

8. НАГРУЗКА И АКТИВНОСТЬ

8.1. Структура преподавательской нагрузки

Учебная нагрузка относится к нормам, формальным правилам академического сообщества, которые формируют университет наряду с традициями, установками, знакомствами, возможностями авторизации учебных курсов, общением со студентами, должностной иерархией, расписанием занятий, видами контроля и отчетности.

Исследователи отмечают рост преподавательской нагрузки. Например, в 1998/1999 учебном году объем нагрузки для преподавателей-социологов в вузах г. Томска, работающих на полной ставке, составлял 760 часов в год, на одного преподавателя приходилось 8 студентов. В 1999/2000 учебном году объем нагрузки возрос до 880 часов в год, а количество студентов увеличилось до 10 (однако с ростом нагрузки зарплата не увеличилась)¹.

Наши респонденты отвечали на вопрос о том, как приблизительно распределяется их рабочее время, затраченное на преподавание в вузе, где проходило интервью. В среднем преподаватели тратят:

- на “горловую” работу в вузе — 44% времени;
- на подготовку к процессу обучения — 28%;
- на руководство курсовыми, дипломными работами студентов, диссертациями магистрантов и аспирантов — 12%;
- на работу и участие в комиссиях по приему экзаменов, защите курсовых и дипломных работ преподаватели тратят в среднем — 7%;
- на консультационную работу — 7%;
- на другие виды работ — 5%².

¹ Бондаренко Л.Ю. Изменения в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы.

² Сумма превышает 100%, поскольку преподаватели давали приблизительные ответы.

Официальная преподавательская нагрузка в вузах, в которых проходил опрос, в учебном году в среднем была 744,3 часа. В течение семестра (в нашем исследовании речь шла о первом семестре и о вузе, в котором проводилось интервью) преподаватель в среднем тратил 24,8 часа в неделю на преподавательскую работу в данном вузе с учетом всех вышеперечисленных компонентов. Полная рабочая неделя в этот же период, но уже включая все виды работы, длилась в среднем 43,7 часа. Оба вида деятельности в среднем находятся в рамках норм Международной организации труда — 40 часов в неделю на основной работе и 56 часов в неделю с учетом совместительства. Тем не менее, 22% респондентов работают более 56 часов, если учитывать все виды работ (основную и дополнительную).

В вузах, где проходил опрос, у женщин рабочая неделя, связанная с преподавательской деятельностью, длиннее, чем у мужчин. А у мужчин рабочая неделя длиннее, чем у женщин, если учитывать все виды деятельности. У респондентов — представителей специальности “Экономическая теория” выше временные затраты на подготовку к процессу обучения, а у преподавателей бухгалтерского учета — длиннее рабочая неделя, связанная с выполнением преподавательских функций.

Наибольшая официальная преподавательская нагрузка в год (в часах) пришлась на преподавателей, занимающих должности научных сотрудников, они же тратят больше времени (как доля в общей нагрузке), чем остальные, на “горловую” работу (см. табл. 8.1). Меньше всего доля “горловой” нагрузки у профессора, заведующего кафедрой, ассистента, научного сотрудника и преподавателя. Например, у заведующих кафедрами нагрузка распределяется следующим образом: преподавательской нагрузки больше, но “горловой” — меньше, чем у других, больше времени уделяется руководству студентами и консультациям, работе в приемной комиссии.

Получается, что “горловая” нагрузка в трудовой период преподавателя распределяется по синусоиде: сначала она невелика, поскольку преподавателю не доверяют читать лекции и нагружают его постепенно. Затем нагрузка достигает максимума, когда преподавателю доверяют и нагружают, и только тогда, когда преподаватель достигнет не только высот мастерства, но

Таблица 8.1. Структура преподавательской деятельности в вузе, где проводилось интервью

