

Перспективы молодых специалистов на академическом рынке труда: глобальное сравнение и оценка

**М. Финкельштейн, К. Иглесиас,
А. А. Панова, М. М. Юдкевич**

Статья поступила
в редакцию
в феврале 2014 г.

Финкельштейн Мартин

PhD, профессор высшего образования в Университете Сетон-Холл, Нью-Джерси, США. E-mail: martin.finkelstein@gmail.com

Иглесиас Кевин

PhD candidate, старший научный сотрудник Центра по изучению проблем доступности высшего образования при Университете Сетон-Холл, Нью-Джерси, США. E-mail: kevin.iglesias@student.shu.edu

Адрес: 400 South Orange Avenue, South Orange, NJ 07079.

Панова Анна Алексеевна

младший научный сотрудник Международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ НИУ ВШЭ. E-mail: aranova@hse.ru

Юдкевич Мария Марковна

кандидат экономических наук, проректор НИУ ВШЭ, директор Института институциональных исследований НИУ ВШЭ, заведующая Международной научно-учебной лабораторией институционального анализа экономических реформ НИУ ВШЭ. E-mail: yudkevich@hse.ru.

Адрес: Москва, 101000, Мясницкая, 20.

Аннотация. Авторы предлагают аналитическую модель для оценки перспектив молодых преподавателей, которая основана на анализе положения и возможностей специалистов, выходящих на академический рынок в 10 странах: Бразилии, Китае, Индии,

Франции, Германии, Норвегии, России, Португалии, ЮАР и США. Они выделяют четыре индикатора спроса: темп прироста численности студентов; затраты на исследования и разработки и на образование; распределение имеющихся преподавателей по возрасту и должностям в соответствии с национальной пенсионной политикой; изменение технологий, наличие новых моделей обучения и степень охвата студентов и преподавателей этими моделями. Основополагающими показателями предложения авторы считают зависимость национальной системы от объема предложения со стороны молодых специалистов со степенью и статус аспирантуры: является ли она первым этапом академической карьеры или всего лишь подготовкой к ней. Эффективность процесса найма преподавателей оценивается на основании степени открытости поиска и отбора кандидатов и наличия конкурентной борьбы за новые должности. Показано, что национальные системы высшего образования рассматриваемых стран, оцениваемые по численности студентов и преподавателей, существенно выросли, и в то же время эти системы как доля национальных экономик остались практически неизменными.

Ключевые слова: академический рынок труда, спрос на молодых специалистов, предложение молодых специалистов, аспирантура, ученые степени, международные сравнительные исследования.

Данная статья является дополненной версией главы из книги M. Yudkevich, P. Altbach, L. Rumbley (eds) The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective (готовится к печати) (пер. с англ. Н. Микшиной).



В данной работе предложена аналитическая модель оценки перспектив молодых преподавателей, которая основана на исследовании положения и возможностей специалистов, выходящих на академический рынок в десяти странах: Бразилии, Китае, Индии, Франции, Германии, Норвегии, России, Португалии, ЮАР и США. Мы концентрируем свое внимание на вопросах, которые принципиальны для понимания того, кто идет в преподаватели сегодня и, следовательно, что ждет научное сообщество в будущем. Какова структура возможностей, которые предоставляет новым участникам глобальный академический рынок? Какова конфигурация спроса на молодых специалистов и их предложения? Как организация академического рынка способствует привлечению к научной деятельности самых умных и одаренных? А в чем она, напротив, препятствует построению карьеры в науке и набору нового поколения преподавателей?

Сначала мы представляем краткий обзор нашей модели: перечисляем ключевые элементы, которые задают структуру возможностей для научной карьеры, а также высказываем наши предположения о том, как взаимодействуют между собой эти элементы в процессе формирования структуры. Затем мы коротко разбираем основные элементы, прежде чем попытаться определить профили структур возможностей по результатам наблюдений в десяти рассматриваемых странах. В заключение мы даем оценку перспективам найма университетами следующего поколения преподавателей, основываясь на стимулах и трудностях, выявленных в ходе нашего анализа.

Современные академические системы достаточно разнообразны. Одни системы расширяются, а другие относительно стабильны или даже уменьшаются в объеме; одни системы являются объектами значительных и все растущих государственных инвестиций, а финансирование других сокращается. В одних системах преобладают преподаватели преклонного возраста, а в других их почти нет. Несколько национальных систем (хотя их и немного) предусматривают для сотрудников четкий и прогнозируемый путь вверх по карьерной лестнице, а в других системах такие перспективы не очевидны. В некоторых системах предлагаемое вознаграждение привлекательно в сравнении с альтернативными вариантами профессиональной реализации, а в других едва обеспечивает финансовую независимость без необходимости искать второе и третье место работы. Требования к новичкам также существенно разнятся от системы к системе. Где-то обязательно наличие ученой степени, а где-то считают достаточным уровень магистра или даже бакалавра. Различаются и механизмы найма сотрудников. В одних странах повсеместно поощряется открытая конкуренция, а в других главный канал найма — социальные связи. Нашей задачей было при всей разнородности

рассматриваемых систем выявить взаимосвязи различных характеристик академических систем и перспектив молодых специалистов в академической сфере.

1. Модель В основу нашей аналитической модели положены базовые понятия спроса и предложения в том виде, как они применяются экономистами для описания и объяснения процессов на академических рынках труда [Carter, 1976; Bowen, Schuster, 1986; Breneman, Youn, 1988; Musselin, 2009]. Мы полагаем, что представление разных академических систем в виде конкретных вариантов реализации одной общей модели позволяет увидеть, как соотносятся в рамках каждой системы те или иные ее параметры с уровнем возможностей молодых специалистов, и выяснить, почему некоторые аспекты профессии преподавателя в отдельно взятой стране могут считаться обусловленными особенностями спроса и предложения.

1.1. Спрос на молодых специалистов со стороны университетов Основные факторы, определяющие спрос на кадры со стороны университетов, — спрос на образование, спрос на исследования и разработки в стране и происходящие технологические изменения. Важно разграничивать спрос, возникающий из-за роста системы, и спрос, который объясняется необходимостью замещения имеющихся сотрудников. Первый тип спроса обусловлен ростом численности учащихся и, как следствие, потребностью найти больше преподавателей для большего количества учебных групп; также он связан с повышением спроса на исследования и разработки. Второй тип спроса формируется вследствие необходимости заменить преподавателей, которые покидают систему (как правило, по причине преклонного возраста: это происходит либо по условиям обязательного выхода на пенсию, либо из-за «морального устаревания»). Вид функций этих типов спроса неизменен, пока стабильна базовая модель предоставления образования. На вид функций этих спросов, на эластичность влияют в том числе и технологии, т. е. то, как именно происходит процесс обучения. Наряду с традиционными формами обучения, такими как очные курсы, объединяющие на некоторый период времени профессора и группу студентов (основная характеристика таких форм обучения — соотношение численности студентов и преподавателей), появляются новые модели, в том числе онлайн-обучение.

