. Выступить с докладом на конференции за рубежом	88,1	9,4	1,9	0,3	0,2	0,2
14. Подготовить интерактивный курс обучения	64,5	26,3	6,5	1,0	0,4	1,3
15. Провести мастер-класс для своих коллег	59,9	30,1	7,1	1,4	0,6	0,9
16. Пройти стажировку, курсы повышения квалификации	20,6	46,3	22,4	6,0	2,6	2,1
17. Участвовать в разработке программы дополнительного профессионального образования	57,2	32,8	7,4	1,5	0,5	0,7



**Рис. 4. Научно-педагогическая активность молодых преподавателей, средняя частота**

Как можно заметить, потенциал научной активности распределяется по исследуемым статусным группам молодых преподавателей неравномерно.

Так, наибольшую публикационную активность проявляют молодые преподаватели, имеющие ученую степень, но не имеющие ученого звания.

С увеличением возраста увеличивается доля тех, кто отмечает значительное количество научных публикаций.

Кластеризация молодых преподавателей по параметру публикационной активности позволяет определить низкий, средний и высокий уровень включенности в образовательную среду. Высокий уровень активности проявляют те молодые преподаватели, которые ориентировались на качественные характеристики своей деятельности, научные исследования.

В то же время существенное влияние на публикационную активность оказывает удовлетворенность молодых преподавателей своей трудовой деятельностью. Наиболее высокие показатели публикационной активности наблюдаются среди тех, кто отмечает удовлетворенность своей трудовой деятельностью.

Не следует забывать, что важным условием эффективной публикационной активности является обеспечение качества научной публикации, опора на эмпирические исследования и результаты экспериментов, а не погоня за количеством «проходных» статей.

Складывающаяся ситуация далека от идеальной. Успешное развитие научно-исследовательского потенциала вуза требует принятия определенных организационных и нормативных мер на уровне административного

управления. Особое место занимает создание современной системы подготовки и «выращивание» научных кадров. По мнению профильных экспертов подготовка квалифицированных кадров пока отстает от современных требований, при этом актуальность приобретают меры по повышению квалификации.

#### 4. Общественная активность

Научный потенциал вуза в неменьшей степени зависит от активности молодых преподавателей, их готовности самостоятельно решать возникающие проблемы. Занятость молодых преподавателей в общественных организациях не является чем-то абстрактным, а носит вполне практический характер. Участие молодых преподавателей в общественной деятельности позволяет им помочь решить целый ряд проблем. Причем через такое участие открываются возможности самостоятельного решения проблем работников.

В ходе опроса молодых преподавателей просили оценить их занятость общественной деятельностью в вузе. Распределение ответов представлено в таблице 8, рисунок 5.

Таблица 8

Занятость общественной деятельностью, %%

Оценочные позиции	Квалификационная группа работников								Всего
	Зав. кафедрой	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Преподаватель	Ассистент	Научный сотрудник	Другое	
1. Да	75,0	55,5	62,4	61,4	60,4	61,1	54,7	75,0	60,3
2. Нет	25,0	44,5	37,6	38,6	39,6	38,9	45,3	25,0	39,7

