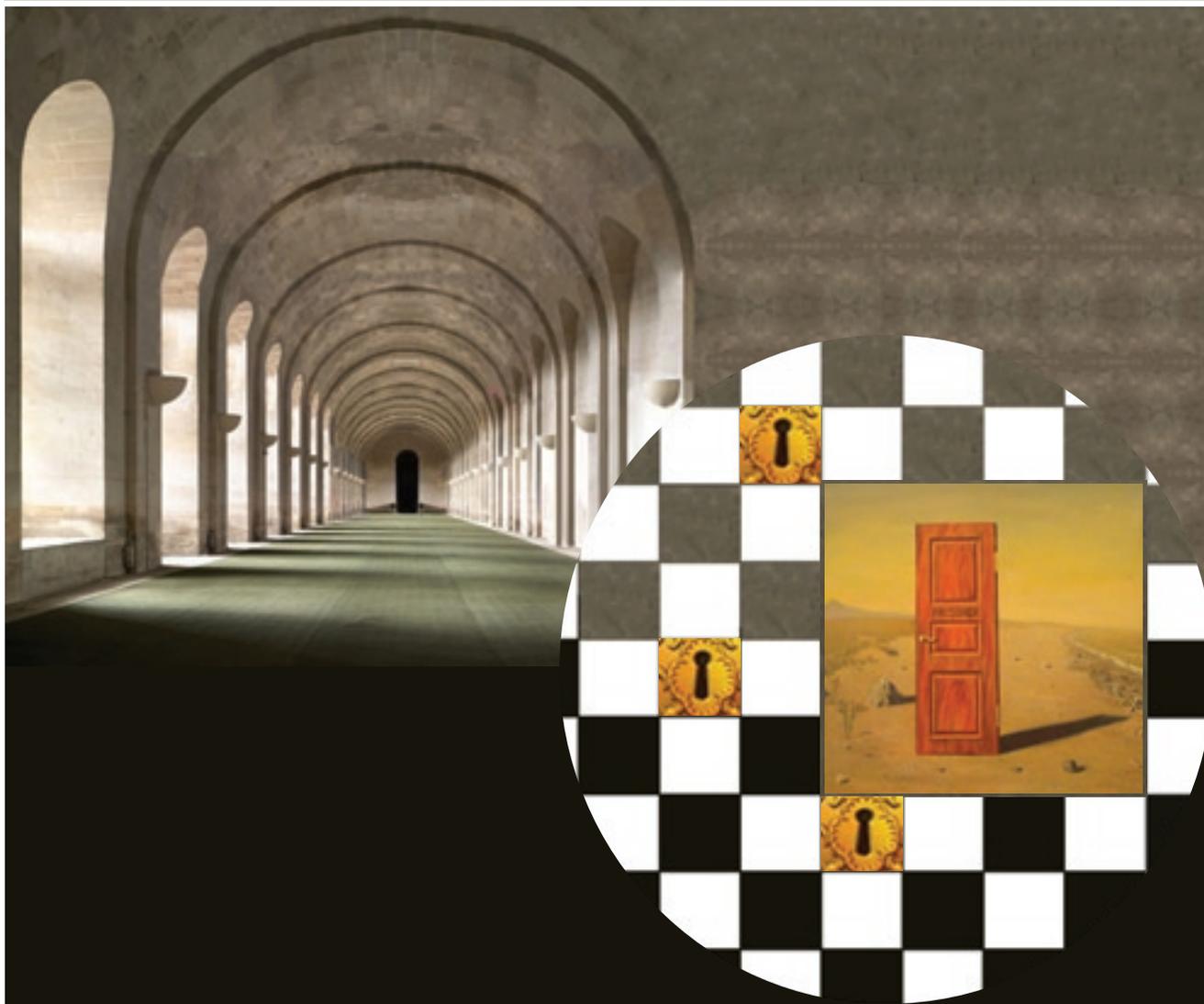


Типология и факторы «портфелей работ» российских ученых¹

А.В. Кулакова*, Я.М. Рощина**



Институт статистических исследований и экономики знаний ГУ–ВШЭ в 2007 г. проводил исследования вторичной занятости научных сотрудников в постсоветской России². При помощи инструментов математического анализа построена классификация базовых мотивов ученых, определяющих характер вторичной занятости; созданы типология использования времени на основной работе и классификация портфелей вторичной занятости.

Исследование показало, что на вероятность получения второй работы тем или иным образом влияют: наличие ученой степени, возраст соискателя, специфика основного места работы, мотивация, характер занятости в прошлом.

* Кулакова Анна Владимировна — старший исследователь, Институт маркетинговых исследований ГфК-Русь. E-mail: kulakova.av@gmail.com

** Рощина Яна Михайловна — ведущий научный сотрудник, Центр лонгитюдных обследований ГУ–ВШЭ, и старший научный сотрудник, Лаборатория экономико-социологических исследований ГУ–ВШЭ. E-mail: yroshchina@hse.ru

¹ Авторы выражают признательность Институту статистических исследований и экономики знаний ГУ–ВШЭ, лично Л.М. Гохбергу за предоставленную возможность работы с данными, а также всем участникам семинара ИСИЭЗ ГУ–ВШЭ, состоявшегося 24 июня 2009 г., за советы и конструктивную критику.

² Сбор данных осуществлен компанией РОМИР.

Наука как сфера деятельности, связанная с производством общественного блага, безусловно, нуждается в поддержке государства. С переходом к рыночной экономике уменьшилось финансирование отечественной науки, произошел значительный отток кадров из этой сферы, упал престиж научных знаний [Салтыков, 2002]. Так, если до распада Советского Союза наблюдался стабильный рост числа занятых в российской науке (с 823 тыс. чел. в 1968 г. до 1.5 млн чел. в конце 1980-х гг.), то к 2006 г. численность кадров упала до уровня ниже 1968 г. (807 тыс. чел.), т. е. почти в два раза. При этом около 50% ушедших из сферы науки имели статус исследователей, т. е. непосредственно занимались научной деятельностью; еще на 14% в науке стало меньше техников, 37% вспомогательного и прочего персонала. Поскольку в период 1990-х гг. покидали сферу науки прежде всего люди молодого и старшего поколения, а приток новых кадров был незначителен, к 2008 г. средний возраст ученого в России достиг 49 лет (в том числе докторов наук — 62, кандидатов наук — 53 лет) [Гохберг и др., 2010]. С 1994 по 2006 гг. количество научных публикаций российских ученых в международных журналах упало с 29 тыс. до 22 тыс., и только к 2008 г. выросло до 27.6 тыс. За 5 лет (2004–2008 гг.) количество статей, опубликованных отечественными учеными, составило 2.6% от общемировой величины. По этому показателю Россия отстает от Индии и Китая, но опережает Бразилию³.

Низкая результативность науки свидетельствует не только о ее недостаточной финансовой поддержке, но и о моральном устаревании человеческого капитала многих российских исследователей, их степеней и публикаций. Задачу создания эффективного механизма воспроизводства научных кадров как одну из важнейших на сегодняшний день отмечают Л. Гохберг и его коллеги [Гохберг и др., 2010].

Средний уровень заработков занятых в научной сфере до сих пор остается более низким, чем во многих других секторах, хотя уровень их образования и опыт выше, чем практически у всех других категорий занятых. Подобная ситуация существенно снижает заинтересованность молодежи в академической карьере, а для тех, кто принимает решение после окончания вуза остаться в науке, защитить диссертацию и заняться исследованиями, очевидно, уровень доходов не является весомым мотивом при выборе места работы. Впрочем, такие особенности мотивации труда характерны и для ученых большинства других стран, вне зависимости от возраста [Altbach, 1996].

