

Межвузовская мобильность преподавателей российских вузов

О. Ю. Горелова

Горелова Ольга Юрьевна

стажер-исследователь международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ НИУ ВШЭ, аспирант Института институциональных исследований НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Москва, Мясницкая ул., 20. E-mail: ogorelova@hse.ru

Аннотация. Под межвузовской академической мобильностью понимается факт работы преподавателя более чем в одном вузе за карьеру. Согласно имеющимся в литературе данным, мобильность положительно влияет на академическую систему в целом, при этом ее взаимосвязь с индивидуальными характеристиками преподавателей различается в разных странах. На основании данных международного исследования *Changing Academic Profession* («Динамика академической профессии»), проведенного по единой методологии в 2007–2009 гг. в 19 странах мира и в 2012 г. в России, анализируется взаимосвязь между-

вузовской академической мобильности с публикационной активностью, распределением рабочего времени и характером профессиональных коммуникаций преподавателей вузов. Показано, что уровень межвузовской мобильности преподавателей в начале 2010-х годов был крайне низким, и в академическом сообществе это считалось нормой. В таких условиях значимой взаимосвязи между мобильностью и характеристиками профессиональной деятельности преподавателей (продуктивность, распределение времени и сотрудничество с коллегами) практически не наблюдалось, а мобильные и немобильные преподаватели не различались по данным параметрам.

Ключевые слова: вузовские преподаватели, академическая мобильность, публикационная активность, распределение рабочего времени, профессиональная коммуникация, академическая система.

DOI: 10.17323/1814-9545-2016-2-229-258

Статья поступила в редакцию в августе 2015 г.

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2015 г. и при финансовой поддержке Правительства РФ в рамках реализации «Дорожной карты» Программы 5/100 Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Автор благодарен за помощь в работе над статьей коллегам из Института институциональных исследований НИУ ВШЭ. Особую признательность за свежие идеи и рекомендации автор выражает М. М. Юдкевич, А. А. Пановой, И. А. Прахову, С. В. Докуке и И. В. Павлюткину.

В современной академической среде понятие «мобильность» может включать широкий круг явлений, таких как продвижение по карьерной лестнице, смена научной области, уход из научно-преподавательской сферы, переход из одного вуза в другой внутри страны или на международном уровне [Ерохина, 2008]. Данная статья посвящена *межвузовской академической мобильности*¹,

¹ Далее в тексте для краткости будет использоваться термин «мобильность».

под которой понимается факт работы преподавателя более чем в одном вузе за карьеру. Мы анализируем взаимосвязь этого явления с публикационной активностью, распределением рабочего времени и профессиональными коммуникациями преподавателя. Перечисленные характеристики позволяют оценить, как смена преподавателем вуза отражается на результатах его работы (измеренных через продуктивность), на важности для него двух основных составляющих профессиональной деятельности: преподавания и исследований, а также на его сетях сотрудничества. Исследования взаимосвязи межвузовской мобильности и рассматриваемых в данной работе характеристик уже проводились в других странах, однако консенсуса относительно ее направления и характера до сих пор нет.

Ряд исследователей [Deville et al., 2014; Dutton, 1980; Long, 1978] считают, что переход из одного вуза в другой является предпосылкой изменения продуктивности преподавателя. Другие [Allison, Long, 1987; Fernández-Zubieta, Geuna, Lawson, 2013] утверждают, что мобильность преподавателя является результатом его высокой научной продуктивности: активно публикующиеся преподаватели имеют преимущества при приеме на работу, поэтому чаще переходят из одного вуза в другой. Связь между мобильностью и продуктивностью различается на разных выборках. В работах, выполненных в США и Португалии [Dutton, 1980; Horta, 2013], выявлена положительная связь между мобильностью и продуктивностью, а в исследованиях, проведенных в Испании и Австралии [Cruz-Castro, Sanz-Menéndez, 2010; Smyth, Mishra, 2014] значимых различий в результатах деятельности между мобильными и немобильными преподавателями обнаружено не было. При этом по некоторым показателям (например, скорость продвижения по карьерной лестнице) немобильные преподаватели оказались даже более успешными.

Вне зависимости от того, какие выводы о связи мобильности и научной продуктивности преподавателя делаются на индивидуальном уровне, на уровне вуза и страны в целом большинство исследователей однозначно признает положительную роль академической мобильности. Поскольку мобильные преподаватели обладают более широким опытом и обширной сетью контактов, их идеи циркулируют в научном сообществе и предотвращают атрофию знания [Pelz, Andrews, 1966; Velho, Krige, 1984]. Таким образом, профессиональная мобильность, будь то внутренняя или международная, способствует взаимному обогащению научных сообществ, инновационному развитию науки, повышению качества и продуктивности отдельных исследователей и коллективов. Она зачастую рассматривается как необходимое условие успешности современного работника академической сферы [Самсонова, 2010].

Эффекты мобильности проявляются в относительно краткосрочном периоде, следующем за переходом преподавателя

из одного вуза в другой [Deville et al., 2014; Fernández-Zubieta, Geuna, Lawson, 2013]. А Фернандес-Зубиета с соавторами на основе анализа эмпирических данных утверждает, что мобильность оказывает влияние на продуктивность и другие характеристики преподавателя в краткосрочном или среднесрочном периоде, однако подтверждений долгосрочного эффекта мобильности не получено [Fernández-Zubieta, Geuna, Lawson, 2013]. Можно предположить, что эффект мобильности снижается по мере увеличения срока, истекшего с момента перехода преподавателя из одного вуза в другой, и на определенном этапе становится настолько слабым, что такого преподавателя условно можно рассматривать как немобильного.

В России феномен межвузовской академической мобильности изучен мало. Большое внимание вопросам мобильности в науке уделяли представители ленинградской школы социологии, однако в фокусе их исследований были смена преподавателями научных интересов или уход из науки (патологическая мобильность) [Кугель, Ащеулова, 1999; Кугель, 1983; Шелищ, Иванов, 1981]. Часть современных исследователей смены места работы российскими преподавателями делает акцент на международной мобильности и лишь косвенно упоминает о переходах из одного вуза в другой внутри страны [Иконникова, 2011; Самсонова, 2010]. Другая часть работ посвящена крайнему случаю немобильности — академическому инбридингу (работе преподавателя в том же вузе, где он учился) [Сивак, Юдкевич, 2009; Sivak, Yudkevich, 2015]. Таким образом, в отечественной литературе, посвященной межвузовской мобильности, изучаются два полярных явления: мобильность, связанная с отъездом за рубеж, и полная немобильность с момента обучения. Между ними образуется своего рода содержательная лакуна: переход из одного вуза в другой внутри страны не привлекает внимания исследователей.

Более 10 лет Россия является участником Болонского процесса, провозглашающего необходимость национальной и международной мобильности преподавателей и студентов. Межвузовская академическая мобильность, безусловно, представляет большой интерес с точки зрения продвижения России в направлении целей, поставленных перед участниками Болонского процесса. В данной работе основное внимание уделяется характеристике общего уровня мобильности в стране и ее связи с индивидуальными стратегиями работы преподавателей.

Целью исследования является сравнение мобильных и немобильных преподавателей в России по их научной продуктивности, распределению рабочего времени и уровню академических коммуникаций.

Статья построена следующим образом. В первом разделе рассматриваются результаты исследований академической мобильности, которые позволяют объяснить ее причины и оценить

последствия, а также сформулировать гипотезы исследования. Во втором разделе описываются данные и методология исследования. В третьем разделе представлены эмпирические результаты, исходя из которых делается вывод об отсутствии различий между мобильными и немобильными преподавателями по изучаемым характеристикам. В заключительном разделе предлагается теоретическое объяснение полученных результатов.

1. Обзор литературы

Исследования академической мобильности можно условно разделить на две группы: в одних рассматриваются причины смены преподавателями места работы, в других сравнивается научная продуктивность, распределение рабочего времени и сети контактов у мобильных и немобильных преподавателей. В работах второй группы зачастую идет речь о последствиях мобильности, но, как уже отмечалось выше, к однозначным выводам о причинно-следственной связи мобильности и рассматриваемых характеристик исследователи до сих пор не пришли. Проведенная нами работа относится ко второй группе исследований, и публикации именно этой категории мы обсуждаем и анализируем с целью формулировки гипотез. Однако понимание причин мобильности также может помочь в объяснении полученных эмпирических результатов. Таким образом, в обзоре литературы мы сначала рассматриваем исследования, посвященные причинам, а затем — последствиям смены места работы преподавателями, и на основании этих данных формулируем гипотезы настоящего исследования.

1.1. Причины мобильности

Основной причиной мобильности преподавателей является поиск более привлекательных условий найма [Blackburn, Augand, 1972]. При этом стимулом к переходу на другое место работы зачастую оказывается не привлекательность нового места, а неудовлетворенность текущим [Balyeat, 1968]. Унификация условий труда является обстоятельством, снижающим мобильность преподавателей в стране: они не видят смысла в смене места работы, поскольку на новом месте их ожидают такие же условия [Muselin, 2004].