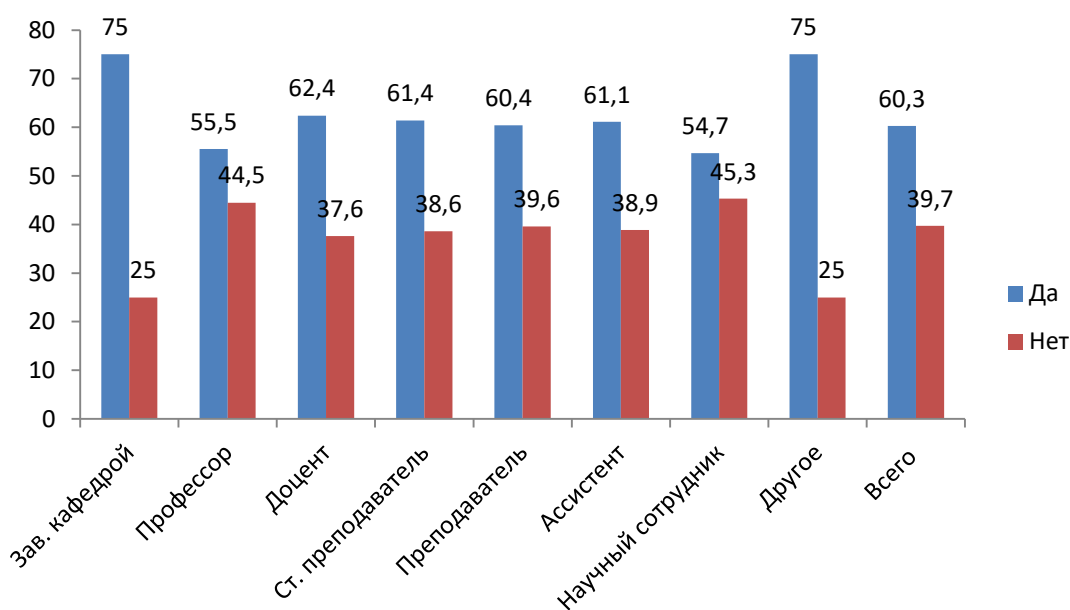


Рис. 5. Занятость общественной деятельностью, %%

Результаты опроса показывают, что прослеживается зависимость занятости общественной деятельностью от квалификационного статуса молодых преподавателей. Большая часть молодых преподавателей (60%) отмечают, что они заняты общественной деятельностью. Альтернативной позиции придерживаются 40% респондентов. А вот наибольшая доля тех, кто не занимался общественной деятельностью, отмечалась среди научных сотрудников и профессоров.

Активная позиция молодых преподавателей проявляется и в рамках их деятельности в научных сообществах. Молодым преподавателям требуется независимое представительство своих собственных научных интересов. Участие молодых преподавателей в научных сообществах может проводиться как в рамках вуза, так и за его пределами. Причем формы такой работы могут быть самые разнообразные.

Одна из задач исследования заключалась в выявлении доли тех молодых преподавателей, кто принадлежит к научным сообществам. Ответы респондентов распределились следующим образом (таблица 9).

Таблица 9

**Принадлежность к научным сообществам, %%**

Оценочные позиции	Страна проживания				Всего
	РФ	Узбекистан	Беларусь	Армения	
1. Да	41,7	49,6	50,0	46,2	43,2
2. Нет	58,3	50,4	50,0	53,8	56,8

Распределение ответов (57%) свидетельствует о том, что большая часть молодых преподавателей не состоит в научных сообществах.

Ответы дифференцируются в зависимости от страны проживания. Чаще, чем в целом по выборке, свою принадлежность к научным сообществам определяли представители Беларуси и Узбекистана.

## 5. Владение иностранным языком

Помимо специальных профильных знаний от молодых преподавателей требуется компетентность в сфере деловой коммуникации. Общаться, достигая желаемого практического результата, умение рационально читать и реферировать научную и специальную литературу не только на родном языке, но и на иностранном. Безусловно, навыки владения иностранным языком являются ключевыми для современного молодого преподавателя.

В ходе опроса респондентов просили оценить их уровень владения иностранным языком. Ответы респондентов распределились следующим образом (таблицы 10–11, рисунок 6).



Таблица 10

## Владение иностранным языком, %%

Оценочные позиции	Ученая степень			Всего
	Не имеют ученой степени	Кандидат наук	Доктор наук	
1. Да	82,7	91,2	75,0	84,5
2. Нет	17,3	8,8	25,0	15,5

Таблица 11

## Уровень владения иностранным языком, %%

Оценочные позиции	Страна					Всего
	РФ	Узбекистан	Беларусь	Армения	Кыргызстан	
1. Читаю и перевожу со словарем	42,9	41,1	36,3	11,8	7,7	40,0
2. Владею на бытовом уровне	36,9	29,5	41,3	37,3	38,5	36,6
3. Владею свободно	20,1	29,5	22,5	51,0	53,8	23,4