Следует признать, что занятость научных кадров во всем мире обладает рядом сходных особенностей, в частности, гибкими формами труда, большой долей дистанционной и надомной работы, совмещением нескольких форм нагрузки (как правило, обязательны исследования и преподавание), высокой вовлеченностью во временные контракты, работу по грантам. По многим характеристикам она может быть отнесена к так называемой «портфельной занятости» [Хэнди, 2001]. При этом «портфель работ» научных работников может быть весьма важным инструментом для

накопления человеческого капитала, его дифференциации, укрепления репутации, приводя тем самым к мультипликативному эффекту в росте заработков. В то же время публикации и известность сотрудников научного института или университета имеют и положительный внешний эффект для организации в целом, выражающийся и в повышении качества исследований, и в усилении его престижа.

Что касается России, то, как показали исследования последних лет, и характер занятости, и мотивация российских преподавателей вузов и исследователей по ряду показателей очень близки к аналогичным характеристикам их зарубежных коллег [Роцина, Юдкевич, 2009]. Однако всем известно, что в 1990-х гг. годах нередко складывалась ситуация, при которой сотрудник НИИ, оставаясь на своей «основной» работе и получая ничтожную зарплату, подрабатывал в другом месте (порой от дворника до хозяина фирмы), где ему был обеспечен нормальный уровень доходов. Те же, кто не смог обеспечить себя подобной вторичной занятостью, нередко оказывались за чертой бедности.

Вместе с тем, по сравнению с 1990-ми гг. ситуация, безусловно, изменилась. Все меньше остается лиц, не способных адаптироваться к новым требованиям занятости, и в основном это представители старшего поколения. Кроме того, наметился приток кадров в науку, в том числе недавних выпускников вузов, имеющих уже качественно другое, по сравнению с советскими временами, образование. Наиболее перспективной становится занятость в исследованиях и разработках в новых коммерческих фирмах, позволяющая получать удовлетворение и от работы, и от достойной оценки труда.

Таким образом, в современной России феномен множественной занятости людей, выбравших академическую карьеру, требует пояснения, равно как и стратегия, ориентированная на работу только в одном академическом учреждении и не сочетающая даже такие взаимодополняющие формы труда, как наука и преподавание. Действительно, остается ли вторичная занятость ученых прежде всего способом дополнительного заработка? В какой мере она соответствует их квалификации? Превращается ли она постепенно в дополнительный способ накопления человеческого и социального капитала, как в западном мире? Является ли дополнительная занятость научных работников тормозом либо стимулом их основной деятельности? Следует ли администрации институтов и вузов бороться с ней или ее стимулировать? На эти и другие вопросы мы предлагаем найти ответы в нашем исследовании.

Теоретические и эмпирические исследования занятости в сфере науки

Наука как социальный институт занимается производством объективного знания об устройстве мира; однако с некоторых пор ученые сделали науку объектом своего исследования. Одним из первых, кто начал заниматься изучением мотивации научной деятельности, был Р. Мертон [Merton 1937, Merton, 1973]. Он предложил

³ По данным отчета Thomson Reuters, http://www.strf.ru/material.aspx?d_no=27059&CatalogId=221&print=1

идею «эффекта Матфея», основной смысл которой заключается в том, что в научно-исследовательской среде существует неравномерное распределение стимулов научной деятельности: «моральный доход и когнитивное богатство» достаются тем, кто уже имеет признание и славу, а не тем, кому они нужны в качестве «начального капитала». Поскольку статус ученого подтверждается наличием публикаций в серьезных научных изданиях, которые предпочитают видеть на своих страницах статьи исследователей с именем, то эффект социального расслоения встает на пути карьерного движения молодых ученых [Мертон, 1993]. Подобное явление наблюдается и в современной России, что отнюдь не стимулирует приток молодых кадров в науку.

Несмотря на то, что зарплата ученых, как и других категорий занятых, зависит от их человеческого капитала (в том числе и от научной степени и опыта работы), в рассматриваемом сегменте рынка труда, как нигде более, важен символический капитал, находящий свое выражение в уровне престижа. В свою очередь, признание способно перетечь в реальный капитал и стать материальным вознаграждением [Парсонс, Сторер, 1980]. Различная скорость устаревания человеческого капитала в естественных и гуманитарных науках приводит к тому, что в сфере последних значительно выше занятость женщин [McDowell, 1982]. Помимо символического, социальный капитал оказывает влияние на структуру занятости ученых, поскольку в научном сообществе репутация и социальные связи ведут к повышению статуса и расширяют карьерные возможности. Так, высокий статус в научной сфере является фактором участия в коммерческих исследовательских проектах [Bourdieu, 1984; Бурдьё, 2002]. Однако социальный капитал, как мнение коллег, способен быть тормозом в развитии нового знания, адаптируя инновационные идеи к общей научной концепции [Коулман, 2001].

Помимо теоретического обоснования особенностей занятости в сфере науки, в публикациях нашли отражение и многочисленные эмпирические исследования на данную тему. В них, в частности, изучаются специфика современного рынка труда в науке и образовании [Altbach, 1996; Fox, Mohapatra, 2007; Lane, 1985; Mora, 2001; Roemer, Schnitz, 1982], перестройка академической сферы на постсоветском пространстве [Kwiek, 2003; Slantcheva, 2003; Smolentseva, 2003 и др.], проблемы отечественной науки и занятых в ней [Александров, 2005; Алферов, 2005; Иванова, 2002; Куренной, 2002; Мацяквичене, 2004, и др.], мотивы труда российских ученых и преподавателей вузов [Ильин, 2003; Леушканова, 2004; Назарова, 2005], стандарты качества академических кадров [Юдкевич, 2007].

Анализ вторичной занятости научных работников опирается на классическую модель предложения труда. Начиная с 1960-х гг. исследования причин и параметров вторичной занятости активно велись за рубежом [Conway, Kimmel, 1992; Kilingsworth, 1983; Shishko, Rostker, 1976], а с конца 1990-х гг. и в России [Роштин, Разумова, 2002; Guariglia, Kim, 2001; Foley, 1997]. В частности, были выявлены факторы, влияющие на вероятность быть вторично занятым (доходы и время работы на основном месте, уровень образования и др.). Были получены некоторые оценки вторичной занятости российских

ученых [Мирская, 2002], проанализированы факторы занятости научными разработками преподавателей вузов [Роштина, Юдкевич, 2009]. Однако множественная занятость научных работников, как отмечалось выше, скорее может быть интерпретирована в русле концепции «портфеля работ».

Понятие «портфель» подразумевает совокупность работ, услуг, заказов, клиентов, активов и прочих видов либо результатов деятельности определенного субъекта или группы. В исследованиях рынка труда это понятие используется в отношении нестандартных типов занятости: вторичной и множественной занятости, совместительства, самозанятости [Гимпельсон, Капелюшников, 2006; Ренпа, Оахаса, 2006], фрилансера [Шевчук, 2008]. Понятие «портфеля занятости» для обозначения нового типа организации трудовой деятельности современных работников ввел английский теоретик менеджмента Ч. Хэнди [Хэнди, 2001]. В настоящее время неразумно вкладывать все силы в одну работу, поскольку ни одно рабочее место не способно полностью удовлетворить потребности работников (постоянный карьерный рост, профессиональный успех, стабильность заработной платы, занятость в пенсионном возрасте, отсутствие увольнений, доброжелательный коллектив и пр.). Дополнительные источники дохода оказываются страховочным вариантом, позволяют поддерживать привычный уровень потребления. «Портфель работ», по Ч. Хэнди, может включать оплачиваемую (за оклад или контрактное вознаграждение) и неоплачиваемую (домашний труд, бесплатная волонтерская работа, получение знаний) работу. Обычно большинство работников начинают формировать портфель занятости ближе к пенсионному возрасту, предполагая появление большего количества свободного времени и недостаток финансовых средств. В последние годы интерес к портфельной занятости и дистанционной работе появился и в России [Шевчук, 2008].