Так же радикально изменяются технологии проведения исследований, когда появляются крупные исследовательские проекты, объединяющие ученых из разных стран и не требующие обязательного присутствия в конкретном университете. Изменение технологий необходимо учитывать при определении функции спроса, хотя пока сложно точно сказать, каким именно образом.



Итак, можно выделить не менее четырех ключевых элементов, или индикаторов, спроса. Во-первых, это темп прироста численности студентов (расширение системы). Во-вторых, это затраты на исследования и разработки и на образование. В-третьих, распределение имеющихся преподавателей по возрасту и должностям (в качестве эквивалентов вероятного выхода на пенсию и спроса, вызванного необходимостью замещения) в соответствии с национальной пенсионной политикой (является ли выход на пенсию обязательным, в каком возрасте и т. д.). В-четвертых, изменение технологий, наличие новых моделей обучения и степень охвата студентов и преподавателей этими моделями.

Все четыре элемента в последние годы становятся все более динамичными. Действительно, во многих странах, и прежде всего в странах БРИК, произошла существенная массовизация высшего образования и значительно увеличилась доля молодых людей, выбирающих учебу в университетах. Это означает, помимо прочего, изменение профиля «среднего студента» и его спроса на образование: университетам не только нужно больше преподавателей, чем в предыдущие десятилетия, им требуются преподаватели, имеющие другие знания и навыки. Одновременно с массовизацией высшего образования во многих странах за последние десятилетия повысилось качество жизни. Средняя продолжительность жизни увеличилась, и теперь пожилые сотрудники сохраняют профессиональную продуктивность и часто горят желанием продолжать работу. Соответственно изменяются паттерны замещения кадров в университетах. Хотя потенциал технологических инноваций на данном этапе не вполне раскрыт, о них тоже важно не забывать — в свете недавних дискуссий о роли развивающихся технологий преподавания и обучения.

Важным фактором спроса на молодых специалистов является также спрос со стороны государства на образование и на научные исследования. Этот фактор заслуживает наименования культурного: это ценность, которой наделяются высшее образование и научные исследования в качестве национального приоритета. Как правило, эта ценность выражается в том, какая доля государственного бюджета отводится на исследования и разработки, а также в том, какая доля общих бюджетных расходов приходится на высшее образование (особенно в сравнении с расходами на начальное и среднее образование).

Описанные четыре фактора отражают *количественный* аспект спроса: сколько требуется преподавателей сейчас и сколько может потребоваться вскоре, но нельзя забывать и о *качестве* этого спроса. Насколько привлекательны для потенциальных сотрудников доступные и предлагаемые им рабочие места? Существуют по крайней мере три параметра для определения *качества спроса*: в какой мере имеющиеся рабочие места предусматривают ясный и прогнозируемый карьерный рост (позволяют ли они рассчиты-

вать на продвижение по службе и получение стабильной штатной должности); в какой мере эти рабочие места обеспечивают конкурентоспособное вознаграждение (как с точки зрения доступных для кандидатов вариантов из других сфер занятости, так и в более общем плане, с точки зрения перспектив достичь достатка среднего класса); в какой мере в университете гарантируются академические свободы и создаются условия для проведения исследований (в частности, какую педагогическую нагрузку предполагают должности начального уровня — слишком большую или приемлемую).

На спрос также влияет конкуренция между университетами. Спрос на преподавателей значительно меняется в зависимости от национальной структуры вузовской сети: существует ли в стране один большой вуз или значительное количество соперничающих между собой вузов.

Последний аспект спроса касается общей ситуации на рынке специалистов, обладающих ученой степенью, в отдельно взятой стране. В какой мере национальная экономика обеспечивает молодых специалистов со степенью достойными альтернативами занятости в промышленности и госструктурах — что, по сути, и вынуждает университеты бороться за молодых специалистов? Или перспективы трудоустройства для обладателей ученой степени ограничены работой в университете? Очевидно, что общие характеристики рынка труда определяют спрос и условия конкурентной борьбы между университетами за человеческий капитал, т. е. за преподавателей. И в то же время ситуация на рынке труда влияет на предложение со стороны молодых специалистов.

1.2. Предложение труда со стороны молодых специалистов

К факторам, влияющим на предложение рабочей силы, относятся барьеры при входе на рынок, географическая мобильность, профессиональная мобильность и спрос на работников в других отраслях. При определении уровня обеспеченности потенциальными преподавателями, возможно, главный вопрос состоит в том, какие подтверждения профессиональных качеств требуются от кандидата в преподаватели. В одних странах это ученая степень или даже свидетельства о последующих научных достижениях (так было до недавнего времени в Германии: для того чтобы претендовать на должность преподавателя, необходимо было иметь высшую академическую квалификацию *habilitation*), а в других на должности преподавателей принимают обладателей диплома магистра и даже бакалавра. В некоторых странах, таких как Германия и Норвегия, учеба в аспирантуре сама по себе считается отправной точкой научной карьеры.

Итак, основополагающими показателями предложения следует считать, во-первых, зависимость национальной системы от объема предложения со стороны молодых специалистов со степенью (сколько таких специалистов выпускается: мы операционализируем это понятие как процент сотрудников, уже



имеющих ученую степень) и, во-вторых, статус аспирантуры: является ли она первым этапом академической карьеры или всего лишь подготовкой к ней.

Мы исходим из того, что аспирантура служит трамплином для академической карьеры. Тогда предложение в целом можно оценить несколькими общими параметрами, характеризующими численность и распределение молодых специалистов, получивших степень. Например, сколько степеней присваивается ежегодно, как соотносятся численность выпускаемых ежегодно специалистов со степенью и численность новых сотрудников, нанятых национальной системой высшего образования. В связи с первой характеристикой предложения молодых специалистов возникает вопрос о соответствующем тренде в течение последних 5–10 лет: увеличивалось ли с каждым годом число обладателей ученой степени или нет? Изменилось ли соотношение численностей новых обладателей степени и новых сотрудников?

Помимо основных профессиональных требований, предъявляемых при найме, важную роль в определении характера предложения играет его демографическая составляющая: место рождения, подготовка и пол потенциальных сотрудников. Какова доля специалистов, *родившихся или обучавшихся за рубежом*, на должностях начального уровня в рамках национальной системы? Это показатель открытости национальной системы для притока талантливых иностранных ученых. Такая открытость — альтернативный источник кадров, и его нужно изучать в совокупности с уровнем обеспеченности национальной системы образования специалистами с ученой степенью из числа граждан страны.