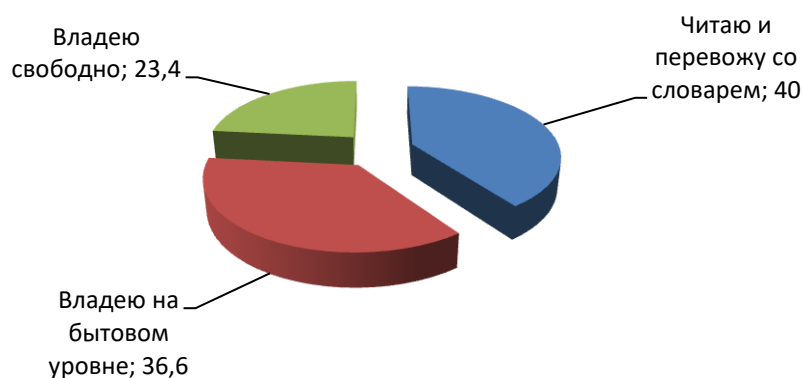


Рис. 6. Уровень владения иностранным языком, %%

Согласно полученным ответам, большинство респондентов указало, что владеет иностранным языком (85%). Лишь 15% указали на то, что не владеют иностранным языком. Чаще, чем в целом по выборке, о владении иностранным языком говорили преподаватели, имеющие степень кандидата наук.

40% респондентов в целом по выборке заявили о том, что читают и переводят текст на иностранном языке со словарем. Еще 36% считают, что владеют иностранным языком на бытовом уровне. Приблизительно каждый четвертый респондент указал, что владеет языком свободно. Чаще всего о свободном владении языком говорили представители Армении и Кыргызстана.

Результаты исследования позволяют отметить, что не для всех молодых преподавателей свободное владение иностранным языком является предопределяющим. Очевидно, многие молодые преподаватели рассматривают владение иностранным языком в контексте решения локализованного круга задач.

## 6. Перспективы профессионального развития

Занятость является важным фактором профессионального самоопределения молодых преподавателей. Это определяет удовлетворенность научных и научно-преподавательских кадров профессиональной жизнедеятельностью. Тем не менее, зачастую может наблюдаться прагматизация профессиональных планов молодежи, когда ведущим становится только материальное благополучие и усеченные карьерные устремления. В целом профессиональная ориентация молодых преподавателей, безусловно, выступает инструментом более гибкой кадровой политики вуза. Важное место здесь занимают качественные характеристики кадрового состава, его компетентностный профиль, наконец, поддержка административного корпуса.

Интересно проследить распределение ответов на вопрос: «Связываете ли вы свою трудовую карьеру с вузом на ближайшие 3-5 лет?». Ответы молодых преподавателей представлены в таблице 12.

Таблица 12

**Готовность связать свою профессиональную деятельность с вузом на ближайшие 3-5 лет, %%**

Оценочные позиции	Квалификационная группа работников								Всего
	Зав. кафедрой	Профессор	Доцент	Ст. преподаватель	Преподаватель	Ассистент	Научный сотрудник	Другое	
1. Да	83,3	77,6	75,9	73,9	70,5	61,1	50,0	83,3	72,8
2. Нет	8,3	7,1	8,0	7,6	6,6	27,8	18,2	8,3	8,2
3. Затрудняюсь ответить	8,3	15,3	16,1	18,5	22,9	11,1	31,8	8,3	19,0

Примечание: По позиции «Всего» - данные представлены в целом по выборке.

Согласно полученным результатам, молодые преподаватели демонстрируют умеренный уровень лояльности к своему университету. Оптимистические ожидания в ответах преобладают. Доля молодых ученых, собирающихся связать свою профессиональную деятельность с университетом в ближайшие 3–5 лет, составляет 73% (против 77% - в 2019 г.). И только 8% респондентов указали, что не готовы связать свою профессиональную деятельность с университетом. Еще 19% (против 3% в 2019 г.) затруднились с ответом на этот вопрос. Чаще всего затруднялись определить свою готовность связать свою профессиональную деятельность с вузом на ближайшие 3–5 лет научные сотрудники. В определенной степени это может свидетельствовать о необходимости использования дополнительных стимулов, позволяющих молодым ученым закрепиться в вузе.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что готовность к продолжению профессиональной деятельности в вузе во многом определяется

готовностью со стороны структурных подразделений вуза сформировать «сбалансированное предложение».

