

## ВОЗДЕЙСТВИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ НА СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ ВПО РОССИИ

**А.В. Вербенская, ассистент, специалист Управления научометрии, научно-исследовательской работы и рейтингов, младший научный сотрудник**  
**Уральский государственный экономический университет**  
**(Россия, г. Екатеринбург)**

DOI:10.24412/2411-0450-2025-8-47-52

**Аннотация.** В статье проводится анализ влияния структурных демографических сдвигов на кадровый потенциал системы высшего профессионального образования (ВПО) России. Автор констатирует, что фаза «демографической осени» – старение населения и сокращение доли молодежи – напрямую ведет к сужению пула абитуриентов и кадрового резерва ППС. Ключевыми проблемами являются критическое старение профессорско-преподавательского состава (средний возраст растет, а доля молодых специалистов катастрофически мала) и системный кризис аспирантуры, характеризующийся низкой эффективностью (лишь 10% выпускников защищаются) и высоким отсевом. Эти проблемы усугубляются институциональными барьерами, такими как карьерный «стеклянный потолок» на уровне доцента, что снижает привлекательность академической карьеры. В качестве мер противодействия рассматриваются государственные инициативы (например, Указ №597 о повышении зарплат) и точечные университетские практики (фонды поддержки, наставничество). Однако делается вывод об их недостаточной эффективности и фрагментарности. Автор утверждает, что для устойчивого развития необходима системная политика, включающая выравнивание оплаты труда для снижения региональной дифференциации и реализацию комплексных программ поддержки и закрепления молодых кадров в науке и высшей школе.

**Ключевые слова:** ВПО, кадровый кризис, ППС, аспирантура, высшее образование, региональная дифференциация, подготовка научно-педагогических кадров.

К 2025 г., по данным Росстата, демографическая ситуация в Российской Федерации характеризуется устойчивым спадом, выражющимся в сокращении общей численности населения. Согласно классификации ВЦИОМ [3], страна вступила в фазу «демографической осени», основными признаками которой являются прогрессирующее старение населения, увеличение доли лиц старше 65 лет и продолжающееся снижение уровня рождаемости (коэффициент рождаемости упал до 1,41%, при необходимом уровне 2,1%). Одновременно наблюдается сокращение контингента женщин репродуктивного возраста (приблизительно на 30%) и уменьшение доли молодежи, что уменьшает объем потенциальных абитуриентов для вузов и сокращению притока молодых научных кадров. Хотя экспертные прогнозы указывают на возможный рост рождаемости к 2028-2029 годам, данные изменения, вероятно, не приведут к кардинальной трансформации ситуации, по-

скольку структурные проблемы носят фундаментальный характер.

Указанные демографические тенденции оказывают существенное влияние на систему высшего профессионального образования (ВПО). В частности, процесс старения населения находит прямое отражение в возрастной структуре профессорско-преподавательского состава (ППС): значительная доля преподавателей относится к старшим возрастным группам, при этом средний возраст ППС демонстрирует устойчивую тенденцию к увеличению. На эту проблему обращают внимание многие исследователи [2, 4, 7, 15], подробное сопоставление возрастной и должностной структур преподавателей, анализ распределения ППС по должностям представлено в работе В.Ф. Пугач [12]. Автор констатирует наличие двух разнонаправленных тенденций: неуклонное увеличение доли представителей старшей возрастной группы ППС при одновременном сокращении доли самой молодой возрастной группы. Результатом этого дисба-

ланса является превышение доли старших преподавателей над долей лиц в возрасте до 30 лет более чем в четыре раза. Помимо этого, автор отмечает существование карьерного барьера («стеклянного потолка») на уровне должности доцента: лишь менее четверти всего ППС преодолевают эту ступень, что формирует фактически двухуровневую карьерную траекторию (старший преподаватель – доцент). Подобная динамика оказывает несомненно негативное воздействие на привлекательность профессии вузовского преподавателя для молодых специалистов [12]. Подобные тенденции, несомненно, негативно влияют на привлекательность профессии преподавателя вуза для молодежи, автор характеризует происходящие изменения в профессиональном статусе преподавателя как прекарные.