В какой мере предложение ограничено или расширено за счет *гендерной политики на академическом рынке труда*? Женщины продолжают наращивать свое присутствие в магистратуре и аспирантуре по всему миру [Vabø, Padilla-González, 2013]. Во многих странах с их приходом в академический сектор произошла трансформация профессии преподавателя, хотя в ряде других стран женщины были весьма ограничены в возможности построения академической карьеры. Открытость национальной системы к приему женщин, безусловно, является ключевым фактором оценки ее обеспеченности талантливыми учеными. И хотя основной показатель такой открытости — общий процент женщин среди преподавателей в отдельно взятой стране, можно выделить и более конкретные ориентиры: например, доля женщин на начальных должностях или изменение доли женщин на высоких должностях за последние пять-десять лет (т. е. получили ли принятые на работу женщины продвижение по службе в рамках данной системы?). Также можно учесть процент женщин, которые являются частью пары, строящей общую карьеру (особенно по сравнению с распространенностью работающих вместе пар в национальной экономике в целом).

Еще одна важная характеристика предложения — качество общей и специальной подготовки в аспирантуре. Оно обусловлено, в частности, материальными условиями обучения. Получают ли аспиранты стипендии или исследовательские гранты, позволяющие им полностью сосредоточиться на научной работе, или им приходится преподавать, чтобы оплатить свое обучение и проживание? Вынуждены ли они искать работу на полный рабочий день или работу с частичной занятостью, чтобы продолжить обучение в аспирантуре? Другой вопрос, связанный с качеством, состоит в том, нужно ли соискателям степени посещать обязательный набор курсов и сдавать затем квалификационные экзамены или они в основном занимаются написанием диссертации. В последнем случае проблематично гарантировать качество подготовки специалистов: у них могут отсутствовать важные умения и навыки.

1.3. Спрос и предложение

Спрос и предложение пересекаются в точке найма преподавателей. Таким образом, при анализе перспектив молодых специалистов важно оценить рынок труда с точки зрения эффективности процесса приема на работу. Способствуют ли принятые в стране практика и политика найма привлечению к академической деятельности самых умных и талантливых?

Мы используем следующие показатели эффективности найма: открытость процессов поиска и отбора кандидатов, наличие конкурентной борьбы за новые должности. Системы, которые делают ставку на внутренний найм и ограничивают открытость за счет «инбридинга», по-видимому, искусственным образом снижают предложение, особенно предложение лучших кадров. А те системы, которые набирают сотрудников извне на национальном и международном уровнях, вероятно, способствуют изменению предложения, и что особенно важно — появлению предложения высшего качества. В целом результативность найма зависит от того, имеется ли в стране общий академический рынок и насколько он развит и эффективен.

Об открытости и конкурентности процесса найма на работу можно судить на основании того, происходит ли найм в результате открытого конкурса или только внутренней конкуренции. Также важно, действительно ли найм осуществляется на национальном и (или) международном уровне или это только формальные декларации. В самом деле, в некоторых странах официально провозглашаются принципы прозрачного и открытого конкурса, а на практике имеет место внутренний индивидуальный отбор. Примером может служить Россия. Не менее значимо в качестве характеристики процесса найма среднее число претендентов на должности начального уровня. Наконец, важно, принимают ли на работу специалистов, недостаточно хорошо владеющих национальным языком.



В табл. 1 (а, б) приведены наиболее важные количественные и качественные характеристики спроса университетов на молодых специалистов в каждой из десяти рассматриваемых стран. В первом столбце указано медианное значение каждого показателя, а в следующих — значения для каждой из стран, так что легко можно определить, какие страны по своим показателям оказываются выше, а какие — ниже медианы. Все столбцы вместе дают ясное представление о глобальном расширении системы высшего образования: медианное значение численности студентов в вузах рассматриваемых стран с 1992 по 2007 г. увеличилось примерно на 70%; медианное значение численности профессорско-преподавательского состава выросло более чем на 170%; медианное значение доли студентов в совокупной численности населения повысилось с 29 до 55%. При этом доля валового внутреннего продукта, затрачиваемая на исследования и разработки, а также на образование в целом и на высшее образование в частности, достаточно стабильна, хотя от страны к стране эти показатели значительно варьируют¹.

2. Перспективы спроса

Таким образом, на основании приведенных данных можно заключить, что национальные системы высшего образования рассматриваемых стран, оцениваемые по численности студентов и преподавателей, существенно выросли, и в то же время эти системы как доля национальных экономик остались практически неизменными. Другими словами, средства на высшее образование, которые составляют стабильную долю валового внутреннего продукта, расходуются теперь на значительно большее число преподавателей и студентов. Результатом таких тенденций в развитии национальных образовательных систем становятся увеличение частного сектора, отвечающего на избыточный спрос (при этом государственные расходы относительно постоянны), и распространение такого явления, как работа преподавателей на должностях, не предусматривающих карьерный рост, в том числе предполагающих неполный рабочий день, что обеспечивает большую гибкость бюджета для университетов.

В рамках этой общей картины между десятью рассматриваемыми странами есть серьезные различия. За исключением России, страны БРИКС (Бразилия, Китай, Индия и ЮАР) демонстрируют потрясающий рост численности студентов вузов и преподавателей, но при этом не увеличивают долю ВВП, выделяе-

¹ Медианное значение общего экономического роста в десяти странах за период с 1992 по 2007 г. составило примерно 17%. Таким образом, относительно стабильная доля расходов на высшее образование не отражает внезапного выделения дополнительных средств в абсолютном выражении, которое обусловлено резким общим подъемом экономики.