Примечательно, что с повышением квалификационного статуса возрастает доля тех, кто готов связать свою деятельность с вузом на ближайшие 3–5 лет (рисунок 7).

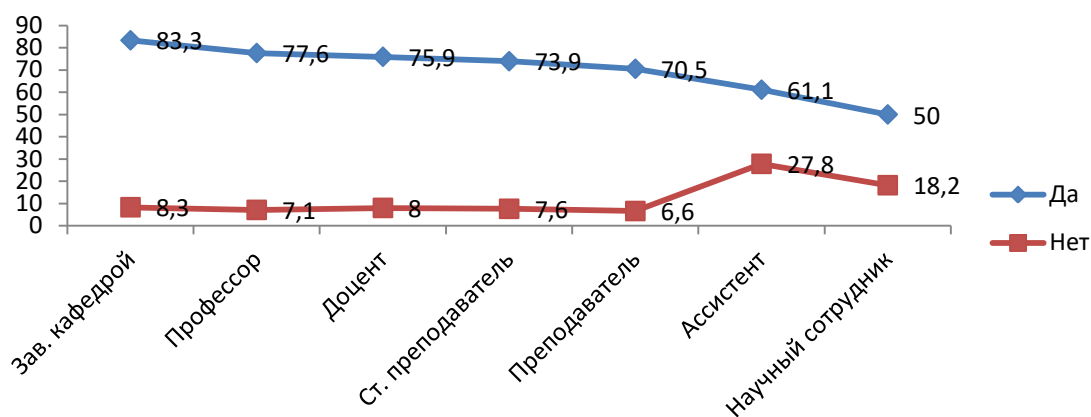


Рис. 7. Распределение готовности связать свою профессиональную деятельность с вузом на ближайшие 3–5 лет в зависимости от квалификационной группы, %%

Чаще всего о готовности связать свою профессиональную деятельность с университетом заявляли молодые преподаватели, получившие базовое образование в вузе и удовлетворенные своим местом работы. Вместе с тем в условиях ограниченного предложения не всегда структурные подразделения могут гарантировать в полной мере реализацию запросов со стороны различных целевых групп.

Важным фактором формирования карьерных планов молодых преподавателей является вид и содержание их профессиональной деятельности.

В этой связи респондентов просили назвать деятельность, в которой они видят свое призвание в будущем (административная работа, научная деятельность, преподавание и т.д.).

Начнем с общей структуры ответов. Большинству молодых преподавателей свойственно определенное постоянство в своем профессиональном выборе (таблица 13).

Таблица 13

**Деятельность, в которой молодые преподаватели видят свое призвание, %%**

Виды деятельности	Всего, 2020 г.	Всего, 2023 г.
1. Преподавательская (образовательная)	46	51,4
2. Административная, управленческая	13	15,4
3. Научно-исследовательская	33	26,4
4. Другая (воспитательная, волонтерская, бизнес и др.)	6	6,8
5. Затрудняюсь ответить	2	-

Примечание: По позиции «Всего» - данные представлены в целом по выборке.

За исследуемый период существенных изменений в структуре видов деятельности, в которой молодежь видит свое призвание, не обнаружено.

Лидирующие позиции в рейтинге призвания занимает преподавательская (образовательная) деятельность (51% против 46% в 2019 г., 1 место).

Также, свое призвание значимая доля опрошенных преподавателей видит в научно-исследовательской деятельности (26% против 33% в 2019 г., 2 место). А вот третье место по популярности занимает административная деятельность (15% против 13% в 2019 г.). Как можно заметить, в оценках молодых людей четко прослеживается ориентир на то, что наличие ученой степени, безусловно, может помочь занять им более высокую должность.

Еще 7% (5% в 2019 г.) участников опроса свое призвание видят в иных видах деятельности: *бизнес, консалтинг, волонтерство, воспитание и др.* (4 место).