Ч. Хэнди утверждал, что портфельная занятость в малой степени интересует стержневых работников организаций, в то время как сотрудники, находящиеся ближе к периферии бизнеса, имеют больше стимулов заниматься приработками. Для ученых скорее характерна другая тенденция — структура научно-исследовательской деятельности позволяет самостоятельно планировать рабочее время, находить заказы на исследовательские проекты (гранты, бизнес-проекты и пр.) вне зависимости от статуса исследователя. Кроме того, проблема малой коммуникации науки и производственного сектора остро воспринимается сторонниками реформ данной сферы. Но именно возможности портфельной занятости исследователей приближают науку к решению реальных проблем общества и бизнеса (без отрыва от основной научной деятельности), изнутри делают ее более гибкой, предоставляя исследователю персоналу не только дополнительные финансы, но и опыт практического применения знаний и навыков.

Постепенно происходит переход от «вторичной занятости как необходимости», когда работник должен жертвовать досугом ради получения дополнительных средств, к «портфельной занятости как виду работы», когда комплексная организация труда становится частью

отдыха, увлечением (особенно это актуально для представителей творческих профессий). Мы полагаем, что именно концепция «портфеля работ» адекватна задаче исследования типов и факторов занятости ученых.

Методология исследования

Целью данного исследования является анализ факторов, влияющих на структуру «портфеля работ» занятых в научно-исследовательской сфере. Для ее достижения необходимо решить следующие задачи:

1. Выявить структуру трудовой мотивации
2. Построить типологию структуры рабочего времени на основном рабочем месте
3. Найти факторы склонности к дополнительной работе (индивидуальные характеристики и параметры научного учреждения)
4. Построить типологию портфелей вторичной занятости
5. Оценить модель зависимости выбора портфеля вторичной занятости от индивидуальных характеристик и параметров научно-исследовательского учреждения.

Источники данных. Для анализа структуры занятости научно-исследовательского персонала были использованы данные специального исследования условий работы ученых и привлекательности научной карьеры, проведенного Институтом статистических исследований и экономики знаний ГУ–ВШЭ в рамках Инновационной образовательной программы ГУ–ВШЭ совместно с исследовательской компанией РОМИР в период с июля по октябрь 2007 г. Целевая аудитория — «исследователи, состоящие в списочном составе научной организации / научного подразделения ряда научных учреждений (государственных научных центров, научных организаций РАН, научных организаций сектора высшего образования, научных организаций крупных корпораций)» более чем 50 субъектов РФ. Данные были собраны методом формализованного анкетирования (самозаполнения)⁴.

Исследование проводилось по многоступенчатой кластерной квотной выборке (3000 респондентов), репрезентирующей генеральную совокупность по следующим контрольным признакам: региональная структура; половозрастная структура; ученая степень; область наук. Среди опрошенных 60% мужчин, средний возраст которых 47 лет, средний стаж научной деятельности — 22 года. Почти 42% — кандидаты, 15,4% — доктора наук.

Результаты исследования

Мотивация труда ученых

Как известно, мотивация труда является важным фактором занятости научного работника. Исследования состояния российской науки и положения работающих в этой сфере показывают, что в постсоветское время значительно сократилось финансирование науки, снизились заработки ученых, упал престиж данной профессии. Численность научных кадров существенно сократилась. Можно предположить, что мотивация тех, кто работает в сфере науки, несмотря на относительно

низкие доходы, будет отличаться от мотивации других категорий занятых с более низкой ориентацией на уровень заработной платы. Подобное предположение в целом вписывается в мировой контекст исследований работников академической сферы, у которых выше уровень внутренней мотивации и сильнее познавательные потребности (наряду со свойственным всем работникам стремлением к самореализации и получению материальных благ). Это подтверждают эмпирические исследования: в разных странах мира заработки не являются основным мотивом труда академических работников [Altbach, 1996].

Структура мотивов занятых в сфере науки была выявлена на основе переменных двух типов. Первый блок вопросов касался важности для респондента тех или иных мотивов труда (15 мотивов), а второй — степени их реализации (табл. 1). Самым важным для ученых оказалось «реализовать профессиональный потенциал», а самым реализуемым — «интересное окружение». Максимальный разрыв между важностью и степенью реализации наблюдается для мотива «иметь хорошие заработки». Полученные данные в целом соответствуют результатам, полученным для мотивации труда занятых в академической сфере во всем мире [Altbach, 1996].

По каждому из выделенных мотивов была построена переменная, соответствующая степени реализации мотива, взвешенной на его важность. Факторный анализ показал наличие четырех факторов, объясняющих 61% общей дисперсии признаков (табл. 1). Их интерпретация вписывается в общую рамку других исследований, в которых рассматриваются два принципиально различных мотива труда ученого и преподавателя вуза — личностный (достижение целей, реализация способностей, интерес к изучаемой сфере или проблеме) и социальный (профессиональное признание, социализация в профессиональном сообществе) [Леушканова, 2004; Рощина, Юдкевич, 2009].

Первый фактор мотивации труда — социальная мотивация. Во-первых, получить признание в профессиональном сообществе всегда было существенным для ученых (например, использование индексов цитируемости для подтверждения высокого статуса исследователя). Участие в международном сотрудничестве для данного фактора не столь важно (но выше, чем для других), а значит, несмотря на постепенную интеграцию отечественной науки в международное сообщество, основным полем исследовательской деятельности остается Россия. Во-вторых, для сотрудников научно-исследовательских институтов признание их заслуг перед обществом (достижение известности) становится часто ключевым фактором. В-третьих, мотив общественного признания является неотъемлемой частью стремления реализовать и продвинуть собственные идеи в процессе поиска научной истины.

Второй фактор, карьерная мотивация, связан с финансовыми возможностями и карьерой, достижением определенного материального положения и стабильности.

Третий фактор, личностная мотивация, включает возможности профессиональной самореализации

⁴ Подробное описание методологии проведения опроса см. [Гохберг и др., 2010].

Табл. 1. Средние значения переменных для ответов на вопросы: «Какое значение Вы лично придаете каждой из перечисленных ниже возможностей, которые предоставляет ученому его работа?»; «В какой мере Ваша нынешняя работа позволяет Вам реализовать эти возможности?» (четырёхбалльная шкала); нагрузки компонент модели факторного анализа (после вращения)

Мотивы труда	Среднее		Факторные нагрузки			
	важность	реализация	1	2	3	4
Работать со своими единомышленниками, принадлежать к научной школе	3.40	2.99	0.800			
Служить обществу, его прогрессу	3.23	2.76	0.732			
Иметь интересное окружение, круг общения	3.51	3.18	0.714			
Вносить свой вклад в ту область науки, в которой работаю	3.61	2.94	0.604			
Добиться хорошего общественного положения, признания	3.16	2.67	0.579			
Реализовать свои идеи на практике	3.39	2.67	0.542			
Разрабатывать собственные идеи в интересах познания, поиска истины	3.38	2.75	0.528			
Участвовать в международном научно-техническом сотрудничестве	3.15	2.34	0.458			
Иметь хорошие заработки, достойное материальное положение	3.60	2.21		0.831		
Чувствовать стабильность, уверенность в жизни	3.61	2.49		0.741		
Самому регламентировать свою работу, рабочий день	3.36	2.90			0.827	
Вести жизнь в соответствии со своими интересами помимо работы	3.25	2.83			0.646	
Реализовать свой профессиональный потенциал (знания, опыт, способности)	3.70	3.02			0.539	
Иметь вторичную занятость вне сферы науки	2.51	2.38				0.860
Иметь вторичную занятость в сфере науки	2.31	2.26				0.826

и применения личных способностей, самостоятельно распоряжаться своим рабочим временем. Именно этот фактор отличает деятельность сотрудников научно-исследовательских институтов от других занятых, ведь строгая регламентация рабочего дня, подчинение руководителям хоть и дисциплинирует (для свободного распорядка требуется внутренняя организованность), но подавляет творческую составляющую труда (без чего успешную научную и инновационную деятельность сложно представить).