Занимаемая должность ^а	Официальная преподавательская нагрузка в год, часов	Приближительное распределение времени, затраченного на работу в данном вузе с сентября по январь (в течение первого семестра), %				Преподовательская работа в неделю, часов	Полная рабочая неделя, все работы, часов	
		“Горловая” работа	Подготовка к процессу обучения	Консультации	Руководство студентскими работами			Работа в приемных комиссиях
Старший научный сотрудник	1105	67	22	1	7	3	30	55
Заместитель декана	917	60	26	8	3	3	35	54
Заведующий кафедрой	817	40	24	9	10	10	26	55
Старший преподаватель	794	50	26	8	9	6	25	48
Доцент	784	44	26	7	13	7	27	42
Профессор	679	40	22	6	18	9	22	44
Декан	654	46	21	5	7	6	18	48
Преподаватель	595	41	43	4	4	5	15	40
Аспирант ^б	580	48	36	6	3	6	20	55
Ассистент	552	40	33	6	11	9	20	49
Научный сотрудник	523	30	40	5	0	10	40	48
Младший научный сотрудник	440	45	33	13	10	3	36	50
Методист, лаборант	381	50	31	5	3	12	23	44

^а Позиции могут “пересекаться”, например доцент может быть деканом.

^б В выборку попали только преподающие аспиранты.

и влияния (уже в зрелом возрасте), “горловая” нагрузка идет на убыль, поскольку преподаватель перераспределяет свое время с лекционных часов на консультирование.

Участники неформализованных интервью говорили о том, что наиболее сложная часть преподавательской нагрузки — “горловая”, гораздо проще “набирать” преподавательские часы за счет других видов работ. Иногда нагрузки на кафедре бывают столь велики, что перекрывают две ставки и не могут быть оплачены в соответствии с трудовым законодательством. Ситуация на кафедре складывается так, что некоторые преподаватели могут получить заработок в вузе только за счет увеличения “горловой” нагрузки. На примере старших научных сотрудников видно, как распределяется рабочее время: высокая официальная преподавательская часовая нагрузка в год, высокая “горловая” нагрузка, но гораздо ниже затраты на подготовку к занятиям (табл. 8.1). По временным затратам на подготовку к занятиям старший научный сотрудник может сравниться с профессором или деканом, чьи “горловые” нагрузки гораздо ниже, а преподавательский опыт, возможно, больше.

Распределение преподавательской нагрузки может различаться в зависимости от того, к какой категории относится вуз по результатам тестирования студентов и какую оценку экспертов получили преподаватели за компетентность.

Интересно, что преподаватели из сильных вузов (по результатам тестирования студентов) отличаются от преподавателей из слабых так же, как и преподаватели, получившие высокие экспертные оценки за компетентность от преподавателей, получивших низкие оценки. У преподавателей из сильных вузов с высокими оценками больше затраты на подготовку к процессу обучения, короче рабочая неделя, если учитывать только затраты на преподавательскую работу³, и более длинная рабочая неделя, если учитывать все виды деятельности респондента⁴ (см. табл. 8.2).

³ Это следует из ответов на вопрос “Сколько часов в неделю в среднем в период с сентября по январь (т.е. в течение первого семестра) этого учебного года Вы реально тратили на преподавательскую работу в данном вузе (включая все компоненты, которые Вы уже перечислили ранее)?”

⁴ Это следует из ответов на вопрос “Сколько часов в среднем с сентября по январь (т.е. в течение первого семестра) этого учебного года продолжалась Ваша полная рабочая неделя (включая все Ваши работы)?”

Таблица 8.2. Коэффициенты корреляции между временными затратами на выполняемую преподавателями работу и экспертными оценками вузов и преподавателей

Временные затраты	Сильные вузы по результатам тестирования студентов	Высокие экспертные оценки компетентности преподавателей
Время на подготовку к процессу преподавания	0,28**	0,14*
Более длинная рабочая неделя, связанная с преподавательской деятельностью	-0,13*	-0,15**
Более длинная рабочая неделя с учетом всех видов работ	0,12*	
Высокая “горловая” нагрузка		-0,11*

* Корреляция значима на уровне 0,05.

** Корреляция значима на уровне 0,01.

Сильные вузы и компетентные преподаватели больше времени тратят на подготовку к процессу обучения, слабые вузы и менее компетентные преподаватели концентрируются на преподавательской деятельности и на “горловой” работе. Может быть, именно такие высокие нагрузки не позволяют преподавателю заниматься чем-либо еще, кроме преподавания.