Вторую группу причин перехода преподавателей из одного вуза в другой составляют их личные психологические (общая склонность к мобильности, темперамент, приверженность текущей организации) и социально-демографические (возраст, пол, должность, профессиональный стаж и др.) характеристики [Deville et al., 2014; Rosenfeld, Jones, 1986]. Так, Т. Ким, исследуя международную мобильность преподавателей в Великобритании, показала, что переходы из одного вуза в другой значительно чаще осуществляют сотрудники, предпочитающие научную работу преподаванию [Kim, 2009]. А. Гоулднер, различавший преподавате-

лей-«локалов» и преподавателей-«космополитов», утверждал, что последним важнее приверженность профессии, чем вузу, в котором они работают, а «локалы», напротив, привязаны именно к вузу. «Космополиты» характеризуются высокой степенью вовлеченности в глобальное академическое сообщество и слабо привязаны к текущему месту работы, поэтому могут быть более мобильными [Gouldner, 1957].

Еще одну группу причин смены места работы у преподавателей составляют особенности академических систем в разных странах. Так, в Германии и США мобильность преподавателей институционально стимулируют формальные и неформальные правила, запрещающие повышение преподавателя по служебной лестнице в том же вузе, где были получены необходимые для этого квалификации [Херцог, Кем, 2012; Jacob, Teichler, 2009]; открытость академического рынка труда [Fengqiao, Chen, 2008; Kwiek, 2003; Yudkevich, 2015]; наличие системы постдоков [Muselin, 2004]. В ряде других стран, в частности в России, устройство академической системы затрудняет переход преподавателей из одного вуза в другой [Yudkevich, 2015] (подробнее об этом пойдет речь далее).

Причинами академической мобильности могут также стать определенные политические и исторические события в стране. Применительно к такому случаю обычно используется термин «вынужденная мобильность». Т. Ким приводит пример активной миграции еврейских ученых и преподавателей, спасавшихся от преследований нацистов, из Германии в Великобританию и США в первой половине XX в. [Kim, 2009]. В России в качестве причины вынужденной смены места работы можно рассматривать распад СССР, после которого многие жители бывших советских республик возвращались в Россию или уезжали за рубеж, поскольку в национальных республиках сложилась напряженная экономическая и политическая обстановка.

Согласно результатам большинства исследований академической мобильности и инбридинга, мобильные преподаватели больше ориентированы на исследовательскую работу, проявляют более высокую публикационную активность и вовлечены в более широкую сеть профессиональных контактов.

На основании данных 1972–1973 гг. об американских преподавателях, имеющих степень PhD в общественных или естественных науках и работающих в университетах и колледжах, Д. Даттон подробно сравнил характеристики преподавателей с разной степенью мобильности (начиная с инбридов и заканчивая неинбридами, работавшими в нескольких вузах). Он показал, что за один и тот же период времени немобильные преподаватели публикуют меньше, чем мобильные, статей, которые реже цитируют, но больше книг и монографий. Автор видит причину таких разли-

1.2. Последствия мобильности

чий между мобильными и немобильными учеными в том, что смена работы отнимает много сил и времени и препятствует поэтому длительным трудоемким проектам. Также Д. Даттон установил, что мобильные преподаватели больше времени уделяют исследовательской работе [Dutton, 1980]. Х. Хорта также сравнил преподавателей с разной степенью мобильностью, используя данные опроса 1420 сотрудников 18 португальских вузов, проведенного в 2008 г. Он показал, что преподаватели, работавшие в нескольких вузах, публиковали больше статей, особенно в международных рецензируемых журналах, в то время как немобильные преподаватели чаще печатались в национальных изданиях [Horta, 2013].

Некоторые исследователи объясняют более высокую общую научную производительность мобильных преподавателей повышением публикационной активности в период, предшествующий смене вуза. Готовясь сменить место работы, сотрудники наращивают количество публикаций, чтобы заявить о себе в научном сообществе, а после перехода в другой вуз становятся менее продуктивными [Allison, Long, 1987; Fernández-Zubieta, Geuna, Lawson, 2013]. Х. Хорта и А. Йонезава показали, что при общем положительном влиянии академической мобильности на публикационную активность существует некий предел количества переходов между вузами (*overload of mobility*), равный, к примеру, в Японии четырем. После этого продуктивность преподавателя перестает расти [Horta, Yonezawa, 2013].

На разных выборках зачастую получают разные результаты. Р. Смит и В. Мишра сравнивали публикационную активность преподавателей с разной степенью мобильности на выборке из 429 сотрудников австралийских юридических школ, используя разные меры продуктивности и разные методы анализа. Полученные ими результаты свидетельствуют об отсутствии значимых различий между инбридами, неинбридами и преподавателями, работавшими в течение своей карьеры в нескольких вузах [Smyth, Mishra, 2014]. В Испании не выявлено значимых различий в публикационной активности и в шансах получить бессрочный контракт между мобильными и немобильными преподавателями. Однако скорость продвижения по академической карьерной лестнице и получения пожизненного контракта выше у преподавателей, работавших только в одном вузе. Выводы получены на данных национального почтового опроса, в котором приняли участие 1583 преподавателя, специализирующихся в области медицинских, естественных, физико-математических и инженерно-технических наук [Cruz-Castro, Sanz-Menéndez, 2010].

В России и в Советском Союзе межвузовская мобильность как таковая практически не изучалась. Наиболее близкими цели данной статьи являются исследования инбридинга, проведенные Е. В. Сивак и М. М. Юдкевич. Для сравнения инсайдеров (инбридов и преподавателей, работавших только в одном вузе за карье-

ру) и аутсайдеров (неинбридов) они использовали данные опроса преподавателей экономических дисциплин 27 вузов Санкт-Петербурга [Сивак, Юдкевич, 2009] и данные Мониторинга экономики образования² (опрос преподавателей) [Sivak, Yudkevich, 2015]. Результаты обоих исследований показывают, что инсайдеры публикуют меньше работ и печатаются в основном во внутривузовских журналах. Они предпочитают взаимодействовать только с коллегами внутри вуза, считают, что в политике найма вуз должен отдавать предпочтение собственным выпускникам, а также инвестируют больше времени в преподавательскую деятельность в данном учебном заведении. В условиях российской академической среды, отличающейся исторически сложившимся низким уровнем мобильности [Самсонова, 2010. С. 367] (см. рис. 1 и 2), немобильные преподаватели и инбриды предположительно должны обладать схожими характеристиками, поэтому и выводы относительно данных групп окажутся схожими. Гипотезы настоящего исследования сформулированы исходя из рассмотренных работ об инбридинге в России.

1. Мобильные и немобильные преподаватели различаются по профессиональным предпочтениям, видам профессиональной деятельности и включенности в социальные сети.
2. Мобильные преподаватели характеризуются более высокой публикационной активностью (общей и по отдельным типам публикаций), чем их немобильные коллеги. Также их работы оказываются более высокого качества, они публикуются в рецензируемых и зарубежных изданиях.
3. Мобильные преподаватели отдают предпочтение исследовательской работе перед преподаванием. Они больше времени уделяют научной работе, а преподаванием занимаются несколько меньше, чем их немобильные коллеги.
4. Мобильные преподаватели сильнее вовлечены в социальные сети и коллективную профессиональную деятельность: участвуют в коллективных исследованиях, причем сотрудничают преимущественно с коллегами из других вузов и других стран. Соответственно мобильные преподаватели публикуют больше статей в соавторстве с коллегами из других вузов внутри и вне страны, а немобильные преподаватели — в соавторстве с коллегами из своего вуза.

2. Гипотезы исследования

В работе используются данные международного исследования Changing Academic Profession («Динамика академической профессии»), проведенного по единой методологии в 2007–2009 гг.

3. Методология исследования

² <http://memo.hse.ru>

в 19 странах мира и в 2012 г. в России. В России были опрошены 1623 преподавателя из 25 университетов, включая федеральные и научно-исследовательские, расположенных в 9 регионах страны с наибольшей концентрацией вузов: Москва, Санкт-Петербург, Нижегородская, Новосибирская, Самарская, Свердловская, Ростовская, Томская области и Приморский край. В каждом регионе вузы отбирались случайным образом из трех групп — вузы без особого статуса (университеты, институты, академии), федеральные университеты и научно-исследовательские университеты — пропорционально общему количеству вузов в регионе. Далее в каждом отобранном вузе случайным образом были опрошены как минимум 64 респондента [Yudkevich et al., 2013].

3.1. Операционализация понятий

Поскольку в предыдущих исследованиях отмечалось, что эффекты мобильности проявляются в сравнительно краткосрочной перспективе, было принято решение оценивать мобильность преподавателей в течение короткого периода — 10 лет. Выбор именно такого срока объясняется несколькими причинами. Во-первых, за такой период преподаватель в России как минимум дважды участвует в конкурсе на продление контракта (при непрохождении которого может произойти смена места работы), а также имеет достаточно возможностей найти и сменить работу по собственному желанию. Во-вторых, такой срок обусловлен ограничениями используемых данных. В исследовании «Динамика академической профессии» известно количество публикаций у преподавателя только за последние три года. Отрезок времени, за который изучается мобильность, должен быть несколько больше, чем период известной научной продуктивности. Наконец, в 2003 г. Россия подписала Болонское соглашение, направленное на усиление мобильности, поэтому за последние 10 лет условия работы у преподавателей вузов могли измениться. Таким образом, было решено рассматривать мобильность преподавателей за 10 лет, предшествующие проведению исследования «Динамика академической профессии», т. е. за 2002–2012 гг.