Таблица 1а. Количественные и качественные показатели спроса в соответствии с характеристиками системы высшего образования

Показатель	Медианное значение			Бразилия			Россия			Индия			Китай		
	1992	2007	Δ*	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ
Численность учащихся, ВО**, млн человек ¹	1,937	3,776	69,4	1,591	5,273	231,0	4,965	9,370	88,7	4,9 ⁷	16,9 ⁸	244,9	3,660	25,346	592,5
Численность преподавателей и науч. сотрудников, ВО, млн человек ¹	0,280	0,332	173,5	0,134	0,368	173,5	0,423	0,679	60,6	0,263 ⁷	0,816 ⁸	210,3	0,462 ⁹	1,478	219,9
Совокупная доля студентов среди всего населения ¹	29	55	64,3	11 ⁴	24 ⁵	119,7	49	73	49,0	6 ⁴	13	120,9	3	22	671,2
Гос. расходы на образование, % от ВВП	5	6			4 ⁵		4,1 ⁴	3,6 ⁵	0,4	3,54	3,8 ⁵	0,2	2,3 ⁴		
Совокупные расходы, гос. образование. Все источники, ВО, % от ВВП на душу населения ²		1			35,9 ⁵			10,8 ⁵			94,7 ⁵				
Расходы на ВО, % от совокупных расходов на образование ¹		23			16,2			23 ¹¹			20,3 ¹²				
Расходы на одного учащегося, % от ВВП на душу населения, ВО ²		33			29,6			14,2 ⁹			55 ¹⁰				
Сумма, затрачиваемая на одного студента по паритету покупательной способности, ВО, тыс. долл. ³	10,3	10,4		10,3	10,4 ⁶	0,9				2,3	2,5	6,4			

Источники и примечания: * Δ — процентное изменение; ** ВО — высшее образование;

¹ ОЭСР/ЮНЕСКО; ² Всемирный банк; ³ [Cummings, 2008]; ⁴ 1995 г. [Cummings, 2008]; ⁵ 2005 г. [Cummings, 2008]; ⁶ 2002 г.

мую на образование в целом, и затраты на высшее образование как доля всех затрат на образование в этих странах оказываются ниже медианы. Частный сектор образования резко вырос в Бразилии, Индии, России и даже Китае, однако трудоустройство в нем недостаточно регламентировано и условия труда значительно уступают условиям в государственном секторе. Занятость на неполный рабочий день остается нормой в Брази-



ЮАР			Франция			Германия			Норвегия			Португалия			США		
1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ
0,490	0,735 ⁵	50,0	1,840	2,180	18,4	2,034	2,279	12	0,154	0,215	39,6	0,191	0,367	92,1	14,361	17,759	24,0
0,017	0,050 ¹⁴	196,4		0,096 ¹⁵		0,280	0,295	6		0,012 ¹⁶			0,036		0,826	1,310	59,0
13	15 ⁵	19,7	43	55	27,7	35			46	76	64,3	24	57	143,2	78	83	7,2
6,8 ⁴	5,3 ⁵	-22,1	5,9 ⁴	5,9 ⁵	0,0	4,7 ⁴	4,6 ⁵	-2,1	8,3 ⁴	7,7 ⁵		5,4 ⁴	5,7 ⁵		5,3 ⁴	5,9 ⁵	
	45,5 ⁵			1,4			1,1			1,2 ¹⁷			1,5			3,2	
	13,1			21,9			25,4			31,9			22,7			23,7	
				36,2						46,5			33,5			21,7	
			9,2	9,3	1,3	10,9	11,0	1	13,6	13,7		6,9	7,0				

[Cummings, 2008]; ⁷ 1991 г.; ⁸ 2011 г.; ⁹ 2008 г.; ¹⁰ 2007 г.; ¹¹ 2008 г.; ¹² 2006 г.; ¹³ 2000 г.; ¹⁴ 2011 г. (вновь принятые на работу преподаватели, ЮАР); ¹⁵ 2010 г.; ¹⁶ Данные за 2011 г. [Кувик, 2014]; ¹⁷ Только государственные учреждения.

лии², временные контракты преобладают как в государственном, так и в частном секторе в Индии, хотя и по разным причи-

² Хотя доля штатных преподавателей в Бразилии выше, чем в других латиноамериканских странах, в последние годы процент таких контрактов в государственном секторе сократился. Теперь контракты на полную занятость получили большее распространение в частном секторе

Таблица 16. **Величина и качество спроса в соответствии с ключевыми показателями по странам**

Показатель	Медианное значение			Бразилия			Россия			Индия			Китай		
	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ
Расходы на НИОКР, % от ВВП ¹	1	1		0,8 ²	1,1	44,1	1,0 ²	1,1	17,5		0,8		0,7 ²	1,4	114,7
ВВП на душу населения, по паритету покупательной способности (пост. 2005 г.), тыс. долл. ¹		15,68			9,18			14,01			2,60			5,24	
Пользователи сети Интернет, 2007 г., % ¹		37			30,9									16,1	
Население, % ¹															
0–14 лет	22	19	-17,6	34,3	26,8	-21,9	22,6	14,7	-34,7	37,0	31,4	-15,1	29,1	19,2	-34,1
15–64 года	65	67	5,1	61,1	66,8	9,4	66,5	71,6	7,7	59,1	63,8	8,0	65,0	72,9	12,1
65 лет и старше	12	13	23,9	4,7	6,4	38,0	11,0	13,7	24,8	4,0	4,9	22,9	5,9	7,9	34,3
Прирост населения в год, %	1	1	-34,8	1,6	1,0	-38,2	0,0	-0,3	-742,9	1,9	1,4	-29,4	1,2	0,5	-57,4

нам³. Спрос, обусловленный ростом, в странах БРИКС устойчив, но не так высок, как можно было ожидать, и удовлетворяется за счет нетрадиционных преподавательских должностей. Что же касается вознаграждения как характеристики качества спроса, то во многих странах БРИКС зарплата начинающих преподавателей не обеспечивает уровень жизни среднего класса.

В четырех европейских странах, включенных в исследование, и в Соединенных Штатах Америки численность студентов, принимаемых в вузы, и преподавателей растет гораздо более скромными темпами. Во Франции и Германии прирост наименьший, далее следуют Норвегия и США, а в Португалии прирост максимальный в данной группе. Во Франции, Германии и Португалии студенты составляют от 50 до 60% численности населения в возрасте от 18 до 24 лет — это по-прежнему меньше, чем в Норвегии и Соединенных Штатах Америки, где их от 70 до 80%. Больше всего вкладывают в высшее образование, в процентном отношении к затратам на образование в целом, в Норвегии.

Во всех странах, кроме Норвегии, предложение работы молодым специалистам характеризуется непропорционально боль-

высшего образования Бразилии: около 67,5% контрактов в нем заключается на полную рабочую неделю.

³ В государственном секторе наличие системы квот для определенных каст и племен приводит к тому, что многие штатные должности начального уровня оказываются незанятыми и для удовлетворения потребности вузов в преподавателях создаются различные временные должности. В частном секторе контракты на временную занятость предлагают в основном коммерческие организации.