На фоне обозначенных демографических тенденций в университетах наблюдается выраженный дефицит молодых преподавательских и исследовательских кадров. Лишь порядка 10% выпускников аспирантуры успешно защищают диссертации и интегрируются в состав профессорско-преподавательского состава, получив ученую степень. Демографический фактор оказывает влияние главным образом через сокращение совокупного студенческого контингента и формируемого им кадрового резерва, что особенно остро проявляется в регионах за пределами крупных университетских центров, усугубляя кадровую нестабильность [6]. По имеющимся данным, в последние годы отмечается негативная динамика контингента аспирантов. Наиболее репрезентативным индикатором данной тенденции является устойчивое сокращение численности выпускников аспирантуры [9].

Несмотря на то, что 2019 год характеризовался минимальными показателями эффективности аспирантуры, текущие данные за 2024 год свидетельствуют о росте общего контингента аспирантов до приблизительно 126 тысяч человек. Данный показатель превышает значение 2019 года в 1,5 раза, что позволяет оценить динамику как позитивную. Однако для корректной интерпретации ситуации целесообразно ориентироваться на показатели выпуска из аспирантуры. Это обусловлено высоким уровнем отсева в процессе обучения: как свидетельствуют экспертные оцен-

ки НИУ ВШЭ, порядка 50% поступивших в аспирантуру не завершают обучение в установленные сроки. Учет данного фактора является необходимым условием для корректного анализа состояния системы подготовки научно-педагогических кадров [13, 17].

Как было отмечено выше, демографические диспропорции обуславливают дефицит студенческого контингента и кадровых ресурсов в отдельных регионах, особенно вне крупных городов, способствуя усилению кадровой нестабильности в системе ВПО [6, 15].

В контексте усиления кадрового резерва системы высшего профессионального образования (ВПО) к числу ключевых институциональных мер относится реализация Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Данный нормативный акт предусматривает достижение целевого показателя средней заработной платы профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных сотрудников (НС) на уровне 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе [8]. Однако, как следует из официальных разъяснений, указанный параметр представляет собой среднее значение по категории работников, а не гарантированный индивидуальный оклад [5], что существенно ограничивает его воздействие на материальное положение конкретных преподавателей и исследователей. Эмпирические данные последних лет свидетельствуют о значительной региональной и междисциплинарной вариативности в выполнении установленного норматива, в связи с чем проблема обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда ППС сохраняет свою актуальность.

В научном дискурсе сохраняется дискуссионность отнесения преподавательской деятельности к категории «образовательных услуг», возможно, стоит сместить акцент на социальный статус и миссию преподавателя [6], что потенциально может способствовать повышению социального престижа профессии. В рамках анализа мер по укреплению кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава (ППС) и молодых ученых, значительный интерес представляют инициативы на уровне отдельных университетов, как это сделали в 2021 году в Новосибирском государственном техническом уни-

верситете (НГТУ), где был создан специальный Фонд поддержки молодых преподавателей и научных сотрудников НГТУ НЭТИ с целью обеспечения условий содействия академическому развитию молодых научно-

педагогических работников на ранних этапах карьеры, привлечению и закреплению в университете молодых специалистов и научно-педагогических коллективов. Подробнее задачи фонда представлены на рисунке.



Рисунок. Задачи мероприятий по поддержке молодых ученых на примере Фонда НГТУ НЭТИ [11]

С позиции обеспечения преемственности, формирования ценностей и корпоративной культуры требуется выстраивание системной работы, которая должна начинаться на уровне отдельных кафедр. Одним из ключевых инструментов является формирование, развитие и укрепление их бренда что позволяет потенциальным абитуриентам осознанно выбирать образовательное направление, представляющее для них наибольший интерес. Этому способствует регулярное информирование о деятельности кафедры и ее образовательных программах посредством современных коммуникационных каналов – официального сайта, социальных сетей, а также за счет расширения сети взаимодействия с коллегами и выпускниками прошлых лет. Такой подход, помимо обеспечения преемственности, решает ряд стратегических задач:

1. Привлечение абитуриентов.
2. Формирование положительного имиджа кафедры и университета в целом.

3. Создание в долгосрочной перспективе пула молодых ученых, мотивированных к развитию в выбранной профессиональной области.