Межвузовская мобильность определяется в данной работе по сумме двух параметров: 1) несовпадение общего научно-преподавательского стажа и стажа работы в вузе, где проводился опрос; 2) стаж работы в том вузе, где проводился опрос, менее 10 лет. В отличие от альтернативной операционализации, основанной исключительно на несовпадении общего научно-педагогического стажа и стажа работы в данном вузе, при которой выделяются только группы мобильных и немобильных преподавателей, используемая операционализация позволяет выявить еще одну группу — преподавателей, «мобильных в прошлом». Данная группа не будет учитываться в анализе, поскольку наше исследование фокусируется на краткосрочной мобильности. Итак, мы выделяем следующие группы преподавателей:

Таблица 1. Численность и доля в выборке преподавателей с разным уровнем мобильности

	Численность (человек)	Доля в выборке (%)
Немобильный	552	65,6
Мобильный за последние 10 лет	126	15,0
Мобильный ранее, чем за последние 10 лет (не включены в анализ)	163	19,4
Итого	841	100,0

Источник: Расчеты на данных исследования Changing Academic Profession.

- 1) *мобильные* — те, чей стаж работы в данном вузе менее 10 лет и общий научно-преподавательский стаж не совпадает со стажем работы в данном вузе;
- 2) *немобильные* — те, чей стаж работы в данном вузе полностью совпадает с общим научно-преподавательским стажем;
- 3) *мобильные в прошлом* — те, чей научно-преподавательский стаж не совпадает со стажем работы в данном вузе, а стаж работы в вузе, где проводился опрос, более 10 лет.

Распределение респондентов по перечисленным группам представлено в табл. 1.

Поскольку мы оцениваем мобильность на протяжении 10-летнего периода, для анализа были отобраны респонденты с общим стажем работы в академическом секторе не менее 10 лет. Хотя опрос в рамках исследования «Динамика академической профессии» проводился в вузах, в выборку могли попасть респонденты, занимающиеся только исследованиями в научных подразделениях. Поскольку данная статья посвящена именно преподавателям, в выборку мы включили только респондентов, имеющих хотя бы минимальную преподавательскую нагрузку — 3 часа в неделю. Кроме того, отобранные респонденты контролировались на наличие кандидатской степени или PhD, поскольку для получения степени необходимо наличие определенного количества публикаций. Контроль данной переменной позволил избежать сильных смещений в научной продуктивности респондентов в выборке в сторону непродуктивных. Таким образом, для анализа были отобраны данные по респондентам, обладающим научной степенью кандидата наук или PhD, которые как минимум 3 часа в неделю тратят на преподавательскую работу и чей научно-преподавательский стаж составляет минимум 10 лет. Итоговый объем выборки составил 678 респондентов.

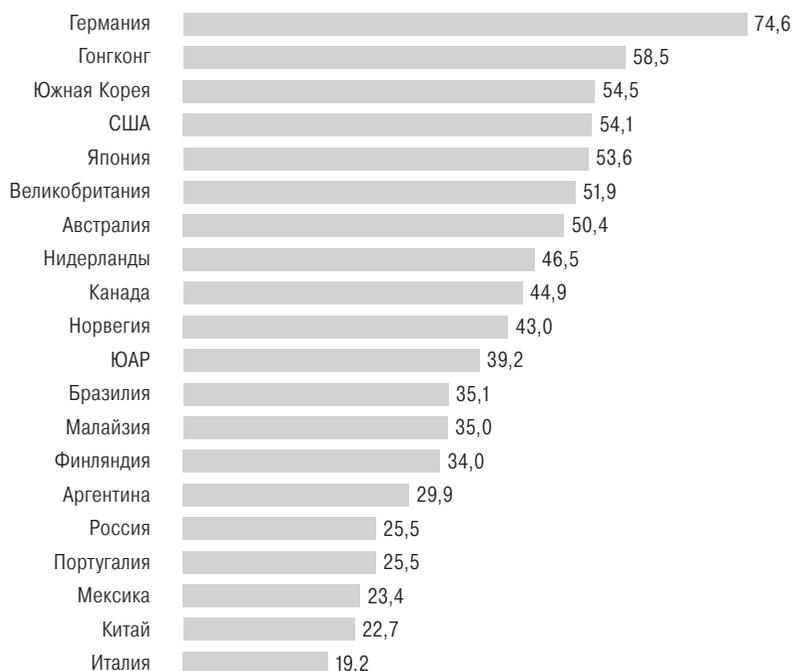
Публикационная активность в данной работе измеряется числом монографий, статей и отчетов по спонсированным исследовательским проектам, опубликованных преподавателем за последние 3 года. Также рассматривается общий индекс публикационной активности, для построения которого использовался факторный анализ. Индекс публикационной активности представляет собой значение фактора, построенного на основании трех переменных: число монографий, статей и отчетов по спонсированным научным проектам, автором или соавтором которых является преподаватель. Качество публикаций определяется долей работ на иностранном языке (ориентация на более широкое академическое сообщество) и в рецензируемых журналах (качество которых гарантированно достаточно высокое) в общем числе публикаций преподавателя.

Под распределением рабочего времени понимается количество часов в неделю, которые респондент занимается исследовательской и административной работой, а также доля времени, отводимая на преподавание. Время, затрачиваемое на преподавание, может очень сильно различаться в зависимости от того, каков размер преподавательской ставки респондента в данном вузе, поэтому в статье рассматривается именно доля рабочего времени, отводимая на преподавание. Профессиональная ориентация на преподавание или на исследование определяется на основе субъективных предпочтений респондента.

Академические коммуникации включают профессиональное сотрудничество преподавателя с коллегами внутри его вуза, внутри страны и на международном уровне (участие в совместных исследовательских проектах и доля публикаций в соавторстве с коллегами внутри страны и за рубежом). На основании этого показателя можно сделать вывод о том, ориентируется ли преподаватель в своей работе на международное или на национальное академическое сообщество.

3.2. Метод анализа Основным методом анализа, используемым в данной статье, является регрессионное моделирование (метод наименьших квадратов). По аналогии с существующими исследованиями межвузовской мобильности [Cruz-Castro, Sanz-Menéndez, 2010; Dutton, 1980; Horta, 2013] количество разных типов публикаций, общий индекс публикационной активности, время, затрачиваемое на преподавание, научную работу и административную деятельность, а также число публикаций в соавторстве включаются в модели в качестве зависимых переменных, а переменная мобильности — в качестве независимого предиктора. В уравнение входят также контрольные переменные: пол, возраст, стаж, наличие докторской степени, наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе, наличие дополнительной работы в другом вузе, основное место работы в вузе (кафедра или науч-

Рис. 1. Доля преподавателей, работавших более чем в одном вузе после получения наивысшей степени (%)



Источник: Расчеты на основе данных исследования Changing Academic Profession.

ное подразделение), профессиональная ориентация на преподавание или исследования, научная дисциплина, а также тип вуза, в котором работает респондент.

Надежность результатов, полученных с помощью регрессионного анализа, проверяется сравнением среднего числа публикаций и среднего времени, затрачиваемого на разные виды деятельности мобильными и немобильными преподавателями, с помощью непараметрического критерия U Манна — Уитни для независимых выборок. Описательная статистика по всем переменным, используемым в статье, представлена в табл. П2 в приложении.

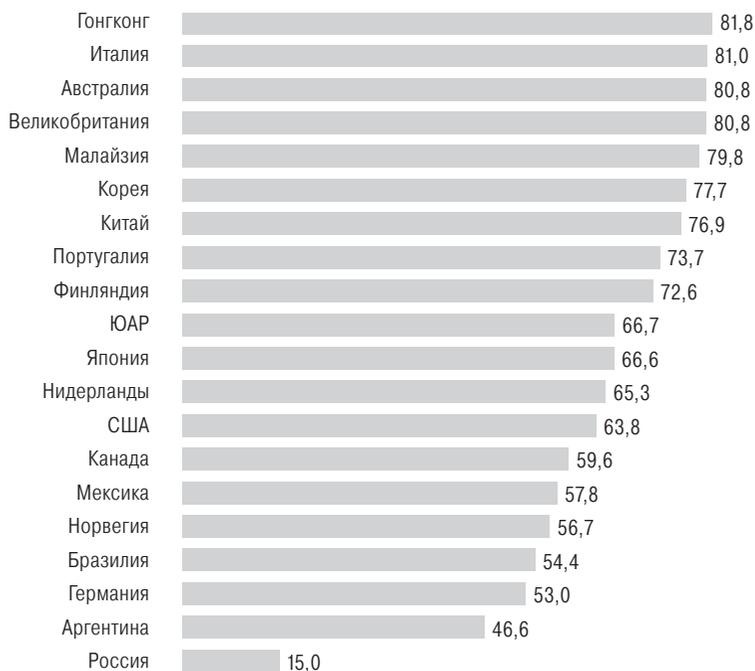
Российские показатели общего уровня мобильности и уровня мобильности преподавателей в краткосрочном периоде сравниваются с аналогичными показателями в других странах, участвовавших в исследовании «Динамика академической профессии». Под уровнем мобильности понимается доля преподавателей, менявших место работы за всю карьеру или за последние 10 лет.