ЮАР			Франция			Германия			Норвегия			Португалия			США		
1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ	1992	2007	Δ
0,7 ²	0,9	33,9	2,2 ²	2,1	-6,6	2,3 ²	2,5	9,6	1,7 ²	1,6		0,7 ²	1,2		2,6 ²	2,7	
	9,37			30,47			33,40			48,8			21,99			43,66	
	8,2			66,1			75,2			87,1			42,2			73,5	
37,9	30,3	-20,1	19,7	18,4	-6,6	16,3	13,9	-14,6	19,0	19,3	1,3	19,4	15,4	-20,2	21,8	20,2	-7,2
58,8	65,0	10,4	65,7	65,1	-0,9	68,5	66,2	-3,4	64,7	66,0	2,0	66,4	67,1	1,0	65,6	67,3	2,5
3,3	4,8	44,6	14,6	16,5	12,9	15,2	19,8	30,8	16,3	14,7	-9,5	14,2	17,5	22,9	12,6	12,5	-0,4
2,1	1,1	-47,4	0,5	0,6	24,3	0,8	-0,1	-117,6	0,6	1,0	79,3	0,0	0,2	987,7	1,4	1,0	-31,4

Источники: ¹Всемирный банк; ²1996 г. [Cummings, 2008].

шим количеством должностей, не предполагающих перспективу карьерного роста, т. е. качество предложения на начальном уровне следует признать относительно низким. США — редкий пример системы высшего образования с достаточно развитым частным сектором. Определенная часть негосударственных учебных заведений забирает себе существенную долю спроса, в то время как другая этот спрос не привлекает. Соответственно в этом секторе системы образования наблюдается большое разнообразие условий работы, и в некоторых частных вузах эти условия можно назвать наилучшими, а в некоторых — наихудшими⁴. Перспективы построения карьеры для специалистов, занимающих должности начального уровня, по большей части ограничены, но предлагаемое им вознаграждение, в сравнении со странами БРИКС, более привлекательно, хотя и различается в четырех рассматриваемых европейских странах и США. Таким образом, в отношении качества спроса в этой группе стран картина неоднородная: спрос относительно непривлекателен в том, что касается возможностей карьерного роста, но с вознаграждением все обстоит более-менее благополучно. Итак, спрос, обусловленный ростом, в Европе невысок, и его сдерживают прежде всего недостаточная доступность и неоднозначное качество должностей начального уровня.

Здесь также следует учесть еще один долгосрочный фактор, а именно характерные для каждой страны колебания основного

⁴ Из 800–900 частных учебных организаций в США около четверти считаются элитными, и они аккумулируют около 50% всего спроса.

демографического профиля. Доля детей в возрасте от 0 до 14 лет в совокупной численности населения уменьшилась за последние 15 лет во всех странах, за исключением Норвегии. Минимальное ее сокращение среди рассматриваемых стран произошло в США и Франции — на 7%, максимальное — в Китае и России: на 34%. Так что медианное значение этого снижения составило около 17%. Такие демографические события вызовут длительное снижение спроса, обусловленного численностью вновь принятых студентов, по всей выборке — во всяком случае в той мере, в какой этот спрос зависит от наличия молодежи.

Что касается спроса, вызванного необходимостью замещения, здесь существуют несколько закономерностей, объединяющих в разные группы страны БРИКС, Соединенные Штаты и Европу. Более 40% преподавателей в России, Германии, Португалии и США старше 50 лет, в то время как в Норвегии и Франции таких от 25 до 33%. С другой стороны, в Китае, Индии и ЮАР достаточно велики когорты преподавателей в возрасте 30–40 лет, и в Бразилии в последние годы увеличилась доля молодых преподавателей. Можно предположить, что в большинстве из десяти рассматриваемых стран перспективы спроса в связи с необходимостью замещения достаточно хорошие — при условии, что требование обязательного выхода на пенсию по-прежнему действует во всех странах, кроме США, и что уходящих преподавателей заменяют специалистами, работающими на полную ставку на должностях, предполагающих карьерный рост. Однако это условие не выполняется. Пенсионный возраст почти везде увеличивается, и в странах с развитым частным сектором (США, Бразилия, Индия, Португалия) на многие должности в нем придут преподаватели, покинувшие по возрасту государственные учебные заведения. Ирония ситуации состоит в том, что это происходит и в системах образования, растущих быстрыми темпами, — в Китае и ЮАР, где освобождающиеся должности вполне могли бы занять относительно молодые преподаватели.

3. Перспективы предложения

Данные, представленные в табл. 2 (а, б), показывают, что большинство рассматриваемых стран — все, кроме Китая и ЮАР, — набирают преподавателей из числа специалистов, только что получивших ученую степень, хотя в разных странах их доля среди вновь принятых на работу варьирует от половины до почти трех четвертей⁵. В трех из десяти изучаемых стран — в Норвегии,

⁵ В случае Бразилии это, разумеется, относится только к занятым на полную ставку, а не к подавляющему большинству преподавателей, не имеющих полной занятости. В Индии ученая степень не является



Германии и России — считается, что соискатели ученой степени уже занимают первую ступень на лестнице научной карьеры. Так, в России поступление в аспирантуру обычно воспринимается как начало научной деятельности, но при этом многие аспиранты-очники не планируют в дальнейшем заниматься наукой: научная степень для них — один из факторов, который позволит удачно трудоустроиться вне мира науки.

Шесть стран — Соединенные Штаты, Германия, Франция, Россия, Бразилия и Китай — сами выпускают достаточное количество обладателей ученой степени для своих национальных систем, хотя Германия, Бразилия и Китай привлекают также специалистов, обучавшихся за рубежом⁶. Больше всего специалистов, получивших ученую степень за рубежом, в образовательной системе ЮАР. Таким образом, предложение специалистов — собственных или иностранных — обеспечивается почти во всех случаях. За исключением Германии, все рассматриваемые системы во многом опираются на женщин⁷, которые теперь по всему миру составляют большинство обладателей ученой степени во всех дисциплинах, кроме естественных наук и инженерного дела. Женщины составляют от 40 до 50% новых преподавателей. Только в США и Германии менее охотно принимают на работу замужних женщин с детьми, чем других претендентов [Finkelstein, 2012], но во всех странах на более высоких должностях — как преподавательских, так и административных — женщин значительно меньше, чем внизу иерархии.

Итак, теоретически предложение специалистов с ученой степенью (либо собственных, либо иностранцев) вполне обеспечено, и чаще всего за счет представителей самой большой на сегодня демографической группы среди категорий, составляющих предложение специалистов, — женщин со степенью.

Как механизмы набора новых сотрудников способствуют уравниванию спроса и предложения на академическом рынке труда? Из представленных в табл. 3 данных видно, что большинство из десяти рассматриваемых систем придерживаются принципа открытой конкурентной борьбы при найме, но как минимум в трех системах (Россия, Китай и Индия) на всех уровнях системы отбор осуществляется менее открытым и конкурент-

4. Процесс приема на работу

строго обязательной, но играет важную роль при принятии решения о приеме на работу.