8.2. Индикаторы профессиональной активности преподавателей

Преподаватель высшей школы — такая профессия, что для поддержания ее на высоком уровне необходимо сочетать множество разнообразных видов деятельности, таких, как собственно преподавание, руководство студенческими, аспирантскими работами, подготовка публикаций, повышение квалификации, участие в научно-преподавательских мероприятиях (конференциях, семинарах).

Публикации являются одной из важнейших составляющих преподавательской деятельности. На тех кафедрах, где проводилось исследование, преподаватель, имеющий степень кандидата наук, должен публиковать не менее двух статей в научных журналах в год. Преподаватели без степени могут ограничить-

ся тезисами. Публикационная активность преподавателей варьируется от тезисов до монографий, от публицистики в СМИ до учебников и научных трудов. Респонденты печатаются как в России, так и за рубежом (см. табл. 8.3).

В качестве публикационно-преподавательской деятельности были названы и разработки методических материалов в электронном виде, которые размещены в открытом доступе на различных сайтах.

Таблица 8.3. Распределение ответов на вопрос, сколько работ за последний год опубликовано или принято в печать ($N = 357$), %

Перечень подготовленных материалов	Количество подготовленных материалов				
	1	2	3	4	Более 4
Учебники	15,7	4,5	2,2	0,8	0,6
Статьи в сборниках	14,6	18,5	7,3	3,1	8,7
Статьи или выступлений в СМИ	13,8	12,9	10,1	6,5	8,7
Тезисы	12,6	11,5	8,4	1,4	4,8
Разделы в коллективных монографиях	12,4	5,1	0,6	0,6	1,7
Статьи в российских журналах	11,2	7,8	7,4	2,2	3,6
Монографии	5,6	1,7	0,3	0	0,3
Методические материалы	2,2	1,7	1,4	0,3	0,3
Статьи в иностранных журналах в соавторстве с зарубежными коллегами	2,2	0	0,3	0	0
Статьи в иностранных журналах (без соавторства с зарубежными коллегами)	1,4	0,8	0,3	0	0,3

Результаты исследования, которое было проведено среди преподавателей высшей школы и включало в выборку представителей различных специальностей, говорят о том, что экономисты входят в число лидеров по выпуску монографий⁵.

Данные нашего исследования позволяют утверждать, что в вузах, где студенты получили низкие оценки по результатам

⁵ Шереги Ф.Э., Дмитриев Н.М., Арефьев А.Л. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов. С. 152.

тестирования, чаще публикуют статьи в сборниках. Других зависимостей обнаружено не было. Здесь следует сказать, что публикационная активность является скорее качественным показателем, чем количественным. Нельзя приравнять статью в сборнике к статье в журнале.

Данные нашего исследования показывают, что у преподавателей основных экономических дисциплин на первом месте среди подготовленных и опубликованных материалов находятся учебники: 16% преподавателей выпустили один учебник за последний год, а каждый 20-й — два. Следом за учебниками по количеству идут статьи в сборниках и в российских журналах, это вклад преподавателей — научных сотрудников. Затем следуют статьи и выступления в средствах массовой информации.

Виды публикаций говорят о том, что у нестоличных преподавателей меньше возможностей выпускать сборники статей и монографии, — это одна из причин “перевеса” количества тезисов.

Согласно данным американских исследователей, активность преподавателя тесным образом связана с тем, в какой организации он работает. В частности, если преподаватель переходил работать из высокопродуктивной организации в менее продуктивную, то он и сам перестраивался — публиковал меньше работ. И наоборот, попадая в сильную организацию, преподаватель повышал свою публикационную активность⁶.

Исследования также показывают, что научная продуктивность всегда выше там, где хороший психологический климат⁷. Наши результаты подтверждают эти выводы, поскольку есть прямая связь между хорошей деловой атмосферой в вузе и количеством выпущенных монографий.

Несмотря на передовые позиции экономистов в рейтинге публикационной активности, эксперты отмечают значитель-

⁶ См., например: Long J.S. Productivity and Academic Position in the Scientific Career // American Sociological Review. 1978. N 43. P. 889—908; Blackburn R.T., Lawrence J.H. Faculty at Work: Motivation, Expectation, and Satisfaction.