На рис. 1 представлено сравнение общего уровня мобильности преподавателей, а на рис. 2 — сравнение уровня мобильности преподавателей в краткосрочном периоде.

4. Результаты

4.1. Уровень академической мобильности в России

Рис. 2. Доля преподавателей, работавших более чем в одном вузе за последние 10 лет (%)



Источник: Расчеты на основе данных исследования Changing Academic Profession.

В большинстве стран доля преподавателей, осуществивших переход из одного вуза в другой за последние 10 лет, очень высока, в отличие от общего уровня мобильности. Это различие объясняется тем, что в большинстве стран, принимавших участие в исследовании «Динамика академической профессии», выборку составляли преимущественно преподаватели с общим научно-преподавательским стажем менее 10 лет.

В России низкими являются показатели и общей мобильности, и краткосрочной, причем, в отличие от большинства других стран, уровень краткосрочной мобильности ниже уровня общей мобильности. Вероятно, высокий уровень общей мобильности создала ситуация нестабильности 1990-х годов, когда многие работники академического сектора теряли работу и были вынуждены искать новое место.

Академическая система в России отличается целым рядом институциональных и культурных особенностей, которые могут препятствовать академической мобильности и обуславливать ее низкий уровень. Во-первых, мобильность затрудняется неравномерным распределением вузов по территории страны, несмотря на их достаточно большое количество (на сентябрь 2014 г. в России насчитывалось 578 государственных и 391 частный

вуз³). В некоторых регионах концентрируется очень большое число вузов, а в других их практически нет. Кроме того, академический рынок труда в России фактически является закрытым. Формально в российских вузах существует система найма с открытым конкурсом, но на практике ту или иную позицию обычно занимают младшие по должности сотрудники кафедры или выпускники университета — а это означает низкую академическую мобильность и распространение инбридинга [Андрущак, Юдкевич, 2012]. Анализ практик инбридинга и иммобильности в восьми странах, включая Россию, показал, что, хотя формально национальные эксперты в академической сфере признают наличие открытого рынка труда, в большинстве случаев открытый конкурс оказывается фикцией [Altbach, Yudkevich, Rumbley, 2015]. Открытый конкурс обязателен по закону, но на деле он зачастую оказывается лишь формальностью, в нем не участвуют внешние соискатели, поскольку никто не верит, что сторонний человек и кандидат из вуза имеют равные возможности трудоустройства [Sivak, Yudkevich, 2015; Yudkevich, 2015]. Также иммобильности может способствовать система продления контрактов, неформально укоренившаяся в академической среде. Все трудовые контракты в России имеют фиксированную продолжительность — от одного до пяти лет, но их продление чаще всего происходит практически автоматически, поэтому большинство преподавателей считают, что занимают постоянную позицию [Андрущак, Юдкевич, 2012].

Для российской академической культуры характерно восприятие инбридинга и иммобильности в качестве нормы. Согласно результатам опроса преподавателей экономических специальностей, проведенного в 2008 г. в 27 вузах Санкт-Петербурга, почти половина респондентов считают, что политика найма вузов должна быть направлена на собственных выпускников [Сивак, Юдкевич, 2009]. Высокая концентрация инбридов и немобильных преподавателей в вузах приводит к тому, что они некритично относятся к такой практике найма, не пытаются с ней бороться и сами ее воспроизводят. В результате научные сообщества внутри отдельных вузов оказываются закрытыми, они воспроизводят одни и те же академические традиции и приветствуют преемственность [Altbach, Yudkevich, Rumbley, 2015].

Отсутствие конкуренции при продлении контракта, закрытый рынок труда и высокие издержки смены места работы, а также традиции академической культуры являются основными причинами низкой академической мобильности в России [Yudkevich, 2015]. Таким образом, российская академическая система обладает специфическими чертами, препятствующими свободному

³ По данным Федеральной службы государственной статистики РФ на 2013–2014 г. (http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/obraz/vp-obr1.htm)

переходу преподавателей из одного вуза в другой, и эти ее особенности могут оказывать влияние на взаимосвязь мобильности с результатами работы преподавателя, которые будут рассмотрены в следующих разделах.

4.2. Публикационная активность В данном разделе проверяется гипотеза 2: мобильные преподаватели публикуют больше работ и более высокого качества — в зарубежных и рецензируемых изданиях.

Судя по показателям среднего числа публикаций, общая публикационная активность мобильных и немобильных преподавателей значимо не различается (см. табл. П1 в приложении), однако некоторые различия наблюдаются для разных типов работ. Мобильные преподаватели публикуют больше статей, чем немобильные (5,5 и 4,5 за 3 года соответственно), но значительно реже занимаются написанием отчетов по спонсированным научным проектам (0,18 и 0,67 в среднем за 3 года соответственно). Доля работ на иностранном языке и статей в рецензируемых журналах не различается значимо для преподавателей, имеющих опыт работы в другом вузе, и для тех, кто всю карьеру работал только в одном вузе. То есть по качеству работы мобильных и немобильных преподавателей практически одинаковы.

Те же результаты получены при использовании регрессионного анализа. Различия в общем индексе публикационной активности, а также в качестве публикаций у мобильных и немобильных преподавателей оказываются незначимыми (табл. 3). Получил подтверждение вывод о том, что преподаватели, работавшие в нескольких вузах, публикуют в среднем на 0,527 меньше отчетов по спонсированным научным проектам, чем их немобильные коллеги. Мобильные преподаватели пишут меньше монографий (на 0,054) (различия значимы при уровне доверительной вероятности 10%). Взаимосвязь между мобильностью преподавателя и числом написанных им статей оказывается незначимой при использовании регрессионного анализа, т. е. вывод о более высокой продуктивности мобильных преподавателей не является устойчивым к методу анализа данных (табл. 2 — в скобках здесь и далее указаны стандартные ошибки).

Наиболее значимыми предикторами различных показателей публикационной активности преподавателя являются наличие докторской степени, профессиональная склонность к исследовательской работе, а не к преподаванию, а также работа в национально-исследовательских университетах. Эти три переменные положительно связаны с количеством и качеством всех типов публикаций преподавателя.

Анализ взаимосвязи публикационной активности и мобильности показывает, что по общей публикационной активности и по качеству публикаций мобильные и немобильные преподаватели значимо не различаются. В то же время по отдельным типам пуб-

Таблица 2. Оценка взаимосвязи публикационной активности и мобильности преподавателя при контроле других признаков (по отдельным видам публикаций)

	Число публикаций за последние 3 года		
	Монографии, автором или со-автором которых Вы являетесь	Научные статьи (в журнале или глава книги)	Отчеты или монографии, написанные в спонсированном проекте
Мобильность	-0,054* (0,143)	0,922 (0,582)	-0,527*** (0,191)
Пол	0,161 (0,109)	0,447 (0,443)	0,155 (0,146)
Возраст	0,065 (0,052)	0,456** (0,212)	-0,017 (0,07)
[Возраст] ² : 1000	0 (0)	-4* (2)	-0,067 (1)
Преподавательский стаж	-0,05 (0,03)	-0,234* (0,124)	0,007 (0,041)
[Преподавательский стаж] ² : 1000	1*** (1)	3 (0,002)	0,031 (1)
Наличие у преподавателя докторской степени	0,659 (0,126)	3,749*** (0,516)	0,451*** (0,169)
Наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе	-0,156 (0,11)	0,238 (0,45)	-0,073 (0,147)
Наличие дополнительной работы еще в одном вузе или НИИ в настоящий момент	-0,029*** (0,13)	-0,347 (0,532)	0,12 (0,174)
Профессиональная ориентация на преподавание или на исследования	0,438* (0,104)	1,607*** (0,424)	0,226 (0,139)
Основное место работы в данном вузе	-0,652** (0,336)	-0,446 (1,364)	-0,181 (0,449)
Продолжительность контракта	0,312 (0,145)	-0,939 (0,591)	-0,02 (0,193)
Тип вуза: НИУ	-0,145 (0,117)	2,428*** (0,477)	0,129 (0,156)
Тип вуза: ФУ	-0,057 (0,153)	1,569** (0,623)	0,187 (0,205)
Экономические науки и право	0,242 (0,16)	1,278** (0,651)	-0,205 (0,214)
Естественные науки	-0,121 (0,149)	-0,42 (0,609)	-0,016 (0,2)
Инженерные и технические науки	-0,134 (0,148)	-0,506 (0,603)	0,199 (0,198)
R²	0,145	0,194	0,06

*** значимость на уровне 1%; ** значимость на уровне 5%; * значимость на уровне 10%.

Таблица 3. **Оценка взаимосвязи публикационной активности и мобильности преподавателя при контроле других признаков (общая публикационная активность и качество публикаций)**