Наконец, четвертый фактор мотивов работы в научно-исследовательской сфере непосредственно связан с заинтересованностью в дополнительной работе, что подтверждает необходимость исследования портфельной занятости ученых. Свободный график работы побуждает исследователей быть активнее: быстро справляться с прямыми обязанностями, оставляя часть времени на приработки (гранты, публикации, коммерческие проекты и пр.). Возможность сочетать несколько видов деятельности позволяет сотрудникам совмещать основную и дополнительную работу в зависимости от личных возможностей и объективных факторов.

Структура рабочего времени занятых в научной сфере

Как показал Ч. Хэнди, «портфель работ» формируется не случайно, а целенаправленно, через накопление компетенций и навыков [Хэнди, 2001]. Те виды деятельности, которыми работник занят вне стен своей организации, не могут быть абсолютно независимы

от знаний, которые применяются им на основной работе. Поэтому те виды работ, которыми сотрудник занят на основном месте, могут быть важными детерминантами его портфеля вторичной занятости. Согласно данным опроса, основная работа занимает около 85% всего рабочего времени ученого. В среднем примерно 27% рабочего времени на основном месте исследователи тратят на прикладные, а 24% — на фундаментальные исследования (табл. 2). Однако дифференциация между занятыми в этой сфере может быть весьма велика. Кластерный анализ переменных, измеряющих долю рабочего времени, которое респондент тратит на тот или иной вид деятельности, позволил выделить три группы специалистов — их условно можно назвать «мультифункционалами» (группа 1), «фундаменталистами» (группа 2), «прикладниками» (группа 3) в зависимости от преобладающего вида работы (табл. 3).

Представители первой группы («мультифункционалы») чаще работают в вузах, тогда как второй и третьей — в научных институтах. Проявляя активность на основной работе в нескольких направлениях деятельности, они таким образом более гибко адаптируются к условиям рабочего места — среди них меньше всего желающих сменить место работы, хотя внести в своей работе некоторые изменения они бы очень хотели. Две другие группы, чья основная деятельность более сфокусирована, проявляют большее желание поменять работу, нежели изменить что-либо в текущей ситуации. «Мультифункционалы» более склонны к приработкам вне основного рода деятельности, они предпочитают работать дополнительно на постоянной основе.

Табл. 2. Итоговые центры модели кластерного анализа (показывают средний % рабочего времени на основной работе, затрачиваемый на соответствующую деятельность)

Сколько рабочего времени (в %) на основном месте работы Вы тратите на следующие виды деятельности?	Кластерные центры			В среднем по выборке
	1	2	3	
Фундаментальные исследования	8	64	5	24
Прикладные исследования и разработки	10	10	65	27
Выполнение административных функций	21	5	6	11
Преподавание, научное руководство молодыми специалистами, аспирантами, соискателями и т.д.	29	4	4	14
Редактирование научных материалов, отчетов, публикаций	9	6	6	7
Выполнение вспомогательных функций	10	4	7	7
Участие в совещаниях, семинарах и др. по вопросам научно-исследовательской деятельности	7	5	5	6
Участие в иных совещаниях, семинарах и т. д.	4	2	2	3
Другое	1	0	0	1
Количество человек в кластере	1108	882	867	2857

А «фундаменталисты» вообще не стремятся подрабатывать (возможно, считая, что посторонняя деятельность отвлекает от серьезных исследований [Мирская, 2002]), а занятость в прикладных исследованиях третьей группы сопряжена лишь с занятостью периодическими приработками (например, консультированием коммерческих организаций по вопросам, требующим высокой компетенции).

Выделенные группы различаются и по социально-демографическим характеристикам. Так, распределение по должностям показывает, что в первой группе более высока доля руководителей научных организаций или подразделений (почти половина всех опрошенных — руководители, а 65% представителей группы имеют ученую степень). Фундаментальными исследованиями во второй группе занимаются научные сотрудники всех уровней (от младшего до главного научного сотрудника), в то время как в третьей группе больше, чем в двух других, респондентов, занимающих низкие должности — стажеров, лаборантов и пр. (практически половина третьей группы не имеет ученой степени). Малая доля исследователей-практиков, имеющих научные степени, в третьей группе может свидетельствовать о том, что участие в прикладных исследованиях привлекает молодых ученых, способствует накоплению опыта и повышению человеческого капитала (возможно, со временем из этой группы исследователи будут переходить в две другие либо уйдут из науки вообще).

Факторы вторичной занятости научных работников

Как показывают эмпирические исследования и за рубежом, и в России, основными мотивами вторичной занятости могут быть как дополнительные заработки, так и необходимость самореализации. Кроме того, причи-

ной этому могут служить и поиск переходных форм при смене места работы, и накопление человеческого капитала, особенно в сфере академической занятости [Рощина, Разумова, 2002; Рощина, Юдкевич, 2009; Boyes et al., 1984; Locke, 2004; Schuster, Finkelstein, 2006]. Специфика академического рынка труда, в том числе и в нашей стране, состоит в том, что здесь доля имеющих вторичную занятость существенно выше, чем среди населения в целом: если, по разным оценкам, удельный вес россиян, имеющих вторую работу, не превышал 5–10%, то среди преподавателей вузов эта величина составляет около 65% [Рощина, 2008], а среди научных работников — 43% (по данным исследования условий работы ученых). При этом 45% тех научных работников, кто имел дополнительную занятость, в качестве основного мотива указали дополнительный доход, 31% — профессиональный интерес, 16% — поддержание деловых контактов, а 7% — метод поиска новой работы.

Для исследования факторов наличия вторичной занятости была оценена модель регрессии методом probit, где зависимая переменная принимала значение 0, если респондент был занят только по основному месту работы, и 1 — в противном случае (табл. 4). В качестве детерминант в модель были включены социально-демографические переменные (пол, возраст, наличие детей и пр.), профессиональные характеристики исследователей (ученая степень, ученое звание, наличие звания академика, опыт работы в международных проектах, мотивация научной деятельности и др.), а также параметры организаций, в которых они работали.