Параллельно в практике отдельных вузов реализуется неформальное наставничество, индивидуальные консультации с более опытными коллегами для ускорения адаптации молодых специалистов на местах [1], включению в научно-педагогическую деятельность, хотя распространение подобных мер носит фрагментарный характер и не является системным. Неформальное наставничество формирует среду доверительной поддержки молодых ученых, при которой взаимодействие с более опытным коллегой выходит за рамки передачи исключительно профессиональных знаний. В процессе такого взаимодействия молодой исследователь осваивает организационные и межличностные компетенции, включая навыки командной работы в коллективе, что может проявляться, в частно-

сти, через участие в совместных проектах. Это позволяет снизить уровень стресса от неопределенности и облегчает преодоление возможных трудностей, и в конечном счете повышает качество научно-педагогической деятельности, что связано с ее определенной спецификой. Современный молодой ученый выступает как многопрофильный специалист, чья деятельность охватывает широкий спектр компетенций: от ведения фундаментальных и прикладных научных исследований до выполнения образовательных функций, включающих преподавание и взаимодействие со студентами, а в перспективе – наставничество для нового поколения обучающихся, выбравших путь в науке. Наряду с наставничеством, вовлечение молодых ученых в совместные исследовательские проекты, научные конференции и образовательные программы дает практический опыт, расширяет сеть профессиональных контактов и формирует чувство принадлежности к научному сообществу, что важно для закрепления молодых кадров в вузе.

Указанные меры в комплексе создают поддерживающую образовательную и профессиональную среду, усиливают профессиональную компетентность и мотивацию молодых ученых, что способствует их успешной интеграции и закреплению в системе высшего образования.

Обращаясь к зарубежному опыту, в странах Европы, Азии и Северной Америки, аналогично, реализуются комплексные меры, направленные на закрепление молодых педагогических кадров в системе высшего образования. Данные инициативы преследуют цели повышения социального престижа академической профессии и оптимизации условий труда, включая: повышение заработной платы и создание образовательных программ, которые способствуют успешной адаптации молодых преподавателей и выравниванию возрастного баланса в педагогических коллективах за счет более эффективного привлечения и поддержки молодежи на начальных этапах [10, 17].

В заключение хотелось бы подчеркнуть: несмотря на существование программ поддержки и материального стимулирования научно-педагогических кадров, их масштаб и эффективность остаются недостаточными. Отдельные инициативы требуют существенной актуализации с учетом современных вызовов. Первоочередной задачей является нивелирование региональной дифференциации в регулировании оплаты труда и системный пересмотр действующих мер поддержки, что в совокупности создаст условия для устойчивого укрепления кадрового потенциала университетов.

#### Библиографический список

1. Балезина Е.А. Молодой преподаватель: к вопросу определения понятия // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2017. – Вып. 2. – С. 282-293. – DOI: 10.17072/2078-7898/2017-2-282-293.
2. Бурцева Т.А. Проблема старения человеческого капитала высшего образования России / Т.А. Бурцева, С.Н. Самсонова // Экономика труда. – 2024. – Т. 11, № 11. – С. 1849-1860. – DOI 10.18334/et.11.11.121935.
3. ВЦИОМ выделил четыре демографических сценария // Ведомости. – 2025. – 16 мая. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2025/05/16/1110458-vtsiom-videlil-chetire-demograficheskikh-stsenariya>.
4. Гельман В.Я. О проблеме старения преподавательского состава вузов / В.Я. Гельман // Alma Mater (Вестник высшей школы). – 2024. – № 9. – С. 9-14. – DOI 10.20339/AM.09-24.009. – EDN QYFCDC.
5. Горячая линия Министерства науки и высшего образования РФ // Официальный сайт Минобрнауки России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/about/deps/dep/hotline/>.
6. Иванов Е.Д. Развитие кадрового потенциала профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений Российской Федерации / Е.Д. Иванов // Экономика труда. – 2023. – Т. 10, № 8. – С. 1237-1252. – DOI 10.18334/et.10.8.118918.