	Публикационная активность	Доля публикаций на иностранном языке	Доля публикаций в рецензируемых журналах
Мобильность	-0,083 (0,11)	-0,493 (1,99)	-2,547 (4,53)
Пол	0,149* (0,084)	-0,834 (1,528)	-0,564 (3,479)
Возраст	0,068* (0,04)	0,263 (0,741)	2,764 (1,683)
[Возраст] ² : 1000	-0,001* (0)	-0,004 (0,007)	-0,026 (0,016)
Преподавательский стаж	-0,041* (0,023)	0,599 (0,435)	-2,085** (0,986)
[Преподавательский стаж] ² : 1000	0,001 (0)	-0,008 (0,008)	0,036** (0,018)
Наличие у преподавателя докторской степени	0,769*** (0,098)	2,671 (1,658)	15,002*** (3,779)
Наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе	-0,055 (0,085)	-1,873 (1,513)	-6,26* (3,447)
Наличие дополнительной работы еще в одном вузе или НИИ в настоящий момент	-0,008 (0,101)	2,893 (1,78)	0,186 (4,054)
Профессиональная ориентация на преподавание или на исследования	0,425*** (0,08)	3,452*** (1,409)	6,986** (3,207)
Основное место работы в данном вузе	-0,383 (0,258)	-1,37 (4,321)	-2,443 (9,846)
Продолжительность контракта	0,069 (0,112)	1,889 (2,033)	7,566 (4,633)
Тип вуза: НИУ	0,18** (0,09)	3,401** (1,635)	9,467** (3,714)
Тип вуза: ФУ	0,167 (0,118)	0,664 (2,079)	-10,298** (4,734)
Экономические науки и право	0,182 (0,123)	-1,546 (2,175)	1,782 (4,957)
Естественные науки	-0,075 (0,115)	9,615*** (2,106)	10,35** (4,789)
Инженерные и технические науки	-0,063 (0,114)	0,87 (2,077)	5,86 (4,734)
R²	0,198	0,147	0,135

*** значимость на уровне 1%; ** значимость на уровне 5%; * значимость на уровне 10%.

ликаций, в частности по числу монографий и отчетов, написанных в спонсированных научных проектах, преподаватели, не менявшие место работы, оказываются более продуктивными. Таким образом, проверявшаяся в данном разделе гипотеза 2 не подтвердилась: немобильные преподаватели не уступают мобильным в качестве и количестве публикаций, а по некоторым показателям опережают их.

В данном разделе проверяется гипотеза 3: мобильные преподаватели отдадут предпочтение исследовательской работе и уделяют ей больше времени, чем преподаватели, не менявшие место работы.

Взаимосвязь мобильности и распределения рабочего времени преподавателей является значимой: наблюдаются различия во времени, уделяемом преподаванию и административной работе преподавателями, менявшими и не менявшими место работы за последние 10 лет. Оба метода анализа, используемые в работе, показывают, что мобильные преподаватели уделяют преподаванию более значительную долю рабочего времени, чем их немобильные коллеги (на 7,9%) и меньше занимаются административной работой (в среднем на 2 часа в неделю) (табл. 4 и табл. П1 в приложении). В то же время результаты показывают, что на исследовательскую работу преподаватели, менявшие за последние 10 лет место работы и не менявшие его, тратят примерно одинаковое количество рабочего времени (от 11 до 13 часов в неделю). Этот результат устойчив к методу анализа данных и подтверждается и при сравнении средних (см. табл. П1 в приложении), и при использовании регрессионного анализа (табл. 4).

Другими значимыми предикторами распределения времени являются наличие докторской степени у респондента (положительно влияет на время, затрачиваемое на исследовательскую и административную работу), наличие у него административной должности (положительная связь со временем на административную работу), а также профессиональная ориентация на научную работу (положительно связана со временем на исследование и отрицательно — с долей времени на преподавание) (табл. 4).

Преподаватели, менявшие место работы за последние 10 лет, несколько чаще отдадут предпочтение исследовательской работе, однако тех, кто больше ориентирован на преподавание, среди них все равно больше (табл. 5 — различия значимы на уровне 10%).

Таким образом, сравнение распределения рабочего времени и профессиональной ориентации мобильных и немобильных преподавателей лишь частично подтверждает гипотезу 3 о большей вовлеченности мобильных преподавателей в исследовательскую работу. Мобильные преподаватели на самом деле меньше занимаются административной работой и чаще заявляют, что отдадут предпочтение исследовательской работе, а не преподава-

4.3. Распределение рабочего времени

Таблица 4. **Оценка взаимосвязи распределения рабочего времени и мобильности преподавателя при контроле других признаков**

	Доля времени на преподавание	Количество часов в неделю	
		На исследовательскую работу	На административную работу
Мобильность	7,928*** (2,446)	-1,485 (1,143)	-2,051** (0,868)
Пол	-5,352*** (1,865)	0,869 (0,872)	0,691 (0,664)
Возраст	-2,043** (0,899)	1,527*** (0,419)	0,407 (0,319)
[Возраст] ² : 1000	0,022** (0,008)	-0,015*** (0,004)	-0,005 (0,003)
Преподавательский стаж	0,303 (0,525)	-0,614** (0,244)	-0,075 (0,185)
[Преподавательский стаж] ² : 1000	-0,006 (0,01)	0,01** (0,004)	0,002 (0,003)
Наличие у преподавателя докторской степени	-9,715*** (2,163)	3,716*** (1,011)	1,558** (0,767)
Наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе	-3,45* (1,888)	-2,902*** (0,882)	5,871*** (0,671)
Наличие дополнительной работы еще в одном вузе или НИИ в настоящий момент	0,78 (2,232)	0,756 (1,043)	-1,06 (0,792)
Профессиональная ориентация на преподавание или на исследования	-11,183*** (1,779)	5,428*** (0,833)	-0,906 (0,634)
Основное место работы в данном вузе	7,201 (5,754)	0,874 (2,695)	-1,237 (2,047)
Продолжительность контракта	-1,623 (2,48)	1,429 (1,157)	-1,651* (0,879)
Тип вуза: НИУ	5,417*** (2,006)	1,262 (0,937)	-0,811 (0,711)
Тип вуза: ФУ	2,663 (2,631)	-0,272 (1,228)	-0,451 (0,934)
Экономические науки и право	-6,886** (2,742)	-0,945 (1,281)	1,77* (0,98)
Естественные науки	-5,452** (2,56)	1,516 (1,196)	-1,684* (0,908)
Инженерные и технические науки	-1,192 (2,528)	-2,795** (1,182)	0,175 (0,898)
R²	0,187	0,186	0,215

*** значимость на уровне 1%; ** значимость на уровне 5%; * значимость на уровне 10%.

Таблица 5. **Взаимосвязь мобильности и профессиональной ориентации на преподавание или исследования (%)**

	Ориентация на преподавание	Ориентация на исследовательскую работу
Немобильный	59,3	40,7
Мобильный за последние 10 лет	52,0	48,0

нию. В то же время распределение их рабочего времени свидетельствует об обратном: они тратят на научную работу меньше времени, чем их немобильные коллеги, а большую долю в их бюджете рабочего времени занимает преподавание. Следует учитывать, что данные выводы могут объясняться разной эффективностью распределения рабочего времени.

В данном разделе проверяется гипотеза 4: более широкая сеть контактов мобильных преподавателей позволяет им больше сотрудничать с коллегами из других вузов и стран и публиковать работы в соавторстве с ними.

Сравнение средних показывает, что мобильные преподаватели публикуют значительно меньшую долю своих работ в соавторстве с коллегами из России (28,9% по сравнению с 40,3% у немобильных преподавателей) (см. табл. П1 в приложении), другими словами, преподаватели, не менявшие место работы, больше сотрудничают с коллегами внутри страны. Однако данный результат неустойчив к методу анализа данных. Регрессионный анализ показывает, что мобильность не связана с долей совместных публикаций с коллегами из России и из-за рубежа (табл. 6). То есть академические коммуникации мобильных и немобильных преподавателей значимо не различаются. Этот вывод подтверждается и при сравнении доли мобильных и немобильных преподавателей, участвовавших в различных коллективных научных проектах (табл. 7).

Таким образом, гипотеза 4 о том, что мобильные преподаватели в своей работе больше ориентированы на международное академическое сообщество, а немобильные — на российское, подтвердилась лишь частично (при сравнении средних долей публикаций в соавторстве с коллегами внутри страны и за рубежом) и полностью опровергается при использовании регрессионного анализа и построении таблиц сопряженности для вовлеченности мобильных и немобильных преподавателей в коллективные научные проекты.