Согласно теории экономики труда, важными детерминантами предложения труда, в том числе во вторичной занятости, являются ставка заработной платы и нетрудовой доход индивида. Для вторичной занятости доходы на основном месте работы (наряду с доходами

Табл. 3. Наличие и характер дополнительной занятости в зависимости от типа распределения рабочего времени на основной работе (% по столбцу, N=2857)

В текущем году, помимо основной работы, есть ли (или была) какая-нибудь другая работа или занятие, приносящее доход?	«Мульти-функционалы»	«Фундаменталисты»	«Прикладники»	Всего
Да, имею постоянную дополнительную работу	21.7	16.7	17.6	18.9
Да, имею приработки	18.5	15.3	19.1	17.7
Да, имею как постоянную дополнительную работу, так и приработки	9.0	4.4	4.8	6.3
Нет, никакой другой работы не имею	49.9	62.7	57.7	56.2

Табл. 4. **Оценка модели регрессии факторов наличия вторичной занятости (метод probit)**

Регрессионная модель (Y — наличие дополнительной занятости)	Coeff
Структура основной занятости: «прикладники» (база — «фундаменталисты»)	0.257***
Структура основной занятости: «мультифункционалы»	0.275***
Пол: мужской	0.283***
Возраст: 35–49 лет (база — до 34 лет)	–0.084
Возраст: 50–64 года	–0.101
Возраст: старше 65 лет	–0.364***
Ученая степень: кандидат наук (база — без степени)	0.202**
Ученая степень: доктор наук	0.169
Ученое звание: доцент (база — нет звания)	0.238**
Ученое звание: профессор	0.214
Должность: главный, ведущий, старший научный сотрудник	0.150
Должность: руководитель	0.307***
Наличие опыта международного сотрудничества (да=1)	0.195
Наличие опыта совместительства в прошлом (да=1)	0.298***
Количество человек в семье	–0.026
Количество детей младше 6 лет	0.190*
Количество детей в возрасте 7–17 лет	–0.125
Количество детей старше 18 лет	0.011
Место жительства: Москва	–0.014
Наличие доходов от собственности (да=1)	–0.042
Наличие других нетрудовых доходов (да=1)	–0.316***
Возраст организации	0.003***
Область наук: естественные, медицинские, сельскохозяйственные	–0.007
Область наук: общественные, гуманитарные	0.271***
Тип организации: конструкторская, проектно-конструкторская	–0.161
Тип организации: высшее учебное заведение	0.228**
Тип организации: другая организация	0.285***
Форма собственности организации: государственная	0.468***
Наличие членства в научных сообществах, экспертных советах и т. д. в России, в зарубежных или международных организациях (да=1)	0.201***
Выбрали бы Вы профессию ученого, если бы вопрос о выборе профессии стоял перед Вами сегодня? (да=1)	–0.069
Непосредственно после получения указанного высшего профессионального образования Вы работали в научной сфере? (да=1)	0.251***
Наличие повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки за последние три года (да=1)	0.395***
Разница между годом начала трудовой деятельности в качестве научного сотрудника и годом окончания вуза (лет)	0.008
Ваша научная деятельность началась в данной организации? (да=1)	–0.090
Перерывы в карьере научного работника более чем на год (да=1)	0.017
Факторы мотивов занятости: социальный мотив	–0.128***
Факторы мотивов занятости: карьера	–0.106***
Факторы мотивов занятости: личный мотив	0.146***
Согласие перейти на нетворческую работу (да=1)	0.021
Являетесь ли Вы действительным членом (академиком) или членом-корреспондентом Российской академии наук? (да=1)	–0.021
Логарифм численности сотрудников	–0.057**
Константа	–1.218***
Количество наблюдений	2051

Уровни значимости коэффициентов: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

других членов семьи, доходами от собственности и т. д.) представляют собой «нетрудовые доходы», и соответствующие переменные следовало бы включить в модель. К сожалению, в анкете опроса «Исследования условий работы ученых...» не оказалось вопросов, связанных с заработками респондента как по основному, так и по дополнительному месту работы, что не позволило рассчитать ставку заработной платы и размер доходов других членов семьи (в анкету был включен только вопрос о суммарных доходах семьи). Но учитывая, что, по теории человеческого капитала, доходы на основном месте зависят от стажа работы, обладания званиями и степенями, сертификатами о повышении квалификации, соответствующие переменные были

включены в модель. Кроме того, были учтены дихотомические переменные наличия средств от аренды собственности и «других доходов» в качестве источников дохода семьи.

Влияние возраста на наличие дополнительной работы было одной из гипотез исследования. Но предположение о том, что зависимость имеет вид параболы (в молодом возрасте склонность к дополнительной занятости растет до определенного пика, после чего постепенно снижается), не оправдалось. Стремление к дополнительной занятости одинакова у ученых молодых (до 34 лет) и средних возрастов (35–64 года), но на 15% ниже у достигших пенсионного возраста. Важным фактором дополнительной занятости

является пол. Для мужчин-исследователей более характерно иметь несколько рабочих мест, чем для женщин. Гендерные различия в распространенности вторичной занятости связаны, во-первых, с традиционным восприятием мужской роли: мужчина рассматривается как кормилец в своей семье, и в случае возникновения необходимости, например, при потере работы женой, рождении ребенка, желании купить машину или квартиру его долгом становится поиск возможностей дополнительного заработка. Во-вторых, они вытекают и из психологического портрета мужчины: так, психологи утверждают, что для сильного пола характерна более высокая активность в генерации идей, но в то же время и резкое переключение с одного дела на другое, в то время как женщины стремятся доводить до конца уже начатые проекты, не отвлекаясь на посторонние дела.

Отрицательно сказываются на стремлении работать на нескольких работах высокая выраженность социального (работа ради ценности самой науки, службы прогрессу общества и пр.) или карьерного мотива. Эффект этих двух факторов не очень велик (примерно 5%), но статистически значим. С другой стороны, личностный мотив занятости в науке, а именно самореализация в сочетании со свободой действий, положительно влияет на вторичную занятость исследователей: для тех ученых, которые стремятся преуспеть не только в науке, очень важна возможность самостоятельно планировать свое время. Вероятность дополнительной занятости среди работников науки зависит от типа основной занятости. Так, по сравнению с базовой группой «фундаменталистов», «прикладники» и «мультифункционалы» более склонны к вторичной занятости, что объясняется типом их человеческого капитала, в большей степени ориентированного на использование его в практических целях.

Значительное влияние на дополнительную занятость работников научно-исследовательской сферы оказывает наличие степени кандидата наук (повышая ее вероятность на 8% по сравнению с теми, кто не имеет регалий). В то же время доктора наук склонны вести себя по отношению к вторичной занятости так же, как исследователи без ученой степени. Это объясняется тем, что кандидаты наук, как правило, обладают экспертными знаниями в своей области и готовы предлагать свои навыки в коммерческой сфере. Научные сотрудники без степени (рядовые преподаватели, лаборанты, младшие научные сотрудники) либо пока не стремятся подрабатывать на стороне (67% не имеют дополнительной работы), либо им труднее найти вторую работу. Для докторов наук вторичная занятость менее актуальна как с точки зрения необходимости дополнительных доходов (поскольку у них выше основная зарплата), так и с позиции накопления человеческого капитала.

Подобная ситуация наблюдается и среди доцентов, которые более склонны подрабатывать, чем сотрудники, не имеющие ученого звания. В то же время профессора ведут себя по отношению к вторичной занятости как не имеющие звания сотрудники. По одной из наших гипотез предполагалось, что руководители менее склонны подрабатывать, чем все остальные группы исследователей. Результаты анализа выявили иную картину. Ученые, занимающие руководящие посты,

склонны подрабатывать в большей мере, чем их младшие по должности коллеги. Вероятно, это обусловлено не только возможностью самостоятельно распределять свое время, но и связями, позволяющими найти дополнительную работу.

Необходимо отметить, что ожидаемой была выявленная значимая зависимость вероятности быть занятым на дополнительной работе от опыта совместительства в прошлом. Человек, когда-либо уже пробовавший работать в нескольких организациях параллельно, лучше знает свои возможности, рассчитывает силы и время. Соответственно, он обладает более высоким социальным капиталом, способствующим поиску хорошей работы.

Работа в сфере гуманитарных и общественных наук (антропология, правоведение, социология, психология, философия) дает больше возможностей для дополнительной занятости, чем работа в области технических и естественных наук (механика, физика и т. д.). Вероятно, одно из объяснений — в различной степени привязанности специалистов к рабочему месту (она ниже у тех, кто может работать на компьютере дома, и выше у тех, кому требуются лаборатории и сложное оборудование), что в свою очередь позволяет планировать бюджет времени. К тому же, в условиях современной российской экономики экономистам и юристам проще найти прикладную сферу работы, чем химикам и математикам. В то же время склонность к вторичной занятости ученых, работающих в медицине, аграрных и естественных науках, не отличается от тех, кто работает в технических областях.