⁶ В США в аспирантуре в основном учатся, конечно, иностранцы, особенно по естественным наукам, инженерии и математике.

⁷ В Германии доля женщин на должностях начального уровня меньше, чем в других странах.

Таблица 2а. Обеспеченность специалистами, имеющими ученую степень

	Бразилия		Россия		Индия		Китай	
	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007
Количество специалистов, имеющих ученую степень			43 100 ²	54 558 ³			67 293 ⁴	258 950 ⁶
Доля имеющих ученую степень среди штатных преподавателей, %	57 ¹⁰		71 ¹¹				6,1 ⁵	14,9 ⁷
Доля иностранцев, % ¹		1,95		0,2				0,03
Доля обучавшихся за рубежом и получивших: диплом бакалавра или магистра, %		1,40						0,08
ученую степень, %		12,90						6,49

Источники и примечания: ¹ Данные международного проекта «Изменения в академической профессии» (2007–2012 гг.); ² Данные 2000 г. по количеству студентов, принятых в аспирантуру [Yudkevich, 2014]; ³ Данные 2010 г. по количеству студентов, принятых в аспирантуру [Yudkevich, 2014]; ⁴ 2000 г. [Wang, 2014]. Контингент учащихся; ⁵ 2000 г. [Wang, 2014]; ⁶ 2010 г. [Wang, 2014]. Контингент учащихся; ⁷ 2010 г. [Wang, 2014]; ⁸ 2008 г. [Wang, 2014]; ⁹ 2011 г. [Sehoole, 2014]; ¹⁰ [Balbachevsky, 2014]; ¹¹ [Yudkevich, 2014]; ¹² 2004 г. [Musselin, 2014]; ¹³ 2011 г. [Musselin, 2014]; ¹⁴ 2003 г. Количество со-

Таблица 2б. Доля женщин в академии

	Бразилия		Россия		Индия		Китай	
	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007
Доля женщин (%) ¹		47,1		55 ²				37,0
Доля женщин на должностях начального уровня (%) ¹		47,9		~70 ²				45,7
Доля женщин замужних (%) ¹		64,9						85,0
Доля женщин с детьми (%) ¹		57,2						68,2
Доля пар, в которых работают оба партнера (%) ¹		62,5		70				92,0

ным способом⁸. Возможности для самых умных и талантливых претендентов получить желаемую позицию ограничены в той мере, в какой привлечение и отбор сотрудников определяются местными социальными связями. Во многом господство таких механизмов отбора объясняется отсутствием национального академического рынка: в этом случае социальные связи заменяют собой рыночные механизмы распределения вакантных мест и определения «цены».

⁸ В Китае и Индии открытый конкурс при приеме на работу имеет место только в самых престижных исследовательских университетах.



ЮАР		Франция		Германия		Норвегия		Португалия		США	
1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007
						4476 ¹⁴	9041 ¹⁵			41000 ¹⁰	48 000 ¹⁰
	19,7 ⁹			64		53		48 ¹⁶	68 ¹⁷	59 ²¹	77 ¹
	8,93				13,88		22,65		7,47	13,9	17,49
	8,31				6,94				4,19		13,16
	83,78				6,23				24,79		3,14

искателей ученых степеней [Кувик, 2014]; ¹⁵ 2011 г. Количество соискателей ученых степеней [Кувик, 2014]; ¹⁶ 2001 г. Государственные университеты [Horta, 2014]; ¹⁷ 2009 г. Государственные университеты [Horta, 2014]; ¹⁸ Данные The Integrated Postsecondary Education Data System; ¹⁹ Общациональное исследование, посвященное преподавателям высшей школы, 1993 г.; ²⁰ Национальный научный фонд, 2007 г. Анализ присвоенных докторских степеней; ²¹ Общациональное исследование, посвященное преподавателям высшей школы, 1993 г.

ЮАР		Франция		Германия		Норвегия		Португалия		США	
1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007	1992	2007
42,5	47,0			34,70	28,7	44,10	37,8	49,60	43,6	38	41,9
	47,1				35,2		52,4		46,4		49,5
70	67,1				83,1		83,1		73,3	83	66,9
	57,5				39,8		55,4		65,1		30,5
	71,8				46,1		80,8		87,1		61,5

Источники: ¹ Данные международного проекта «Изменения в академической профессии» (2007–2012 гг.); ² 2009–2010 гг. [Yudkevich, 2014].

Противоположный конец спектра вариантов отбора представляют Франция, Германия, Норвегия и Соединенные Штаты, для которых характерны стратегии открытого найма преподавателей в масштабах страны. При этом только США могут набирать сотрудников по всему миру — хотя бы потому, что английский язык распространен повсеместно (возможности международного найма для Франции и Германии несколько ограничены из-за языковых барьеров). Поиск кадров на международном академическом рынке осуществляют лучшие исследовательские университеты, и этот поиск ведется лишь среди самых перспективных молодых ученых. Большинство получивших ученую степень мо-

Таблица 3. **Качество найма**

	Бразилия	Россия	Индия	Китай
Степень открытости найма? ¹	Низкая-высокая	Низкая	Низкая	Низкая-высокая
Доля инбридинга ¹	Низкая-высокая (?)	Высокая	Высокая	Высокая
Местный или общенациональный/международный уровень ¹		Местный	Местный (?)	Общенац.

лодых специалистов, которые остаются в академической сфере, находят вакансии в своей стране, так что они даже не выходят на международный рынок⁹. Рассматриваемые страны различаются по уровню «инбридинга» в академической среде: в России, Китае и Португалии это достаточно распространенное явление, а в США, Франции и Германии — нет.

Во многих странах вакансии начального уровня, доступные молодым преподавателям, не предполагают статуса штатного сотрудника или даже перспективы получения постоянной должности в данном университете. США с их системой должностей, предшествующих заключению бессрочного контракта, казалось бы, представляют собой исключение из этого правила, но и там в последние годы доля молодых преподавателей, получивших возможность продвигаться по карьерной лестнице, существенно уменьшилась. Более того, в некоторых странах, например во Франции и Германии, появились, а в других, в частности в США, получили большее распространение и даже стали преобладать такие позиции, как постдок — должности для специалистов с ученой степенью, предлагаемые на короткий срок под конкретные цели. До недавнего времени в некоторых странах их вовсе не было, а если и были, то их распространение ограничивалось несколькими медико-биологическими дисциплинами. Это означает, что на постоянное место работы теперь можно — если вообще можно — рассчитывать в значительно более позднем возрасте.