⁷ См., например: Fox M.F., Faver C.A. Achievement and Aspiration: Patterns Among Male and Female Academic-Career Aspirations. Sociology of Work and Occupations. 1981. N 8 (4). P. 439—463; Blackburn R.T., Lawrence J.H. Faculty at Work: Motivation, Expectation, and Satisfaction.

ное отставание российского образования от лучших зарубежных образцов, что имеет далеко идущие последствия как для публикационной, так и для научно-педагогической деятельности. С.М. Гуриев отмечает, что на Западе (особенно в Америке) в лучших и средних университетах уровень преподавателя оценивается по его публикациям, и существует целая иерархия журналов, позволяющих сделать объективные оценки. Не только самые лучшие, но и средние журналы придерживаются технологии анонимного рецензирования, стараются избегать клановости. Без определения исследовательского уровня преподавателя нет никакой реальной возможности оценить его компетентность, в России такие критерии качества отсутствуют, более того — руководители многих университетов (как впрочем, и исследовательских институтов) не заинтересованы в их внедрении⁸. «Поэтому диссертации защищаются в «своих» советах, статьи публикуются в «своих» журналах, книги выходят в «своих» издательствах, — говорит С. Гуриев. — Именно поэтому и ограничена мобильность — ценность диссертации, защищенной в университете X, равна нулю в университете Y. Я не вижу условий, по которым состояние дел изменится само собой. Новые преподаватели воспитываются старыми и получают вместе со знаниями автаркическую академическую культуру.

Тем не менее, предстоит пройти огромный путь. В России пока нет критической массы экономистов мирового уровня, которые могли бы создать сеть современных журналов (я сотрудничал с несколькими ведущими российскими журналами, и везде есть клановость и субъективность редакторских решений, за исключением, пожалуй, «Экономики и математических методов» (ЭММ)). Кроме того, нет критической массы российских экономистов и за рубежом — уехавшие туда выпускники Российской экономической школы (РЭШ) получают профессорские позиции в лучших университетах, но они пока слишком молоды, чтобы отвлекаться от своей ка-

⁸ Гуриев С. Преподавание экономики в России и на Западе: состояние и перспективы.

рьеры. То же самое относится к преподавателям РЭШ, которым все еще предстоит предпринять огромные усилия, чтобы РЭШ вошла в сотню ведущих университетов и в двадцатку европейских”⁹.

По мнению С. Гуриева, мало того, что дела с публикационной активностью преподавателей экономических дисциплин в российских журналах обстоят не лучшим образом, еще хуже ситуация с публикациями наших авторов за рубежом. Менее 6% респондентов опубликовали статьи в иностранных журналах в соавторстве с иностранными коллегами или без соавторства. Интенсивнее пишут те, кто имеет больше видов деятельности, названных в качестве основных работ, и те, у кого выше занятость по показателю “вузы × курсы”. Если мы исключаем из анализа тезисы, то получается, что количество публикаций — это возрастная категория: больше пишут зрелые преподаватели.

Число всех публикаций коррелирует между собой, иными словами, пишут те, кто готовит разного рода и научные, и учебные материалы, причем много. Так же верно и то, что пишут те, у кого есть о чем писать: это в большинстве своем люди, которые проводили исследования, получая финансовую поддержку.

Связаны между собой не только виды публикационной активности, но вообще большинство видов научной активности. Люди, которые пишут, чаще выступают на семинарах, конференциях как в России, так и за рубежом, выступают в качестве оппонентов на защите диссертаций, присутствуют на защите диссертаций, сами организывают научные семинары или конференции, посещают учебные лекции (семинары) других преподавателей.

Среди других видов преподавательской активности на первое место (в среднем) выходит посещение семинаров (табл. 8.4).

⁹ Гуриев С. Преподавание экономики в России и на Западе: состояние и перспективы.