Кроме того, участие в научных сообществах было выявлено как тенденция, положительно влияющая на вторичную занятость. Очевидно, что это позволяет налаживать те профессиональные связи, через которые информация о возможности дополнительной работы быстро находит сотрудников, готовых к совместительству. Если исследователь работает в науке со времени выпуска из высшего учебного заведения, шанс, что он имеет несколько рабочих мест, повышается. Прохождение курсов повышения квалификации, стажировок и прочих видов дополнительного обучения увеличивает знания и навыки исследователя, делая его более ценным сотрудником и давая возможность применить свой человеческий капитал еще в каких-либо иных областях деятельности.

Увеличение в семьях исследователей количества детей младше 6 лет положительно сказывается на решении обратиться к дополнительной занятости, хотя это и противоречит первоначальному предположению. Появление в семье маленького ребенка связано с рядом затрат, которых ранее не было в семейном бюджете, а также с отпуском жены по уходу за ребенком. Наличие «других» нетрудовых доходов отрицательно влияет на дополнительную занятость исследователей (уменьшая вероятность работы на нескольких работодателей на 12%), что соответствует теоретическим предположениям. В то же время получение доходов от собственности (например, проценты по вкладам, сдача жилья в аренду и т. д.) никак не связано с вероятностью быть вторично занятым, что, возможно, объясняется их малой распространенностью и незначительной величиной.

Одна из гипотез предполагала зависимость вероятности вторичной занятости от типа организации, в которой работает исследователь, в частности, что больше таких возможностей предоставляет работа в вузе. Данная гипотеза подтвердилась: вузовская наука более толерантна к приработкам, чем академическая (принадлежность к первой увеличивает шанс занятия дополнительной работой на 9%) — преподавательская деятельность, работа по грантам, совмещение с административными обязанностями позволяют преподавать в других учреждениях, заниматься репетиторством, консультировать бизнес и пр.

Значительное влияние на дополнительную занятость работников научно-исследовательской сферы оказывает тип собственности предприятия: для сотрудников государственных организаций вероятность попадания в число вторично занятых на 17% выше по сравнению с теми, кто трудится в негосударственных структурах. Государственное финансирование науки остается скудным, заработная плата относительно низкая. Таким образом, поиск и получение достойно оплачиваемых грантов становится личной обязанностью исследователя. Потому сотрудники учреждений, остающихся на бюджетном финансировании, не отказываются от различных возможностей подработать.

Отрицательно на наличие дополнительной занятости влияет количество сотрудников в организации. В небольших исследовательских компаниях корпоративная культура чаще построена на личных взаимоотношениях, не требующих жесткой формализации, и допускает самостоятельное планирование личного времени, возможность заниматься чем-то иным при условии успешного выполнения прямых обязанностей. На факт наличия дополнительной занятости значимо и положительно влияет возраст организации. Чем старше научная организация, тем выше возможность вторичной занятости персонала. Мы полагаем, что этот эффект может складываться из двух составляющих: во-первых, ряд «старых» НИИ, вузов и т. д. обладают высоким престижем, позволяющим легче находить вторую работу. В то же время финансовые возможности подобных организаций могут быть слабее, что будет стимулировать к поиску дополнительного дохода.

Типология «портфелей работ», занятых в научной сфере

Согласно Ч. Хэнди, «портфель работ» представляет собой набор всех оплачиваемых видов деятельности, выполняемых сотрудником в течение рабочего времени (включая основную и дополнительную занятость) [Хэнди, 2001]. Среди опрошенных ученых 57% были заняты только на одном месте работы, поэтому их занятость нельзя назвать «портфельной».

Для остальных респондентов (т. е. имеющих вторую работу) типология портфелей была построена методом иерархического кластерного анализа (с проверкой устойчивости классификации методом дискриминантного анализа) переменных, которые касались характера дополнительной работы, структуры рабочего времени (включая приработки). Все переменные были приведены к единому виду: вопросы, касающиеся наличия/отсутствия того или иного вида дополнительной

работы — дихотомические, вопросы относительно структуры занятости принадлежат промежутку от 0 до 1, обозначая долю времени вида занятости в общем количестве рабочих часов.

Анализ методом иерархической кластеризации показал целесообразность наиболее четкого разбиения на 4 группы (соответствующих типу портфеля работ), в том числе 43.2% (533 чел.) попали в первую группу, 14.2% (175 чел.) — во вторую, 22.2% (274 чел.) — в третью, и 20.4% (251 чел.) — в четвертую (табл. 5). Оказалось, что типы структур рабочего времени на основном месте работы связаны с типологией «портфелей занятости».

«Портфель работ» первого типа (коммерческие проекты и консалтинг) характеризуется низкими затратами времени на вторичную занятость. Его обладатели оказывают консалтинговые и аналитические услуги (44%) как на постоянной основе, так и периодически, а также осуществляют внедрение в коммерческий сектор своих научно-исследовательских разработок (27%). Портфель включает в себя еще и подработки в сфере прикладных исследований (36%). Если рассматривать соотношение постоянной дополнительной работы и приработков, то данный портфель — единственный, состоящий преимущественно из эпизодических подработок (что характеризует группу как менее активную на рынке дополнительной занятости). Первый портфель более характерен для «прикладников» (третий тип структуры основной занятости) — это свидетельствует о том, что занимаясь на основной работе прикладными исследованиями в определенной области, они способны работать как в коммерческих проектах, так и в сфере консалтинга, выполняя работу, по сути близкую к своей основной деятельности, но адекватную потребностям реального производства.

Для второго типа портфельной занятости (фундаментальные исследования) характерна дополнительная работа в сфере фундаментальных исследований (100%). Неудивительно, что она более свойственна «фундаменталистам» (ученым, работающим в направлении экспериментальных и теоретических исследований). Такой вывод вполне очевиден и ожидаем: люди с теоретическим складом ума (способные генерировать теории) — явление довольно редкое, даже среди научно-исследовательского персонала, таким образом, их компетенции и опыт могут быть востребованы не только в постоянном режиме (на основном рабочем месте), но и в рамках дополнительной работы.

Третий портфель (преподавание) предполагает как дополнительную занятость в сфере преподавания (85%), так и написание научных работ (книг, статей, редактирование, реферирование) в форме приработков (31%). К такой деятельности склонны как «мультифункционалы», так и «фундаменталисты». Для первых это вполне закономерная практика, поскольку опыт преподавания на основном месте дает возможность использовать его и при дополнительной работе, для вторых — возможность передать свои знания, найти учеников и последователей, развивать идеи и находить новые направления (помимо дополнительных финансовых средств, наиболее частого мотива для вторичной занятости).