5. Закономерности национальных академических рынков

Проведенный анализ позволяет представить для каждой страны профиль национального академического рынка с указанием уровней спроса, обусловленного ростом и необходимостью замещения, качества имеющихся должностей (в отношении как карьерных перспектив, так и вознаграждения), обеспеченности

⁹ В результате недавнего спада на академическом рынке труда и в Европе, и в США выпускающиеся сейчас специалисты с ученой степенью все чаще ориентируются на Азию, включая Австралию и Новую Зеландию, как на первое место работы.



ЮАР	Франция	Германия	Норвегия	Португалия	США
?	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая
Высокая	Низкая	Низкая	Низкая	Высокая	Низкая
Общенац./ междунар.	Общенац.	Общенац.	Общенац./ междунар.	Общенац.	Общенац./ междунар.

Источник: [Yudkevich et al., 2014]

собственными обладателями ученой степени и открытости рынка для иностранных специалистов, доступности академических должностей для женщин и открытости/соревновательности процесса приема на работу. В табл. 4 приведена сводка показателей спроса и предложения, а также характеристик процесса найма сотрудников по десяти рассматриваемым странам.

Из табл. 4 явно видны несколько закономерностей. Во-первых, ни одна страна не обеспечивает одновременно большой спрос на молодых специалистов в связи с ростом и в связи с необходимостью замещения. Только в двух странах высок спрос, обусловленный ростом (Бразилия и Индия), и в двух других — спрос, обусловленный необходимостью замещения (Россия и Германия). Преобладают профили с низким или средним спросом в обоих случаях. Такой спрос необходимо рассматривать с точки зрения его качества — как возможностей продвижения по карьерной лестнице, так и вознаграждения. Только в Норвегии качество спроса является высоким и в том и в другом отношении. США несколько отстают от Норвегии, предлагая достаточно привлекательное вознаграждение, но при этом все менее определенные перспективы карьерного роста. В Китае ситуация неоднозначная: исследовательские университеты, финансируемые центральным правительством, предлагают достойное вознаграждение и весьма заманчивые перспективы построения карьеры, но в целом система характеризуется низким вознаграждением и неопределенностью карьерных путей.

Только в двух странах — в ЮАР и Китае — при трудоустройстве в академическую систему наличие ученой степени не является обязательным требованием. В большинстве стран ученая степень является критерием найма, при этом требования несколько различаются в разных секторах образовательной системы. Академический рынок труда всех рассматриваемых стран имеет доступ к предложению со стороны обладателей ученой степени, хотя в случае ЮАР это предложение внешнее. Во всех системах — возможно, за исключением Германии и США — в полной мере используют потенциал женщин, которые все чаще составляют большинство среди обладателей ученой степени.

Таблица 4. Профили стран в соответствии с показателями спроса и предложения

	Бразилия	Россия	Индия	Китай
Спрос в связи с ростом	Высокий	Низкий	Высокий	Средний
Спрос в связи с необходимостью замещения		Высокий		Низкий
Качество трудоустройства: карьерные возможности	Высокое (на полную ставку) Низкое (по совместительству)	Среднее	Низкое	Высокое
Качество трудоустройства: размер вознаграждения	Низкое-среднее	Низкое	Низкое	Низкое-высокое
Объем выпуска специалистов с ученой степенью ¹ (количество присвоенных степеней)	9700	8900	11 051	47 407
Доля женщин ² (процент ученых степеней в стране, присвоенных женщинам)				<50 (47,9) ³ 2010 г.
Степень открытости найма	Низкая-высокая	Низкая	Низкая	Низкая-высокая

Наконец, среди академических систем рассматриваемых стран одни чаще принимают на работу местных специалистов и отбор претендентов в них зависит от социальных связей (страны БРИКС, включая Россию, Китай и Индию), а другие применяют открытый конкурс — это страны Европы и США. Образовательные системы стран Европы и США благодаря своей стратегии отбора имеют возможность эффективнее прочих привлекать и нанимать наиболее умных и талантливых специалистов. При этом следует иметь в виду, что в странах БРИКС стратегии отбора кандидатов на академические должности существенно различаются между исследовательским и не исследовательским секторами.

6. Заключение Мы попытались обобщить важные характеристики спроса и предложения в национальных образовательных системах, а также сопоставить механизмы приема на работу, которые сводят воедино спрос и предложение. Наша аналитическая модель помогает представить разные национальные системы как реализацию одной и той же модели в соответствии с выявленными закономерностями.

Несколько характеристик и тенденций представляются в достаточной мере общими для нынешнего положения молодых пре-



ЮАР	Франция	Германия	Норвегия	Португалия	США
Средний	Низкий	Низкий	Низкий	Низкий	Средний
Низкий	Средний	Высокий	Средний	Средний	Средний-низкий
Низкое	Низкое	Низкое	Высокое	Низкое	Среднее
Низкое	Среднее	Высокое	Высокое	Среднее	Высокое
1576	12 000	26 981	1300	1414	49 500
		<50 (44) 2010 г.	50 (50) ³	50 (50) 2000–2009 гг.	>50 (52) 2010 г.
Низкая-высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая	Высокая

Источники и примечания: ¹[Yudkevich et al., 2014]; ²[Yudkevich et al., 2014]; ³Процент женщин среди обучающихся в аспирантуре; ⁴Данные международного проекта «Изменения в академической профессии» (2007–2012 гг.).

подавателей в разных странах. Первую постоянную или хотя бы стабильную работу сегодня получают во все более позднем возрасте, следствием чего стало широкое распространение новых академических позиций, в частности позиции постдока. Многие национальные системы испытывают влияние массовизации высшего образования. С ростом численности студентов увеличивается количество академических должностей. Однако это увеличение имеет свою цену: качество трудоустройства в некоторых случаях падает, поскольку преподавательская нагрузка становится все выше, а уровень подготовки студентов все ниже (10–20 лет назад такие просто не прошли бы по конкурсу). Эти изменения не универсальны: в пределах одной национальной образовательной системы вузы-«середнячки» сталкиваются с серьезными проблемами, пытаясь «прожевать и проглотить» увеличившийся поток студентов, а лучшие исследовательские университеты по-прежнему могут позволить себе выбирать лучших и оставаться эксклюзивными.

Наконец, на перспективы молодых преподавателей оказывает влияние частный сектор образовательной системы, притом что ситуация в частном секторе высшего образования сильно варьирует от страны к стране. По крайней мере, он предостав-

ляет дополнительные возможности, пусть даже они по большей части никак не регулируются.