Таким образом, молодые преподаватели по-разному оценивают свою профессиональную ориентацию, что не может не отразиться на их планах по занятости в вузе. В своих предпочтениях на ближайшие 3–5 лет, они чаще всего отмечают, что планируют продолжить преподавать (51%). Те же, кто свое призвание видит в административной работе, чаще всего затруднились с ответом на вопрос о своей занятости на перспективу в вузе. Аналогичная ситуация наблюдается и у тех, кто видит свое призвание в научно-исследовательской деятельности. По этой группе чаще всего встречаются те, кто затруднялся определить свои установки на работу в вузе

Высокая доля тех, кто готов покинуть академическую среду наблюдается среди молодых преподавателей, которые видят свое призвание в других видах деятельности (*бизнес, волонтерство, воспитание и др.*).

Молодые кадры, видящие свое призвание в преподавательской деятельности, в своем большинстве и дальше планируют сохранить ее на перспективу и не готовы к смене места работы. Вместе с тем фиксируется доля тех, кто ориентируется на самостоятельный выбор работы, а также на академическую мобильность.

Стоит отметить, что актуальность для системы педагогического образования в вузах сегодня приобретает переход от модели структурированных программ, предполагающих большую учебную нагрузку, к научно-практической модели, ориентированной на включенность преподавателей в научно-практическую и исследовательскую деятельность. Оптимизация организации образовательного процесса должна сочетаться с элементами, связанными с проектной деятельностью, предоставлением больших возможностей и ресурсов для развития творческого потенциала молодежи.

## 7.Участие в конкурсе молодых преподавателей

Условием обеспечения вузов молодыми кадрами является формирование у каждого нового поколения научных и технологических компетенций. Ответственные задачи, стоящие перед вузами, требуют от них дальнейшего организационного укрепления, постоянного обновления форм и методов работы с молодыми кадрами. По существу, работа с молодыми кадрами на деле становится одним из приоритетных направлений деятельности вузов.

Участие в различных конкурсах для лиц, намеревающихся продолжить академическую карьеру, является неременным атрибутом их профессионального развития. Очевидно, что молодые преподаватели, наиболее активно участвующие в конкурсах, обладают большими конкурентными преимуществами. Современное образование ориентируется на формирование у молодых преподавателей активной жизненной позиции, отвечающей запросам всех заинтересованных субъектов образовательного процесса. Кроме того, готовность молодежи участвовать в проводимых конкурсах увеличивает личностные возможности и способствует академической мобильности.

По итогам конкурса, как правило, разрабатываются предложения, которые представляют большой интерес для субъектов образовательного процесса.

В этой связи респондентов просили оценить их готовность участвовать в конкурсе, адресованном молодым преподавателям. Распределение ответов представлено в таблице 14, рисунок 8.

Таблица 14

### Готовность участвовать в конкурсе молодых преподавателей, %%

Оценочные позиции	Страна				Всего
	РФ	Узбекистан	Беларусь	Армения	
Определенно да	10,1	59,5	8,3	19,6	15,7
Скорее да, чем нет	30,2	20,7	23,8	35,3	29,2
Скорее нет, чем да	25,2	9,5	23,8	7,8	22,3
Определенно нет	11,6	2,6	15,5	11,8	10,8
Затрудняюсь ответить	23,0	7,8	28,6	25,5	22,0
Баланс оценок	28,2	40,9	12,5	54,9	11,8

Примечание: По позиции «Всего» - данные представлены в целом по выборке.