Итак, уровень мобильности преподавателей вузов в России значительно ниже, чем в большинстве других стран, принимавших участие в международном исследовании «Динамика академиче-

4.4. Академические коммуникации

5. Обсуждение результатов и выводы

Таблица 6. Оценка взаимосвязи публикационной активности в соавторстве и мобильности преподавателя

	Доля публикаций в соавторстве	
	с коллегами внутри страны	с коллегами из других стран
Мобильность	-5,849 (5,048)	0,658 (1,289)
Пол	-0,53 (3,877)	2,681*** (0,99)
Возраст	2,382 (1,879)	0,216 (0,48)
[Возраст] ² : 1000	-0,024 (0,018)	-0,003 (0,005)
Преподавательский стаж	-1,991* (1,104)	-0,286 (0,282)
[Преподавательский стаж] ² : 1000	0,034* (0,02)	0,006 (0,005)
Наличие у преподавателя докторской степени	-0,201 (4,207)	1,138 (1,075)
Наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе	8,706** (3,84)	1,514 (0,981)
Наличие дополнительной работы еще в одном вузе или НИИ в настоящий момент	4,493 (4,516)	0,878 (1,154)
Профессиональная ориентация на преподавание или на исследования	5,905 (3,574)	0,642 (0,913)
Основное место работы в данном вузе	2,585 (10,961)	2,687 (2,8)
Продолжительность контракта	6,42 (5,158)	0,476 (1,317)
Тип вуза: НИУ	6,737 (4,148)	0,956 (1,059)
Тип вуза: ФУ	-7,161 (5,275)	-0,401 (1,347)
Экономические науки и право	11,595** (5,518)	0,67 (1,41)
Естественные науки	22,945*** (5,344)	3,338** (1,365)
Инженерные и технические науки	29,081*** (5,27)	1,151 (1,346)
R²	0,144	0,065

*** значимость на уровне 1%; ** значимость на уровне 5%; * значимость на уровне 10%.

Таблица 7. **Профессиональные коммуникации мобильных и немобильных преподавателей (%)**

		Немобильный	Мобильный за последние 10 лет
Индивидуальная работа над научными проектами	Нет	83	17
	Да	78	22
Участие хотя бы в одном коллективном научном проекте в прошлом году	Нет	78	22
	Да	82	18
Сотрудничество с коллегами из других вузов в России	Нет	81	19
	Да	80	20
Сотрудничество с иностранными коллегами	Нет	80	20
	Да	84	16

Примечание: В таблице представлено распределение ответов «да» между мобильными и немобильными преподавателями. Общая численность тех, кто участвует в той или иной работе, принимается за 100%, и тех, кто не участвует, — тоже за 100%.

ской профессии», данные которого использовались в работе. Низкий уровень мобильности обусловлен, в частности, институциональными особенностями академической среды и сложившейся академической культурой. В России пока не сформировалось отрицательного или по крайней мере осторожного отношения к инбридингу и иммобильности, о чем свидетельствуют опросы и национальных экспертов, и самих преподавателей. Работа в одном и том же вузе на протяжении всей карьеры (зачастую даже в том, в котором преподаватель получил диплом о высшем образовании и степень) считается нормой для академического сообщества. Руководители кафедры, отвечающие за наем новых сотрудников, зачастую сообщают, что, по их мнению, кадровая политика вузов *должна* быть направлена на собственных выпускников. Кроме того, открытый конкурс на вакансию во многих случаях реализуется лишь формально, а на самом деле в качестве основного механизма поиска и отбора новых сотрудников выступают социальные связи кандидатов и людей, осуществляющих наем. Академический рынок труда на деле оказывается закрытым. Еще одной особенностью российской академической среды вплоть до недавнего времени являлось то, что оценка научной работы преподавателя и его продуктивности практически не учитывалась при приеме на работу и при продлении контракта, поскольку большинство вузов в России ориентированы на преподавание. Фактически преподаватели не видели связи между продуктивностью и занимаемой должностью [Душина, Ащеулова, 2011]. Ситуация начала меняться лишь в последние годы с введением требований к публикационной активности преподавателей.

При этом, несмотря на высокий уровень, иммобильность преподавателей в России не оказывает негативного влияния на результаты их профессиональной деятельности, как это предполагалось на этапе формулировки гипотез, большинство из которых не подтвердилось. Различий между мобильными и немобильными преподавателями немного. Наши результаты отличаются от тех, которые были получены в российских исследованиях инбридинга — крайней формы иммобильности. На этом основании можно заключить, что в России инбридинг и иммобильность — явления не идентичные по своей связи с результатами научной работы преподавателей, несмотря на то что оба они широко распространены в академической среде. В исследовании инбридинга в России были выявлены разные публикационные стратегии инбридов и неинбридов. Е. В. Сивак и М. М. Юдкевич [2009] показали, что инсайдеры чаще публикуют статьи в вузовских журналах, большинство из которых (за исключением журналов, выпускаемых престижными университетами) сравнительно невысокого качества. В данной работе публикационные стратегии мобильных и немобильных преподавателей сравнивались на основании доли публикаций на иностранном языке и статей в рецензируемых журналах в общем количестве публикаций преподавателя, и значимых различий выявлено не было. Однако публикации таких видов достаточно редки для большинства преподавателей в России (см. среднее по этим показателям в табл. П1 в приложении), и именно поэтому могут значимо не различаться для двух рассматриваемых групп преподавателей.

Интерпретируя полученные результаты, необходимо иметь в виду, что они основаны на данных опроса преподавателей, проведенного в 2012 г. Фактически в работе представлен последний «срез» ситуации, уходящей в прошлое. С 2013 г. в рамках реформы высшего образования в России сокращается число вузов, ужесточаются требования к преподавателям при продлении контракта, вводятся меры по повышению публикационной активности преподавателей в рецензируемых журналах. Открытый конкурс при приеме на работу, который до этого был фикцией, во многих российских вузах становится реальностью. Все эти изменения приводят к тому, что часть преподавателей теряют работу, а те, кто хочет остаться в вузе или перейти на работу в другое место, вынуждены повышать свою конкурентоспособность, больше заниматься научной работой и публиковаться. Профессиональные стратегии преподавателей, а также их взаимосвязь с мобильностью, скорее всего, будут меняться, а общий уровень мобильности, вероятно, повысится. Поэтому в дальнейшем интересно провести повторную оценку межвузовской мобильности и ее последствий в России на более свежих данных и понять, изменятся ли результаты в сегодняшних реалиях.

Литература

1. Андрущак Г., Юдкевич М. Высшее образование в России: заработная плата и контракты // Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущак, И. Пачеко (ред.) Как платят профессорам. Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов. М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. С. 289–304.
2. Душина С.А., Ащеулова Н.А. Новые формы организации науки: роль мобильности // Социология науки и технологий. 2011. Т. 2. № 2. С. 69–76.
3. Ерохина К.С. Социальная мобильность ученых и проблемы ее государственного регулирования // Социологические исследования. 2008. № 9. С. 85–93.
4. Иконникова Н.К. Профессиональная и гражданская идентичность ученых в зеркале глобальной академической мобильности // Вопросы социальной теории. 2011. Т. 5. С. 319–336.
5. Кугель С.А. Профессиональная мобильность в науке. М.: Мысль, 1983.
6. Кугель С.А., Ащеулова Н.А. Мотивация и направления профессиональной мобильности ученых в условиях перехода к рыночным отношениям. Годичная научная конференция ИИЕТ РАН 1998. М.: ИИЕТ РАН, 1999. С. 192–194.
7. Самсонова Е.И. Основные тенденции профессиональной мобильности научных кадров в России // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена. 2010. № 124. С. 366–370.
8. Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академический инбридинг: за и против // Вопросы образования. 2009. № 1. 170–187.
9. Херцог М., Кем Б. М. Зарплата преподавателей в системе высшего образования Германии: «лоскутный ковер» // Ф. Альтбах, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущак, И. Пачеко (ред.) Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов. М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. С. 120–132.
10. Шелищ П.Б., Иванов О.И. Динамика науки. Ленинград: Наука, 1981.
11. Allison P.D., Long J. S. (1987) Interuniversity Mobility of Academic Scientists // American Sociological Review. Vol. 52. No 5. P. 643–652. <http://doi.org/10.2307/2095600>
12. Altbach P.G., Yudkevich M., Rumbley L. E. (2015) Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem // M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives. Basingstoke, UK; New York: Palgrave Macmillan. P. 1–17.
13. Balyeat R.E. (1968) Factors Affecting the Acquisition and Retention of College Faculty. Athens: University of Georgia.
14. Blackburn R.M., Aurand C. H. (1972) Mobility Studies on Academic Men: Some Methodological Concerns and Substantive Findings. ERIC Document Reproduction Service No ED065 092.
15. Cruz-Castro L., Sanz-Menéndez L. (2010) Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes // Research Policy. Vol. 39. No 1. P. 27–38. <http://doi.org/10.1016/j.respol.2009.11.008>
16. Deville P., Wang D., Sinatra R. et al. (2014) Career on the Move: Geography, Stratification, and Scientific Impact // Scientific Reports. Vol. 4. No 1. Article No 4770. <http://doi.org/10.1038/srep04770>
17. Dutton J.K. (1980) The Impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarship Performance of Academic Scientists. <http://eric.ed.gov/?id=ED196714>
18. Fengqiao Y., Chen Y. (2008) Analyses of the Educational Backgrounds and Career Paths of Faculty in Higher Education Institutions in Beijing Municipality, China // RIHE International Seminar Reports. No 12. P. 265–292.