Безусловно, наш анализ в некоторых отношениях приходится признать ограниченным. Во-первых, наши агрегированные показатели не дифференцируются в зависимости от области знаний. Ситуация в естественных науках и инженерном деле может отличаться от описанной, и в некоторых странах, таких как США, эти отличия очень велики. Перспективы карьерного роста, условия труда и демографические профили преподавателей могут различаться в рамках одной национальной системы в зависимости от сегмента. Лучшие исследовательские университеты или учреждения, получающие специальную поддержку от федерального правительства, имеют возможность предоставлять академическому персоналу совершенно иные условия, чем остальные вузы в данной образовательной системе. Однако наша модель может оказаться полезной для понимания общих для всех систем вызовов и специфических черт национальных систем, с которыми сталкиваются в разных странах нынешние молодые преподаватели.

Литература

1. Balbachevsky E. (2014) Brazil: Opportunities and Challenges for the New Generation in a Diverse Academic // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).
2. Bowen H., Schuster J. (1986) *American Professors: A National Resource Imperiled*. N.Y.: Oxford University Press.
3. Breneman D., Youn T. (eds) (1988) *Academic Labor Markets and Careers*. Philadelphia: Falmer Press.
4. Carter A. (1976) *PhDs and the Academic Labor Market*. N.Y.: McGraw Hill.
5. Cummings W., Williams J. (2008) *Policy-Making for Education Reform in Developing Countries: Contexts and Processes*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
6. Finkelstein M. (2012) American Faculty and Their Institutions: A Multinational Comparison // *The NEA Almanac of Higher Education — 2012*. P. 63–77.
7. Horta H., Hasanefendic S. (2014) Young Doctorates in a Fast-Changing Higher Education System: The Case of Portugal // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).
8. Kyvik S. (2014) The Academic Career System in Norway // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).
9. Musselin C. (2014) France: Long Waiting Lists Despite Minimally Attractive Academic Positions // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).
10. Musselin C. (2009) *The Market for Academics*. N.Y.: Routledge.
11. Sehoole C., Ojo E. (2014) Challenges and Opportunities for New Faculty in South African Higher Education // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).



12. Vabø et al. (2013) Internationalization and Women Academics // F. Huang, M. Finkelstein, M. Rostan (eds) *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects*. Dordrecht, NL: Springer Publishers.
13. Vabø L., Padilla-González E. (2013) Gender and Faculty Internationalization // F. Huang, M. Finkelstein, M. Rostan (eds) *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects*. Dordrecht, NL: Springer Publishers
14. Wang Q., Li Y., Liu N. C. (2014) Conditions and Opportunities for New Faculty in Higher Education in Mainland China // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).
15. Yudkevich M. (2014) The University Sector in Russia: Young Romantics and Losers Welcome? // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (in press).

Prospects of Young Professionals in the Academic Labor Market: Global Comparison and Assessment

Authors **Martin Finkelstein**

PhD, Professor of Higher Education, Seton Hall University.
E-mail: martin.finkelstein@gmail.com

Kevin W. Iglesias

PhD candidate, Senior Research Associate, Center for College Readiness, Seton Hall University. E-mail: kevin.iglesias@student.shu.edu

Address: Seton Hall University, South Orange, NJ.

Anna Panova

Research Fellow, International Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, National Research University Higher School of Economics. E-mail: apanova@hse.ru

Maria Yudkevich

Candidate of Sciences, Vice Rector, National Research University Higher School of Economics; Director, Center for Institutional Studies, HSE; Head International Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, HSE. E-mail: yudkevich@hse.ru

Address: 20, Myasnitskaya str., Moscow, 101000, Russian Federation.

Abstract We offer an analytical model to assess prospects for young faculty based on an analysis of conditions and opportunities of PhD graduates entering the academic market in ten countries: Brazil, China, India, France, Germany, Norway, Russia, Portugal, the Republic of South Africa, and the United States. We have singled out four indicators of demand: a) student enrollment growth rate; b) expenses for research and development and for education; c) the age and rank distribution of current faculty in accordance with national retirement policies; and d) development of technology, emergence of new learning models, and the extent to which these models involve students and faculty. Fundamental factors affecting the supply include: 1) the national system's reliance on PhD production, and 2) status of post-graduate programs: whether they are the first step in academic career or only a preparatory phase. We have assessed efficiency of faculty recruitment based on openness of search and screening processes and the relative competition for new positions. We have found that the size of national systems in terms of students and staff has expanded considerably, while their proportion in national economies of the countries has remained almost the same. Demand driven by growth is relatively low in Europe, being constrained by ever lower accessibility of entry-level positions and by the job conditions offered there. Most countries — all except China and South Africa — tend to recruit faculty from newly degree graduates. Supply of PhDs (either native or foreign) is quite favorable, mostly due to female academics. The best part of the ten systems that we have analyzed stick to open competition principles when hiring faculty, but at least three systems (Russia, China, and India) apply a less open and competitive approach at all levels.

Keywords academic labor market, demand for young faculty, supply of young faculty, post-graduate education, academic degrees, international comparative studies.

- Balachevsky E. (2014) Brazil: Opportunities and Challenges for the New Generation in a Diverse Academic. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Bowen H., Schuster J. (1986) *American Professors: A National Resource Imperiled*. New York: Oxford University Press.
- Breneman D., Youn T. (eds) (1988) *Academic Labor Markets and Careers*. Philadelphia: Falmer Press.
- Carter A. (1976) *PhDs and the Academic Labor Market*. New York: McGraw Hill.
- Cummings W., Williams J. (2008) *Policy-Making for Education Reform in Developing Countries: Contexts and Processes*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield Education.
- Finkelstein M. (2012) American Faculty and Their Institutions: A Multinational Comparison // *The NEA Almanac of Higher Education — 2012*, pp. 63–77.
- Horta H., Hasanefendic S. (2014) Young Doctorates in a Fast-Changing Higher Education System: The Case of Portugal. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Kyvik S. (2014) The Academic Career System in Norway. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Musselin C. (2014) France: Long Waiting Lists Despite Minimally Attractive Academic Positions. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Musselin C. (2009) *The Market for Academics*. New York: Routledge.
- Sehoole C., Ojo E. (2014) Challenges and Opportunities for New Faculty in South African Higher Education. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Vabø et al. (2013) Internationalization and Women Academics. *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects* (eds F. Huang, M. Finkelstein, M. Rostan). Dordrecht, NL: Springer.
- Vabø L., Padilla-González E. (2013) Gender and Faculty Internationalization. *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects* (eds F. Huang, M. Finkelstein, M. Rostan). Dordrecht, NL: Springer.
- Wang Q., Li Y., Liu N. C. (2014) Conditions and Opportunities for New Faculty in Higher Education in Mainland China. *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).
- Yudkevich M. (2014) The University Sector in Russia: Young Romantics and Losers Welcome? *The Future of the Academic Profession: Young Faculty in International Perspective* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley) (in press).

References