7. Ильина И.Ю. Возрастная динамика профессорско-преподавательского состава высшей школы: актуальные тенденции и оценка перспектив //Вестник НГУЭУ. – 2022. – № 3. – С. 128-139.
8. Минобрнауки России. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/upload/iblock/044/044115dd378d6beea37bbcecc7dcb2fc.pdf>.
9. Наука без молодежи? Кризис аспирантуры и возможности его преодоления / Е.А. Терентьев, Я.И. Кузьминов, И.Д. Фрумин; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 48 с. – (Современная аналитика образования. № 6 (55)).
10. Плутова М.И. Адаптация и закрепление молодых специалистов зарубежом / М.И. Плутова // Human Progress. – 2016. – Т. 2, № 5. – С. 4. – EDN WZEOQX.
11. Программы поддержки молодых преподавателей и научных сотрудников. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.nstu.ru/employees/young\\_employees](https://www.nstu.ru/employees/young_employees).
12. Пугач В.Ф. Ещё раз о возрасте преподавателей в российских вузах: старые проблемы и новые тенденции // Высшее образование в России (Vysshee obrazovanie v Rossii= Higher Education in Russia). – 2023. – Т. 32. – № 3. – С. 118-133.
13. Роль интеллектуальных систем в деятельности высших учебных заведений и подготовке кадров в условиях новых вызовов / И.Е. Жуковская, Ш.И. Хашимходжаев, Р.А. Амиров, Н.Э. Норбоева // Цифровые модели и решения. – 2024. – Т. 3, № 3. – С. 68-78. – DOI 10.29141/2949-477X-2024-3-3-5. – EDN NQGPQK.
14. Рубцов Ф.С. Проблемы кадрового обеспечения российской системы высшего образования // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2023. – № 3. – С. 70-77.
15. Снежко В.Л., Щедрина Е.В. Кластерный анализ возраста профессорско-преподавательского состава вузов в субъектах Российской Федерации // Казанский педагогический журнал. – 2020. – № 2 (139). – С. 44-54.
16. Тонких Н.В. Интеграция гибких инструментов корпоративной демографической политики в систему управления персоналом / Н.В. Тонких, М.В. Чудиновских, С.В. Бегичева // Управле-нец. – 2024. – Т. 15, № 5. – С. 87-102. – DOI 10.29141/2218-5003-2024-15-5-6. – EDN JTOSKK.
17. Чудиновских М.В. Управление текучестью кадров на основании данных HR-аналитики / М.В. Чудиновских, А.Н. Ткач, Д.Ю. Корольков // Цифровые модели и решения. – 2024. – Т. 3, № 3. – С. 88-97. – DOI 10.29141/2949-477X-2024-3-3-7. – EDN TEFZKN.

## **THE IMPACT OF DEMOGRAPHIC PROCESSES ON THE STATE OF HUMAN RESOURCES IN THE SYSTEM OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION IN RUSSIA**

**A.V. Verbenskaya**, *Assistant of the Department of Labor Economics and Personnel Management, Specialist of the Department of Scientometrics, Research and Ratings, Junior Researcher Ural State University of Economics (Russia, Yekaterinburg)*

**Abstract.** *The article analyzes the impact of structural demographic shifts on the human resources potential of the higher professional education (HPE) system in Russia. The author states that the “demographic autumn” phase – population aging and a reduction in the proportion of young people – directly leads to a narrowing of the pool of applicants and the personnel reserve of the teaching staff. The key problems identified are the critical aging of the teaching staff (the average age is growing, and the proportion of young specialists is catastrophically small) and a systemic crisis in postgraduate studies, characterized by low efficiency (only 10% of graduates defend their theses) and a high attrition rate. These problems are aggravated by institutional barriers, such as the career “glass ceiling” at the associate professor level, which reduces the attractiveness of an academic career. Government initiatives (for example, Decree No. 597 on increasing salaries) and specific university practices (support funds, mentoring) are considered as countermeasures. However, a conclusion is made about their insufficient efficiency and fragmentation. The author argues that sustainable development requires a systemic policy, including equalization of wages to reduce regional differentiation and the implementation of comprehensive programs to support and retain young personnel in science and higher education.*

**Keywords:** *teaching staff, postgraduate studies, personnel crisis, higher education, regional differentiation, training of scientific and pedagogical personnel.*