19. Fernández-Zubieta A., Geuna A., Lawson C. (2013) Researchers' Mobility and its Impact on Scientific Productivity. University of Turin Working paper No 06/2013.
20. Gouldner A.W. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I//Administrative Science Quarterly. Vol. 2. No 3. P. 281–306.
21. Horta H. (2013) Deepening our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research//Higher Education. Vol. 65. No 4. P. 487–510. <http://doi.org/10.1007/s10734-012-9559-7>
22. Horta H., Yonezawa A. (2013) Going Places: Exploring the Impact of Intra-Sectoral Mobility on Research Productivity and Communication Behaviors in Japanese Academia//Asia Pacific Education Review. Vol. 14. No 4. P. 537–547. <http://link.springer.com/10.1007/s12564-013-9279-4>
23. Jacob A.K., Teicler U. (2009) The Changing Employment and Work Situation of the Academic Profession in Germany//RIHE International Seminar Reports. No 13. P. 253–270.
24. Kim T. (2009) Shifting Patterns of Transnational Academic Mobility: A Comparative and Historical Approach//Comparative Education. Vol. 45. No 3. P. 387–403. <http://doi.org/10.1080/03050060903184957>
25. Kwiek M. (2003) Academe in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession//Higher Education. Vol. 45. No 4. P. 455–476.
26. Long J.S. (1978) Productivity and Academic Position in the Scientific Career//American Sociological Review. Vol. 43. No 6. P. 889–908.
27. Musselin C. (2004) Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility//Higher Education. Vol. 48. No 1. P. 55–78.
28. Pelz D.C., Andrews F. M. (1966) Scientists in Organizations. New York: Wiley.
29. Rosenfeld R.A., Jones J. A. (1986) Institutional Mobility Among Academics: The Case of Psychologists//Sociology of Education. Vol. 59. No 4. P. 212–226. <http://doi.org/10.2307/2112348>
30. Sivak E., Yudkevich M. (2015) Academic Immobility and Inbreeding in Russian University Sector//M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives. Basingstoke, UK; New York: Palgrave Macmillan. P. 130–155.
31. Smyth R., Mishra V. (2014) Academic Inbreeding and Research Productivity and Impact in Australian Law Schools//Scientometrics. Vol. 98. No 1. P. 583–618. <http://doi.org/10.1007/s11192-013-1052-2>
32. Velho L., Krige J. (1984) Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists//Social Studies of Science. Vol. 14. No 1. P. 45–62. <http://www.jstor.org/stable/284701>
33. Wyer J.C., Conrad C. F. (1984) Institutional Inbreeding Reexamined//American Educational Research Journal. Vol. 21. No 1. P. 213–225. <http://www.jstor.org/stable/1162362>.
34. Yudkevich M. (2015) The University Sector in Russia: Young Romantics and Losers Welcome?//M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley (eds) Young Faculty in the 21st Century: International Perspectives. Albany: State University of New York, pp. 227–252.
35. Yudkevich M., Kozmina Y., Sivak E., Bain O., Davydova I. (2013) Changing Academic Profession: Russia Country Report. Научные доклады Института институциональных исследований No WP10. Moscow: Higher School of Economics.

Таблица П1. Среднее число публикаций и распределение рабочего времени у немобильных и мобильных преподавателей за последние 10 лет

Приложение

Переменная	Немобильный		Мобильный за последние 10 лет	
	Среднее	Стд. отклонение	Среднее	Стд. отклонение
Количество часов в неделю на исследовательскую работу	11,93	10,383	13,3	11,066
Количество часов в неделю на административную работу***	7,33	8,727	4,54	7,887
Доля времени на преподавание***	49,03	23,217	54,33	20,222
Число монографий за 3 года, автором или соавтором которых Вы являетесь	0,73	1,341	0,6	0,939
Число научных статей за последние 3 года (в журнале или глава книги)**	4,42	5,076	5,49	5,935
Число отчетов или монографий, написанных в спонсированном проекте за последние 3 года***	0,67	1,816	0,18	0,612
Индекс публикационной активности преподавателя	5,805	6,024	6,272	6,264
Доля публикаций на иностранном языке	6	15,262	8,63	23,532
Доля публикаций в рецензируемых изданиях	31,77	35,154	33,31	37,259
Доля публикаций в соавторстве с коллегами внутри страны***	40,3	40,533	28,91	34,374
Доля публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	2,25	10,174	2,76	11,458

*** различия значимы на уровне 1%; ** различия значимы на уровне 5%; * различия значимы на уровне 10%.

Таблица П2. Описательная статистика по используемым в анализе переменным

Переменная	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Количество часов в неделю на преподавание	678	3	60	22,1	12,3
Количество часов в неделю на исследовательскую работу	677	0	60	12,2	10,5
Количество часов в неделю на консультации	678	0	48	4,5	6,2
Количество часов в неделю на административную работу	676	0	50	6,8	8,6
Общее рабочее время	678	3	179	47,2	22,1
Доля времени на преподавание	675	8	100	50,0	22,8
Доля времени на исследовательскую работу	672	0	90	24,8	17,1
Число монографий за 3 года, автором или соавтором которых Вы являетесь	675	0	12	0,7	1,3
Число монографий за 3 года, которые Вы редактировали или соредктировали	675	0	10	0,4	1,0

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Переменная	N	Мини-мум	Мак-симум	Среднее	Стд. отклонение
Число научных статей за последние 3 года (статьи в журнале или главы в книге)	670	0	32	4,6	5,3
Число отчетов или монографий, написанных в спонсированном проекте за последние 3 года	676	0	15	0,6	1,7
Число докладов, представленных на научных конференциях за последние 3 года	672	0	30	3,9	4,5
Число статей по теме исследования, написанных для ненаучных журналов или газет	674	0	25	0,8	2,3
Доля публикаций на иностранном языке	546	0	100	6,5	17,1
Доля публикаций в соавторстве с коллегами внутри страны	546	0	100	38,2	39,7
Доля публикаций в соавторстве с коллегами из других стран	546	0	100	2,3	10,4
Доля публикаций, изданных в других странах	546	0	100	4,8	13,1
Доля публикаций онлайн или в электронном виде	546	0	100	7,5	17,6
Доля публикаций в рецензируемых изданиях	547	0	100	32,1	35,5
Мобильность	678	0	1	0,2	0,4
Наличие дополнительной работы еще в одном вузе или НИИ в настоящий момент	678	0	1	0,2	0,4
Преподавательская должность	668	0	1	0,9	0,2
Наличие у преподавателя докторской степени	678	0	1	0,22	0,41
Продолжительность контракта	660	0	1	0,2	0,4
Обучение в том же вузе, где работает	678	0	1	0,4	0,5
Основное место работы в данном вузе	662	0	1	1,0	0,1
Наличие оплачиваемой административной должности в том же вузе	678	0	1	0,4	0,5
Профессиональная ориентация на преподавание или на исследование	660	0	1	0,4	0,5
Занятие научной работой в прошлом учебном году	678	0	1	0,9	0,4
Пол	678	0	1	0,6	0,5
Возраст	647	30	86	52,8	11,9
Преподавательский стаж	678	10	60	24,5	11,5
[Возраст] ²	647	900	7396	2931,3	1289,4
[Преподавательский стаж] ²	678	100	3600	732,2	641,0
Москва	678	0	1	0,2	0,4
Санкт-Петербург	678	0	1	0,2	0,4
Нижний Новгород	678	0	1	0,1	0,3

Переменная	N	Минимум	Максимум	Среднее	Стд. отклонение
Новосибирск	678	0	1	0,1	0,3
Владивосток	678	0	1	0,1	0,3
Ростов-на-Дону	678	0	1	0,1	0,3
Самара	678	0	1	0,1	0,3
Екатеринбург	678	0	1	0,1	0,3
Тип вуза: НИУ	678	0	1	0,3	0,5
Тип вуза: ФУ	678	0	1	0,1	0,3
Экономические науки и право	678	0	1	0,2	0,4
Естественные науки	678	0	1	0,3	0,4
Инженерные и технические науки	678	0	1	0,3	0,5
Аффилиация с дисциплиной	669	0	1	0,9	0,3
Предпринимал действия по переходу в другой вуз или НИИ в России за последние 5 лет	227	0	1	0,2	0,4
Индивидуальная работа над научными проектами	578	0	1	0,49	0,5
Участие хотя бы в одном коллективном научном проекте в прошлом году	578	0	1	0,74	0,442
Сотрудничество с коллегами из других вузов в России	578	0	1	0,5	0,5
Сотрудничество с иностранными коллегами	578	0	1	0,22	0,413

Cross-University Mobility of University Teaching Staff in Russia

Author **Olga Gorelova**

Research Assistant at the International Research Laboratory for Institutional Analysis of Economic Reforms, National Research University—Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., 101000 Moscow, Russian Federation. E-mail: ogorelova@hse.ru

Abstract We investigate into cross-university academic mobility, which implies working for more than one university over a teaching career. Judging by available research results, mobility affects positively the academic system as a whole, although its correlation with personal teacher characteristics differs from country to country. According to the Changing Academic Profession survey conducted using the same methodology in 19 countries of the world in 2007–2009 and in Russia in 2012, we analyze the correlation of cross-university academic mobility with publication activity, working time distribution and professional communication of the academic staff. We demonstrate that the level of cross-university staff mobility was extremely low in the early 2010s, which was considered normal by the academic community though. Under such conditions, almost no significant correlations were found between mobility and professional activity characteristics of instructors (productivity, time distribution and collaboration with colleagues), the latter being more or less the same for both mobile and non-mobile staff members.