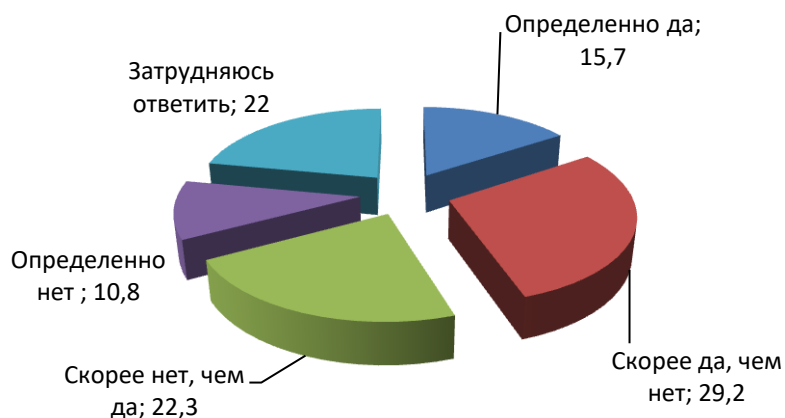


Рис. 8. Готовность участвовать в конкурсе молодых преподавателей, %%

Результаты опроса фиксируют, что 45% выражают свою готовность участвовать в конкурсе молодых преподавателей. Баланс оценок положительный - 12%. Затруднился с ответом на вопрос каждый пятый участник опроса (22%). Как можно заметить, потенциал для включения молодых преподавателей в конкурсное движение у вузов имеется. Наиболее высокий положительный баланс оценок получен по Армении и Узбекистану.

Перед вузами стоит проблема аккумуляции и в дальнейшем поддержки инициатив со стороны молодых преподавателей. Именно возможность реализации своих проектов и накопленный через конкурсы опыт позволяет выделить наиболее активных, талантливых молодых людей, которые в будущем создадут научно-педагогический потенциал вуза.

Интерес представляет то, какие меры предлагают преподаватели по проведению конкурса (открытый вопрос с возможностью высказать свои предложения). Были зафиксированы следующие ответы респондентов (таблица 15).

Таблица 15

#### Меры по совершенствованию участия в конкурсе

Оценочные позиции
1. Возможность дистанционного участия
2. Использование дистанционной формы
3. Интерактивное взаимодействие
4. Хотелось бы видеть в качестве спикером новаторов в области преподавания
5. Нужна большая рекламная компания
6. Необходимо материальное поощрение победителей конкурса
7. Более быстрое информирование о проведении конкурса
8. Проведение конкурсов поможет объединить молодых педагогов
9. Возможность принять участие преподавателям зарубежных вузов
10. С учетом не только академического уровня
11. Обмен опытом преподавателей из разных стран
12. Развитие своих профессиональных навыков в сфере педагогического образования
13. Развитие профессиональных навыков и формирование международного сотрудничества в целях получения новых знаний
14. Большой охват участников

15. Было бы лучше, если бы конкурс организовали и на узбекском языке
16. Молодые преподаватели могут участвовать в таких конкурсах только по свободному волеизъявлению
17. Учитывать все аспекты работы молодых преподавателей, в том числе воспитание
18. Актуальные междисциплинарные исследования
19. Поддержать молодых преподавателей в плане оплаты труда
20. Важно учитывать достижения в различных сферах профессиональной деятельности
21. Создать группу для общения участников
22. Получение грантов
23. Побольше организовать разных конкурсов для молодых преподавателей по отдельным областям науки
24. Способствовать активной разработке современных инновационных методик
25. Приглашать профессоров и опытных педагогов
26. Нужны официальные награды для молодых преподавателей
27. Финансовое вознаграждение по итогам
28. Организация смешанного формата для подключения более обширной аудитории
29. Большой пиар, привлечение путем позитивной материальной стимуляции, снижения ценза
30. Выделить несколько этапов конкурса, который охватывает аспекты: творчество, наука
31. Проводить его среди преподавателей всех специальностей
32. Меньше формализма
33. Включить в конкурс мастер-класс, открытое занятие
34. Провести очно
35. Использование современных методов
36. Обеспечение доступа к информации об инновациях, техниках, демоверсии курса участников и победителей. Хотелось бы знать, к чему приходят коллеги из разных вузов, к чему стремиться
37. Возможность опубликовать тезисы в сборнике РИНЦ
38. Проведение конкурсов на региональном уровне
39. Учитывать различные условия в вузах для совершенствования профессиональной деятельности
40. Практическая направленность
41. Делить на категории и поддерживать тех, кто заинтересован в качественной реализации учебного процесса
42. Процесс должен сопровождаться синхронным переводом
43. Думаю, молодым педагогам было бы интересно показать свои творческие, лидерские качества, а также умения работать в команде
44. Повысить возраст участников

Ответы участников опроса можно разделить на несколько групп.