Таблица 8.4. Распределение ответов на вопрос, какими видами деятельности приходилось заниматься респондентам в прошлом учебном году (ответ дан по каждой строке), %

Виды деятельности	Степень активности			
	Ни разу	1—2 раза	3—4 раза	5 и более
Выступление в качестве оппонента на защите диссертации	75,7	17,5	4,2	2,5
Написание отзыва на диссертацию	57,5	28,7	7,6	6,2
Преподавание нового для меня учебного курса	43,9	46,4	6,7	3,1
Присутствие на защите своего аспиранта	85,9	11,3	1,7	1,1
Выступление на научном семинаре	48,3	37,1	10,4	4,2
Посещение научных семинаров	30,3	33,4	20,5	15,7
Выступление на российской научной конференции	66,1	26,1	5,9	2,0
Выступление на научной конференции за рубежом	94,1	5,4	0,3	0,3
Организация семинара, конференции	80,3	14,6	2,8	2,3
Участие в семинаре по обмену опытом преподавания экономических дисциплин с российскими коллегами	72,6	24,0	2,8	0,6
Участие в семинаре по обмену опытом преподавания экономических дисциплин с зарубежными коллегами	83,5	15,4	1,1	0,0
Посещение учебных лекций (семинаров) коллеги	38,0	27,7	20,4	14,0
Представление результата научного исследования в государственные органы	80,3	16,3	2,0	1,4

Некоторые процессы, связанные с преподаванием, идут достаточно интенсивно. Например, каждый 2-й респондент в течение учебного года начал преподавать новый курс. Около половины респондентов писали отзывы на диссертации, выступали на научном семинаре. Чуть менее половины выступали на российских конференциях.

Финансовую поддержку (грант) в течение последних трех лет индивидуально получали 8% респондентов, вместе с российскими коллегами — 25%, вместе с зарубежными коллегами — 1%, вместе с российскими и зарубежными коллегами — 3%. Гранты получали прежде всего преподаватели, ориентированные на научную деятельность.

8.3. “Цена” трудовых нагрузок

Работа как труд, деятельность, как организация, группа общения и интересов занимает значительную часть времени индивида трудоспособного возраста, играет важную роль и является ценностью¹⁰, несмотря на то что уступает по своему значению ряду других ценностей и в последние годы сдает позиции. В 1990 г. работа занимала 7-е место в ряду ценностей, а в 2002 г. — 11-е¹¹. Тем не менее в 1999 г. по сравнению с 1990 г. увеличилась доля людей, считающих работу “очень важной”¹². Причем важной является не только сама работа, но и ее составляющие: заработок, общение, содержательность (интересная работа), соответствие работы способностям и т.д.¹³ Необходимым условием для выполнения профессиональной роли на рабочем месте является здоровье¹⁴.

Здоровье как ресурс важный, а иногда абсолютно необходимый при выполнении разного рода трудовых функций также

¹⁰ См. например: Человек и его работа. Социологическое исследование / Под ред. А.Г. Здравомыслова, В.А. Ядова. М., 1967; Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

¹¹ Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России: Аналитический доклад. М., 2002.

¹² Магун В.С. Субъективная значимость работы и ее динамика в 90-е годы // Пути России. Существующие ограничения и возможные варианты / Под ред. Т.Е. Ворожейкиной. М.: Интерцентр, 2004.

¹³ См. подробнее: Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. 1998. № 4. С. 113—144.

¹⁴ Parsons T. An Approach to Psychological Theory in Studies in General Theory / Ed. by S. Koch. N.Y.: McGraw-Hill, 1958; Parsons T. Definitions of Health and Illness in the Light of American Values and Social Structure // Patients. Physicians and Illness: Sourcebook in Behavioral Science and Medicine / Ed. by E.G. Jaco. Glencoe: Free Press, 1958. P. 165—187.

является ценностью для большинства населения. Значимость его для индивида неоспорима¹⁵. Если здоровье включается в перечень исследуемых ценностей, то оно занимает высокие позиции¹⁶. Молодые люди в 1995 г., отвечая на вопрос, какое слово лучше всего отражает их представление о хорошей жизни, на первое место по значимости поставили здоровье¹⁷. По результатам исследования о месте труда в составе ценностей повседневной жизни, респонденты на первое место по значимости поставили семью, на второе — здоровье и на третье — труд¹⁸.

Исследования, которые так или иначе затрагивали проблему ценности здоровья, подтверждают, что несмотря на высокий ранг среди других ценностей, для респондентов оно представляет ценность инструментальную¹⁹.