Keywords faculty, academic mobility, publication activity, working time distribution, professional communication, academic system.

- References**
- Allison P. D., Long J. S. (1987) Interuniversity Mobility of Academic Scientists. *American Sociological Review*, vol. 52, no 5, pp. 643–652. <http://doi.org/10.2307/2095600>
- Altbach P. G., Yudkevich M., Rumbley L. E. (2015) Academic Inbreeding: Local Challenge, Global Problem. *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley), Basingstoke, UK; New York: Palgrave Macmillan, pp. 1–17.
- Andrushchak G., Yudkevich M. (2012) Vysshee obrazovanie v Rossii: zarabotnaya plata i kontrakty [Higher Education in Russia: Salaries and Contracts]. *Kak platyat professoram. Globalnoe sravnenie sistem voznagrazhdeniya i kontraktov* [How Professors Are Paid? A Global Comparison of Remuneration Systems and Contracts] (eds F. Altbach, L. Raisberg, M. Yudkevich, G. Andrushchak, I. Pacheko), Moscow: Higher School of Economics, pp. 289–304.
- Balyeat R. E. (1968) *Factors Affecting the Acquisition and Retention of College Faculty*. Athens: University of Georgia.
- Blackburn R. M., Aurand C. H. (1972) *Mobility Studies on Academic Men: Some Methodological Concerns and Substantive Findings*. ERIC Document Reproduction Service No ED065092.
- Cruz-Castro L., Sanz-Menéndez L. (2010) Mobility Versus Job Stability: Assessing Tenure and Productivity Outcomes. *Research Policy*, vol. 39, no 1, pp. 27–38. <http://doi.org/10.1016/j.respol.2009.11.008>
- Deville P., Wang D., Sinatra R. et al. (2014) Career on the Move: Geography, Stratification, and Scientific Impact. *Scientific Reports*, vol. 4, no 1. Article No 4770. <http://doi.org/10.1038/srep04770>
- Dushina S., Ashcheulova N. (2011) Novye formy organizatsii nauki: rol mobilnosti [New Forms of Science Organization: The Role of Mobility]. *Sotsiologiya nauki i tekhnologiy*, vol. 2, no 2, pp. 69–76.

- Dutton J. K. (1980) *The Impact of Inbreeding and Immobility on the Professional Role and Scholarship Performance of Academic Scientists*. Available at: <http://eric.ed.gov/?id=ED196714> (accessed 21 April 2016).
- Erohina K. (2008) Sotsialnaya mobilnost uchenykh i problemy gosudarstvennogo regulirovaniya [Social Mobility of Researchers and the Problems of Governmental Regulation]. *Sociological Studies*, no 9, pp. 85–93.
- Fengqiao Y., Chen Y. (2008) Analyses of the Educational Backgrounds and Career Paths of Faculty in Higher Education Institutions in Beijing Municipality, China. *RIHE International Seminar Reports*, no 12, pp. 265–292.
- Fernández-Zubieta A., Geuna A., Lawson C. (2013) *Researchers' Mobility and its Impact on Scientific Productivity*. University of Turin Working paper No 06/2013.
- Gouldner A. W. (1957) Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-I. *Administrative Science Quarterly*, vol. 2, no 3, pp. 281–306.
- Horta H. (2013) Deepening our Understanding of Academic Inbreeding Effects on Research Information Exchange and Scientific Output: New Insights for Academic Based Research. *Higher Education*, vol. 65, no 4, pp. 487–510. <http://doi.org/10.1007/s10734-012-9559-7>
- Horta H., Yonezawa A. (2013) Going Places: Exploring the Impact of Intra-Sectoral Mobility on Research Productivity and Communication Behaviors in Japanese Academia. *Asia Pacific Education Review*, vol. 14, no 4, pp. 537–547. Available at: <http://link.springer.com/10.1007/s12564-013-9279-4> (accessed 21 April 2016).
- Ikonnikova N. (2011) Professionalnaya i grazhdanskaya identichnost uchenykh v zerkale globalnoy akademicheskoy mobilnosti [Professional and Civil Identity of Researchers in the Context of Global Academic Mobility]. *Voprosy sotsialnoy teorii*, vol. 5, pp. 319–336.
- Jacob A. K., Teicler U. (2009) The Changing Employment and Work Situation of the Academic Profession in Germany. *RIHE International Seminar Reports*, no 13, pp. 253–270.
- Khertsog M., Kem B. (2012) Zarabotnaya plata prepodavateley v sisteme vysshego obrazovaniya Germanii: "loskutny kover" [Salaries in the Higher Education System of Germany: Scrappy Patchwork]. *Kak platyat professoram. Globalnoe sravnenie sistem voznagrashdeniya i kontraktov* [How Professors Are Paid? A Global Comparison of Remuneration Systems and Contracts] (eds F. Altbakh, L. Raisberg, M. Yudkevich, G. Andrushchak, I. Pacheko), Moscow: Higher School of Economics, pp. 120–132.
- Kim T. (2009) Shifting Patterns of Transnational Academic Mobility: A Comparative and Historical Approach. *Comparative Education*, vol. 45, no 3, pp. 387–403. <http://doi.org/10.1080/03050060903184957>
- Kugel S. (1983) *Professionalnaya mobilnost v nauke* [Professional Mobility in Science]. Moscow: Mysl.
- Kugel S. (1999) Motivatsiya i napravleniya professionalnoy mobilnosti uchenykh v usloviyakh perekhoda k rynochnym otnosheniyam [Motivation for and Types of Researchers' Mobility in the Context of Transition to Market Economy]. *Proceedings of the 1998 Annual Scientific Conference at Vavilov Institute for the History of Science and Technology, Russian Academy of Sciences, Moscow: Vavilov Institute for the History of Science and Technology*, pp. 192–194.
- Kwiek M. (2003) Academe in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession. *Higher Education*, vol. 45, no 4, pp. 455–476.
- Long J. S. (1978) Productivity and Academic Position in the Scientific Career. *American Sociological Review*, vol. 43, no 6, pp. 889–908.

- Musselin C. (2004) Towards a European Academic Labour Market? Some Lessons Drawn from Empirical Studies on Academic Mobility. *Higher Education*, vol. 48, no 1, pp. 55–78.
- Pelz D. C., Andrews F. M. (1966) *Scientists in Organizations*. New York: Wiley.
- Rosenfeld R. A., Jones J. A. (1986) Institutional Mobility Among Academics: The Case of Psychologists. *Sociology of Education*, vol. 59, no 4, pp. 212–226. <http://doi.org/10.2307/2112348>
- Samsonova E. (2010) Osnovnye tendentsii professionalnoy mobilnosti nauchnykh kadrov v Rossii [The Major Trends in Mobility of Russian Researchers]. *Izvestiya Rossiyskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gertsena*, no 124, pp. 366–370.
- Shelishch P., Ivanov O. (1981) *Dinamika nauki* [Dynamics of Science]. Leningrad: Nauka.
- Sivak E., Yudkevich M. (2009) Akademicheskiy inbriding: za i protiv [Academic Inbreeding: Pro and Contra]. *Voprosy obrazovaniya/Educational Studies. Moscow*, no 1, pp. 170–187.
- Sivak E., Yudkevich M. (2015) Academic Immobility and Inbreeding in Russian University Sector. *Academic Inbreeding and Mobility in Higher Education. Global Perspectives* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley), Basingstoke, UK; New York: Palgrave Macmillan, pp. 130–155.
- Smyth R., Mishra V. (2014) Academic Inbreeding and Research Productivity and Impact in Australian Law Schools. *Scientometrics*, vol. 98, no 1, pp. 583–618. <http://doi.org/10.1007/s11192-013-1052-2>
- Velho L., Krige J. (1984) Publication and Citation Practices of Brazilian Agricultural Scientists. *Social Studies of Science*, vol. 14, no 1, pp. 45–62. Available at: <http://www.jstor.org/stable/284701> (accessed 21 April 2016).
- Wyer J. C., Conrad C. F. (1984) Institutional Inbreeding Reexamined. *American Educational Research Journal*, vol. 21, no 1, pp. 213–225. Available at: <http://www.jstor.org/stable/1162362> (accessed 21 April 2016).
- Yudkevich M. (2015) The University Sector in Russia: Young Romantics and Losers Welcome? *Young Faculty in the 21st Century: International Perspectives* (eds M. Yudkevich, P. G. Altbach, L. E. Rumbley), Albany: State University of New York, pp. 227–252.
- Yudkevich M., Kozmina Y., Sivak E., Bain O., Davydova I. (2013) *Changing Academic Profession: Russia Country Report*. Научные доклады Института институциональных исследований No WP10. Moscow: Higher School of Economics.