Среди основных мер по совершенствованию конкурсного движения молодых преподавателей участники опроса предлагают следующие:

- возможность дистанционного участия и/ или смешанного формата проведения;
- мотивация участия (денежное стимулирование, финансовое вознаграждение и др.);
- изменение содержания конкурса (проведение мастер-классов; обмен опытом и др.);
- более широкое медиаосвещение, системное информирование, проведение рекламной кампании.

## Заключение

Профессиональное развитие молодых кадров предполагает выход на новый уровень обеспечения качества высшего образования. На уровне вузов это означает повышение заинтересованности структурных подразделений и администрации в профессиональном росте молодых преподавателей и привлечении наиболее перспективных из них, в создании возможности для карьерного продвижения по достигаемым результатам, а также в разработке мер по повышению квалификации молодых преподавателей. Складывающаяся ситуация в сфере высшего педагогического образования говорит о том, что вузы испытывают потребность в новых кадрах, обладающих необходимым трудовым потенциалом. В этой связи особый вопрос видится в привлечении и подготовке молодых кадров требуемой квалификации в контексте современных реалий и потребностей социума.

Педагогические вузы государств - участников СНГ во многом сталкиваются с похожими проблемами в сфере образования. Вместе с тем они действуют по-разному, поскольку у них разные цели и возможности на рынке труда.

Анализ проводимой вузами государств - участников СНГ работы с молодыми преподавателями показывает, что она зачастую краткосрочна и поэтому не всегда эффективна. Это подтверждают результаты корреляционного анализа, фиксирующие невысокий уровень взаимосвязи результатов научно-педагогической деятельности и социально значимых факторов. Подтверждается допущение о том, что молодежь нередко склонна проявлять активность в отсутствие на местах целостной системной работы. В этой связи важно выделить ключевые направления политики вузов, повышающие готовность молодых преподавателей к формированию активной позиции.

Большое значение на осуществляемый молодежью профессиональный выбор и их научно-педагогическую активность оказывает их личностная мотивация, внутренняя направленность выбора вуза, как места работы. Чаще всего молодые люди отмечали, что выбор профессии преподавателя для них обусловлен следующими причинами: любят работать с людьми (23%), любят давать знания (23%), в целях саморазвития (22%). Стабильная занятость привлекает небольшое число респондентов (12%). Хорошо оплачиваемая работа привлекает лишь 1% молодых преподавателей. Данные позиции показывают свою устойчивость в оценочном ряду и существенно не изменяются для респондентов, отличающихся по своему стажу работы. Заметим, что в ответах молодых преподавателей, не имеющих стажа работы, чаще, чем в целом по выборке, назывались и другие обстоятельства, влияющие на их выбор профессии педагога. Очевидно, что такая позиция вполне объяснима тем, что они только начинают адаптироваться к преподавательской деятельности.

Опрос показал, что чаще всего о готовности связать свою профессиональную деятельность с университетом заявляли молодые



преподаватели, получившие базовое образование в вузе и удовлетворенные своим местом работы.

В ходе опроса установлено, что в условиях ограниченного предложения не всегда структурные подразделения вузов могут гарантировать в полной мере реализацию запросов со стороны различных целевых групп молодых преподавателей, отличающихся по своему социальному статусу.

Более того, фиксируется невысокий уровень включенности молодых в научную деятельность. Так, значимая доля молодых преподавателей, независимо от страны проживания, сообщает, что они не имеют научных публикаций (61%). Остальные участники опроса смогли выбрать другие формы научно-педагогической активности (39%).

В топ–5 основных форм научной активности, получивших наибольшее количество упоминаний, входит:

- пройти стажировку, курсы повышения квалификации (1 место);
- выступить с докладом на конференции в своем городе (2 место);
- опубликовать статьи в российских рецензируемых журналах (3 место);
- опубликовать главы и статьи в российском сборнике, других изданиях (4 место);
- опубликовать тезисы в сборниках по материалам конференции (5 место).

Очевидно, речь идет о необходимости повышения научно-педагогической активности молодых преподавателей, в том числе за счет мер их стимулирования и поддержки. К числу таких форм можно отнести проектную деятельность, премирование и т.д.