Табл. 5. Распределение основных характеристик основной и дополнительной занятости по «портфелям работ» (N=1233)

	Портфели работ				Всего	
	Коммерческие проекты и консалтинг	Фундаментальные исследования	Преподавание	Прикладные исследования и работа с научными текстами		
Структура рабочего дня (средний % от рабочего времени)						
Деятельность на основном месте работы	63	61	60	55	60	
Продолжение научно-исследовательской деятельности по основному месту работы вне данной организации	15	13	16	16	15	
Научно-исследовательская деятельность как дополнительная работа	6	5	5	9	6	
Преподавательская деятельность как дополнительная работа или приработки	7	11	16	13	11	
Иная дополнительная работа или приработки	8	8	3	7	7	
Характер дополнительной занятости (% занятых от численности группы)						
Фундаментальные исследования	постоянная	9.1	57.1	2.9	15.5	18.2
	приработок	6.4	21.7	12.0	4.8	10.5
	постоянная и приработок	2.3	21.1	4.7	4.8	7.3
Прикладные исследования и разработки	постоянная	10.5	18.3	1.1	50.6	20.1
	приработок	36.4	2.3	12.4	3.6	13.8
	постоянная и приработок	4.1	8.6	6.6	27.5	12.1
Коммерциализация результатов научной деятельности	постоянная	9.1	6.9	1.5	9.2	6.4
	приработок	18.2	2.9	7.3	6.4	8.8
	постоянная и приработок	8.2	2.3	0.7	8.8	5.0
Преподавание в высшем учебном заведении	постоянная	1.8	24.6	44.2	32.3	27.1
	приработок	1.8	6.3	27.4	2.4	10.4
	постоянная и приработок	0.0	8.6	13.1	3.2	6.4
Консалтинговые, аналитические услуги	постоянная	19.5	0.6	1.8	16.7	9.9
	приработок	17.3	7.4	10.6	8.4	11.0
	постоянная и приработок	6.8	1.7	3.6	5.6	4.6
Написание книг, статей, редактирование, реферирование	постоянная	1.8	3.4	3.3	29.5	10.1
	приработок	2.7	1.1	31.4	5.2	11.6
	постоянная и приработок	0.9	1.7	8.8	11.2	6.2

В структуре четвертого портфеля (прикладные исследования и работа с научными текстами) основной работе посвящена наименьшая доля рабочего времени (чуть больше половины), а его адепты занимаются «на стороне» прикладными научно-исследовательскими проектами (82%) и написанием научных текстов (46%). У них выше всех опыт международного сотрудничества (10% группы против 1–3% в других группах). Четвертый портфель чаще выбирают «мультифункционалы», которые как на основной, так и на дополнительной работе стремятся разнообразить свою деятельность, занимаясь прикладными исследованиями и написанием научных текстов, редактурой и рецензированием.

Абсолютное большинство ученых, имеющих дополнительную работу, не желают уходить из своей организации (78%). Стремление продолжать работу на настоящем рабочем месте в максимальной степени присуще тем, кто выбирает третий портфель дополнительной

занятости, связанный с преподаванием (85% группы). Действительно, преподавание — очень гибкий вид вторичной занятости, позволяющий регулировать объем рабочего времени без ущерба для основной работы. Более того, именно в этой сфере, как правило, наилучшим образом может быть реализован человеческий и социальный капитал (знания, престиж, связи), накопленный в основной сфере занятости (наука).

Чаще всего желающие сменить основную работу встречаются среди занятых по типу первого и второго «портфелей работ» (около 20%). Исследователи, занятые на основной работе прикладными исследованиями, а на дополнительной — коммерческими проектами и консалтингом (первый портфель), находятся в поиске новой работы довольно пассивно, используя дополнительную занятость как способ налаживания связей и деловых контактов. В то же время среди приверженцев второго портфеля (фундаментальные исследования) меньше всего желающих остаться на месте (74%),

остальные хотели бы сменить работу. Среди «фундаменталистов» велика (по сравнению с другими группами) доля тех, кто уже в ближайшее время планирует уходить из организации (14%), как и тех, кто настроен пессимистически относительно рынка труда («работу менять хочу, но не думаю, что смогу найти другое дело» — 25% тех, кто хочет сменить место работы).

Многие из опрошенных в той или иной степени желают изменения условий своего труда. В частности, практически все занятые на второй работе ученые хотели бы улучшить свое материальное положение (94%), уровень материально-технической базы для проведения исследований (82%). Сильнее других недовольна условиями труда вторая, наиболее молодая группа «фундаменталистов», которая надеется на изменение большинства параметров своего рабочего места.

Немаловажен вопрос «Почему исследователи ищут дополнительные способы заработка, оставаясь на основном рабочем месте (и при этом, не желая его покинуть)?». Работники на рынке труда прибегают к дополнительной работе в основном ради повышения финансового благополучия своей семьи [Роцин, Разумова, 2002]. Данные исследования показывают, что и для сотрудников научно-исследовательской сферы фактор дохода очень важен (46% исследователей, занятых на дополнительной работе). Теми, кто пользуется первым портфелем занятости, мотив дополнительного заработка и обеспечения финансовой стабильности домохозяйства движет в первую очередь. Периодические подработки в рамках договоров, оказание различного рода услуг (зачастую не связанных с профилем основной работы), присущие первому портфелю, в меньшей мере связаны с другими мотивами, которые в свою очередь предполагают более длительное сотрудничество с организациями, предоставляющими дополнительную работу.

Пятнадцать процентов использующих второй портфель прибегают к дополнительной занятости как к способу поиска новой работы (что подтверждается и наибольшей долей недовольных своей работой). Причем высокая доля как пессимистов (хотели бы сменить работу, но думают, что вряд ли найдут подходящее место), так и оптимистов (в ближайшее время сменяют работу) подкрепляет вывод о том, что этой группе свойственно подрабатывать с целью дальнейшего перехода на вторую работу как основную.

Для представителей третьего портфеля дополнительная занятость обусловлена профессиональным интересом (стремлением к самореализации, систематизацией уже имеющихся знаний, профессиональным общением, энтузиазмом и пр.). Действительно, если вспомнить, что третий портфель выбирают либо «мультифункционалы», либо «фундаменталисты» по структуре основной занятости, то становится очевидным, что для первых дополнительная занятость связана с применением имеющихся навыков (и скорее ассоциируется с финансами или деловыми контактами), а для вторых — с собственными профессиональными интересами.

Адепты же четвертого портфеля мотивированы в большей мере, чем другие, возможностью находить и налаживать деловые контакты, которые очень важны как в основной, так и в дополнительной работе

(административные функции как минимум должны опираться на сеть влиятельных связей либо просто деловых контактов).

Наши предыдущие выводы относительно содержания портфелей подтверждают данные о соответствии дополнительной работы направлению занятости на основном рабочем месте — первая (малоактивная «коммерциализация и консалтинг») и вторая («фундаменталисты») группы утверждают, что их подработка скорее не связана с основной работой (почти 40% группы). С другой стороны, представители третьей («преподавание») и четвертой («прикладные исследования») групп считают, что их вторая работа соответствует профилю основной (и в силу этого способствует профессиональному росту и повышению самооценки исследователя).

Факторы выбора портфеля работ вторичной занятости ученых

Для поиска факторов выбора «портфелей работ» на массиве респондентов, имеющих дополнительную занятость, были оценены четыре регрессионные модели (probit) с бинарными зависимыми переменными (1 — выбор соответствующего портфеля, 0 — в противном случае) и набором независимых переменных, близких к модели наличия вторичной занятости (табл. 6).

Портфель «Коммерческие проекты и консалтинг». Результаты расчетов подтвердили гипотезу о том, что исследователи старших возрастов (от 65 лет) с большей вероятностью выбирают именно этот портфель. Вероятность того, что его выберет для себя представитель более молодой группы исследователей, несколько ниже (на 19%). Значимо влияет на выбор подобного «портфеля занятости» должность: руководители и старшие научные сотрудники менее склонны выбирать данный портфель, чем младшие научные сотрудники, лаборанты и другие исследователи.

Рассматриваемый портфель оказался наиболее «пассивным»: исследователи, выбирающие его, тратят на дополнительную работу меньше времени и берутся за разовые подработки скорее, чем включаются в постоянную дополнительную деятельность. Это в некоторой степени объясняет найденную зависимость: московские ученые чаще склонны выбирать указанный набор работ, нежели их региональные коллеги (в силу удаленности от центра легче найти дополнительные обязанности на основной работе, чем искать их на стороне).