Во внутреннем мире человека ценности существуют в определенных сочетаниях (“гештальтах”), и прежде всего определенным образом сочетаются между собой ценности вознаграждений за труд и способы их достижения²⁰. Это утверждение можно разложить на составляющие, в одну часть условного уравнения поместив способы достижения вознаграждений или способы повышения вознаграждений за труд, а в другую — то, что реально получает индивид в качестве вознаграждения за предпринятые усилия. Первая часть формулы — это:

¹⁵ Здоровье не было включено в наше исследование о ценностях. См. подробнее: Лапин Н.И. Как чувствуют себя, к чему стремятся граждане России: Аналитический доклад.

¹⁶ Nazarova I. Self-Related Health and Occupational Conditions in Russia // *Social Science & Medicine*. 2000. N 9. P. 1375—1385; Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. В.А. Ядова. М.: Институт социально-экономических проблем. АН СССР, 1979.

¹⁷ Дубин Б.В. Молодежь и идеология сегодня // *Куда идет Россия?.. Общее и особенное в современном развитии*. М.: МВШСЭН, 1997. С. 291—302.

¹⁸ Патрушев В.Д., Бессокирная Г.П. Динамика основных ценностей повседневной деятельности и мотивов труда московских рабочих в 1990-е годы // *Социологические исследования*. 2003. № 5. С. 72—84.

¹⁹ Журавлева И., Шилова Л. Изменение отношения к здоровью населения СССР // *Социальные проблемы здоровья и продолжительность жизни населения СССР и Финляндии. Доклады для IV Советско-финского семинара*. М.: ИСИ РАН, 1992. С. 81—96.

²⁰ Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание.

- продолжительность рабочего времени сверх законодательно установленных норм;
- тяжесть (опасность, вредность) и сложность выполняемой работы;
- высокие психологические нагрузки;
- множественная занятость;
- работа не по специальности;
- работа не по интересам;
- некомфортные условия труда (плохие условия труда, плохая организация питания).

Вторая часть формулы — это:

- материальное вознаграждение;
- эмоциональная удовлетворенность от выполняемой работы;
- организация отдыха (во время выходных или отпуска);
- уважение со стороны окружающих.

При постоянных переработках и сверхзанятости регулярно питаются каждый день только треть преподавателей (треть — почти каждый день, 17% — только в выходные дни и 16% — очень редко). Чем больше занят преподаватель, т.е. чем выше показатель “вузы × курсы”, чем больше он перерабатывает еженедельно на преподавательской работе, тем реже ему удастся нормально поесть.

Кстати, признают, что работают даже тогда, когда чувствуют себя уставшими, работают в выходные дни и нерегулярно питаются, одни и те же люди.

Те, кто питаются нерегулярно, работают будучи уставшими и в выходные дни, утверждают, что работа в университете слишком напряженная.

Наверное, можно обеспечить себе и менее напряженную жизнь, если отказаться от написания монографий, статей, методических материалов, не вносить постоянные изменения в преподаваемые курсы. Получается, что высокий уровень профессионализма и активности преподавательской деятельности со всеми необходимыми этому статусу атрибутами достигается за счет больших усилий.

Чем длиннее рабочая неделя, тем больше опубликовано тезисов, статей в иностранных журналах с зарубежными со-

авторами, издано или подготовлено методических материалов, курсов.

Продуктивность связана с постоянной работой в выходные дни. Статьи, монографии, учебники, методические материалы, разработка нового курса, выступления на конференциях — все это за счет свободного времени, работы в выходные дни.

Большая часть преподавателей (38%) в выходные дни работает всегда. Каждый 5-й преподаватель работает, как правило, три-четыре выходных в месяц, треть преподавателей работает один-два выходных в месяц. Не работают в выходные дни лишь 12% респондентов.

Респонденты, которые написали за текущий учебный год монографию, отметили, что им приходится работать даже тогда, когда они чувствуют себя уставшими. Каждый 5-й преподаватель постоянно работает в подобном состоянии. Большинство респондентов (42%) при усталости работают довольно часто и только 4% — практически никогда, 7% — редко, 29% — время от времени.