Результаты опроса фиксируют, что 45% респондентов выражают свою готовность участвовать в конкурсе молодых преподавателей. Причем баланс оценок положительный - 12%. Затруднился с ответом на вопрос каждый пятый участник опроса (22%). Как можно заметить, потенциал для дальнейшего включения молодых преподавателей к участию в конкурсе у вузов имеется. Другое дело как его использовать. Ответы участников опроса по степени готовности дифференцируются в зависимости от страны проживания. Наиболее высокий положительный баланс оценок получен по Армении и Узбекистану.

Результаты опроса показывают, что прослеживается зависимость занятости общественной деятельностью от квалификационного статуса молодых преподавателей. Большая часть молодых преподавателей (60%) отмечают, что они заняты общественной деятельностью. Альтернативной позиции придерживаются 40% респондентов. Наибольшая доля тех, кто не занимался общественной деятельностью, отмечалась среди научных сотрудников и профессоров. Распределение ответов (57%) свидетельствует о том, что большая часть молодых преподавателей не состоят в научных сообществах. Чаше, чем в целом по выборке, свою принадлежность к научным сообществам определяли представители Беларуси и Узбекистана.

В исследовании были выявлены условия повышения «конкурсной» активности молодых преподавателей. Установлено, что определенная группа условий связана с совершенствованием форм проведения конкурсов, а также

широкой рекламной деятельностью. Вместе с тем в ответах респонденты довольно редко указывают на те, меры, которые связаны с разработкой и применением инновационных программ и технологий работы, участием в проектной деятельности. Очевидно, это говорит о необходимости повышения культуры научной активности у молодых преподавателей.

## Приложение. Социально-демографическая характеристика участников опроса

Респондентам был задан вопрос: «Укажите страну проживания»

**Таблица П.1**

### Страна проживания, чел

Оценочные позиции	Всего
1. Россия	74,0
2. Узбекистан	9,1
3. Беларусь	6,5
4. Армения	4,0
5. Молдова	1,9
6. Кыргызстан	1,0
7. Казахстан	0,2
8. Таджикистан	0,4

Респондентам был задан вопрос: «Укажите место Вашей работы»

**Таблица П.2**

### Распределение по вузам, чел.

Название вуза	Всего
• МПГУ	8,8
• Другой государственный педагогический вуз	44,2
• Другой государственный не педагогический вуз	35,5
• Негосударственный вуз	0,6
• Научно-исследовательская организация	2,3
• Орган государственного и муниципального управления	1,8
• Учреждение дополнительного профессионального педагогического образования	2,2
• Другая не образовательная сфера	0,9
• Работаю самостоятельно, частным образом	1,2
• Затрудняюсь ответить	2,4

Респондентам был задан вопрос: «Укажите свой возраст»

**Таблица П.3**

### Возрастная структура, чел.

Оценочные позиции	Всего
• до 24 лет	5
• от 25 до 28 лет	20
• от 29 до 32 лет	41
• от 33 до 35 лет	34

Респондентам был задан вопрос: «Укажите свой пол»

Таблица П.4

**Гендерная структура, чел.**

<b>Оценочные позиции</b>	<b>Всего</b>
• Мужской	33
• Женский	67

Таблица П.4

**Семейная структура, чел.**

<b>Оценочные позиции</b>	<b>Всего</b>
1. Состою в браке	50,0
2. Не состою в браке и никогда не состоял	44,0
3. Не состою в браке по разводу или вдовству	5,5
4. Другое	0,5

Респондентам был задан вопрос: «Есть ли у вас ученая степень?»

Таблица П.5

**Наличие ученой степени, чел.**

<b>Оценочные позиции</b>	<b>Всего</b>
1. Не имею ученой степени	76,2
2. Кандидат наук	20,6
3. Доктор наук	0,3
4. Другое	2,8

Респондентам был задан вопрос: «Есть ли у вас ученое звание?»

Таблица П.6

**Наличие ученого звания, чел.**

<b>Оценочные позиции</b>	<b>Всего</b>
1. Не имею ученого звания	90,5
2. Доцент	5,4
3. Профессор	0,6
4. Научный сотрудник	3,0
5. Другое	0,6