Что касается отпуска, то работают в течение всего отпуска 8% проинтервьюированных, 2% респондентов во время отпуска проходили повышение квалификации (молодые преподаватели), 39% часть отпуска работали (подрабатывали). Отдыхающие и работающие респонденты разделились практически на две равные части: 5% отдыхали, но никуда не выезжали (старшие возрастные группы), 24% отдыхали на даче (также старшие респонденты), 18% — путешествовали (молодые респонденты).

Данные по преподавателям можно сравнить с данными, полученными в ходе исследования “Здоровье москвичей”²¹. Часть отпуска отдыхали 24% москвичей, 11% — не отдыхали вообще. Результаты нашего исследования показали, что 10-я часть преподавателей не отдыхали, так же как и в среднем жители столицы, но многим преподавателям пришлось работать часть отпу-

²¹ База данных представлена Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН. Результаты получены в ходе реализации совместного проекта Института социально-экономических проблем народонаселения РАН и Стокгольмского центра изучения здоровья в странах с переходной экономикой (SCOHOST) при Университетском колледже Южного Стокгольма (Швеция).

ска. Конечно, следует учесть, что отпуск у преподавателей длиннее по Трудовому кодексу, чем у других категорий работников.

Хорошее состояние здоровья позволяет преподавателю тратить меньше времени на основную деятельность, связанную с преподаванием, т.е. повышать производительность труда и зарабатывать больше за меньший период времени. Респонденты со слабым здоровьем не прекращают работать даже при плохом самочувствии, продолжительность их рабочей недели длиннее, а заработки меньше. При этом продуктивность снижается, и от некоторых видов преподавательской активности приходится отказываться. Можно предположить, что частые переработки, связанные с высокими преподавательскими нагрузками (свыше 56 часов в неделю работает значительное число респондентов — 22%), ведут к потере здоровья преподавателей. Такому риску подвержен каждый 5-й респондент.

Если рассмотреть связку “мотивация трудовых нагрузок — нагрузки (усилия) — издержки — награда (успех)” (см. табл. 8.5) по результатам корреляционного анализа, то очевидно, что затраченные преподавателями усилия имеют как вознаграждение, так и издержки.

Таблица 8.5. Мотивация трудовых нагрузок, нагрузки, издержки нагрузок и награда преподавателей

Мотивация трудовых нагрузок	Нагрузка	Издержки	Награда (успех)
Повышение заработка, реализация профессиональных интересов, реализация карьерных установок	Множественная занятость. Выполнение работы не по специальности. Выполнение работы не по интересам. Продолжительная работа (сверх законодательно установленных норм	Нет времени на подготовку к занятиям. Не используют отпуск. Не отдыхают в выходные дни. Не питаются полноценно. Не удовлетворены работой не по специальности и не по интересам	Удовлетворение от реализации себя в разнообразной деятельности. Удовлетворение от успехов. Выше доходы
	Множественная занятость при сочетании нескольких курсов в нескольких вузах (и другие виды занятости, не связанные с наукой).	Не занимаются научной деятельностью. Не получают гранты. Ниже успеваемость студентов и компетентность преподавателя	Подготовка учебников, методических материалов

Мотивация трудовых нагрузок	Нагрузка	Издержки	Награда (успех)
	Множественная занятость при сочетании преподавания в вузе и наукой работы	Нет времени на подготовку к занятиям. Меньше готовят методических материалов. Выше успеваемость студентов и компетентность преподавателя	Занятие научной деятельностью. Получение грантов. Подготовка и публикация научных материалов

Успехи выше при высокой самооценке здоровья: преподаватели получают бóльшие доходы как от деятельности вне вуза, так и в целом за все виды деятельности, чаще выигрывают гранты, лучше знают иностранные языки, у их студентов выше успеваемость (по результатам тестирования). При этом крепкое здоровье вносит свою лепту в повышение результатов труда при наименьших усилиях: преподаватели получают более высокие доходы при меньших временных затратах. Те преподаватели, чьи интересы реализуются за стенами высшего учебного заведения, также обладают лучшим здоровьем. Стало быть, хорошее здоровье позволяет респонденту преподавать несмотря на то что его основной интерес находится в другой сфере деятельности.