Размер семьи значительно влияет на выбор данного портфеля: чем большее число членов семьи исследователя, тем более вероятно, что он выберет именно его. Так как размер семьи обычно увеличивается за счет иждивенцев (престарелых родителей или детей), очевидно, что им необходимо уделять больше свободного времени. А увеличение количества взрослых детей, наоборот, уменьшает вероятность выбора этого портфеля: для тех, кому дополнительные заработки не очень нужны, появляется возможность совсем от них отказаться (дети могут обеспечивать себя сами). Те лица, у кого есть потребность в приработках, могут позволить себе более активные виды портфелей.

Портфель «Фундаментальные исследования». Его могут выбрать «фундаменталисты» либо «мульти-

Табл. 6. **Факторы портфелей дополнительной занятости (Y1 — Консалтинг и коммерческие проекты, Y2 — Фундаментальные исследования, Y3 — Преподавание, Y4 — Прикладные исследования и работа с научными текстами) N= 893**

	Y1	Y2	Y3	Y4
Структура основной занятости: «прикладники»	0.100	-0.441**	-0.058	0.238
Структура основной занятости: «мультифункционалы»	-0.057	-0.143	0.024	0.192
Пол: мужской	-0.144	0.127	0.063	0.030
Возраст: 35–49 лет	0.258	-0.324	0.058	-0.164
Возраст: 50–64 года	0.327*	-0.607***	0.012	-0.059
Возраст: старше 65 лет	0.495**	-0.641**	-0.148	-0.136
Ученая степень: кандидат наук	0.019	0.194	-0.174	-0.042
Ученая степень: доктор наук	-0.044	0.232	-0.176	-0.008
Ученое звание: доцент	-0.241	-0.075	0.410***	-0.067
Ученое звание: профессор	-0.126	0.431	-0.022	-0.100
Должность: главный, ведущий, старший научный сотрудник	-0.388***	0.027	0.283**	0.203
Должность: руководитель	-0.407***	0.203	0.135	0.244
Наличие опыта международного сотрудничества	-0.132	-0.720	0.032	0.476
Наличие опыта совместительства в прошлом	-0.004	-0.017	-0.191	0.222**
Количество человек в семье	0.093**	0.007	-0.088	-0.056
Количество детей младше 6 лет	0.000	-0.194	0.164	0.013
Количество детей в возрасте 7–17 лет	-0.180	0.090	0.116	0.015
Количество детей старше 18 лет	-0.224***	0.148	0.217***	-0.049
Место жительства: Москва	0.623***	-0.665***	-0.238**	-0.077
Наличие доходов от собственности	0.340	-0.306	-0.167	-0.062
Наличие других нетрудовых доходов	0.133	0.237	-0.258	-0.042
Возраст организации	0.002	-0.002	-0.001	0.000
Область наук: естественные, медицинские, сельскохозяйственные	-0.003	0.046	0.116	-0.100
Область наук: общественные, гуманитарные	-0.253	0.104	0.490***	-0.184
Тип организации: конструкторская, проектно-конструкторская	0.601	0.190	-0.192	
Тип организации: высшее учебное заведение	0.062	-0.292	-0.112	0.197
Тип организации: другая организация	-0.188	-1.139***	0.621***	0.006
Форма собственности организации: государственная	-0.322	0.035	0.307	0.091
Наличие членства в научных сообществах, экспертных советах и т. д. в России, в зарубежных или международных организациях	0.116	0.010	0.004	-0.142
Выбрали бы Вы профессию ученого, если бы вопрос о выборе профессии стоял перед Вами сегодня? (да)	-0.169	-0.048	0.136	0.126
Непосредственно после получения высшего образования Вы работали в научной сфере? (да)	0.062	0.044	-0.384***	0.305**
Наличие повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки за последние три года	-0.226	-0.267	0.059	0.352
Разница между годом начала трудовой деятельности в качестве научного сотрудника и годом окончания вуза	0.010	-0.009	-0.016	0.015
Ваша научная деятельность началась в данной организации? (да)	0.170	0.054	0.046	-0.331***
Перерывы в карьере научного работника более чем на год (да)	0.296	-0.233	-0.486**	0.203
Факторы мотивов занятости: социальный мотив + продвижение науки	-0.055	-0.025	0.030	0.051
Факторы мотивов занятости: карьера	0.028	-0.017	-0.040	-0.001
Факторы мотивов занятости: реализация себя, свобода	0.036	-0.147**	0.047	0.009
Согласие перейти на нетворческую работу	0.077	-0.060	-0.225**	0.098
Являетесь ли Вы действительным членом (академиком) или членом-корреспондентом Российской академии наук? (да)	-0.035	-0.069	-0.064	0.087
Логарифм численности сотрудников	-0.060	0.063	0.007	0.043
Константа	-0.061	-0.825	-0.723	-1.433

Уровни значимости коэффициентов: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%.

функционалы» по типу структуры основной деятельности, в то время как «прикладники» имеют меньше шансов на дополнительной работе заниматься фундаментальными исследованиями. Специфика деятельности по производству теоретических конструкций, гипотез, выявлению проблемных вопросов в изучаемой сфере позволяет проявить себя тем, кто по роду деятельности занимается подобными исследованиями, либо тем, кто имеет опыт во многих направлениях деятельности. «Прикладники» скорее выберут другой портфель.

Возраст также играет немалую роль при выборе вышеупомянутого портфеля — старшее поколение (50 лет и более) не выбирает этот тип деятельности. Как было отмечено выше, пожилые исследователи вообще не стремятся подрабатывать, посвящая себя прежде всего основной работе. В то же время у их более молодых коллег, даже занятых в столь трудозатратной и требующей сильных компетенций области, как фундаментальные исследования, хватает сил, любопытства, желания научных открытий. И они в большей мере готовы посвящать работе и свое свободное время.

Как выяснилось, рассматриваемый портфель более привлекателен для ученых из региональных научно-исследовательских организаций. Незрелость предпринимательства в регионах обуславливает отсутствие возможностей дополнительного заработка решением конкретных задач. Финансирование государственных НИИ и вузов происходит за счет выделения средств на целевые темы — работа по грантам часто связана с фундаментальными исследованиями, а на прикладные результаты не хватает денег.

В свою очередь и тип организации влияет на данный портфель — вероятность того, что исследователь отдаст предпочтение этому типу дополнительной занятости, уменьшается для сотрудников исследовательских отделов коммерческих организаций. В силу того что ученые, трудящиеся внутри крупных корпораций, зачастую решают прикладные задачи, связанные с конкретной проблемой, фундаментальные исследования могут скорее быть случайным приработком, но не постоянной дополнительной работой.

Еще одним значимым фактором выбора данного портфеля является мотивация деятельности ученых: чем более важными в своей работе исследователь считает возможность самореализации и свободу распоряжения рабочим временем, тем менее вероятно, что он выберет подобный «портфель занятости». Если человек на основной работе занят фундаментальными исследованиями, то, скорее всего, он будет стремиться разнообразить свою деятельность через дополнительную занятость и таким образом реализовать свой потенциал.

Портфель «Преподавание». Больше других (а именно в сравнении с теми, кто не имеет ученого звания) склонны к преподаванию в свободное от основной работы время доценты. Кроме того, свои знания и разработки стремятся передать и развить путем преподавания как дополнительной работы старшие/ведущие научные сотрудники. Увеличение количества взрослых детей освобождает время для дополнительной занятости и увеличивает вероятность выбора «преподавательского» портфеля. Более склонны преподавать в свободное от основной работы время исследователи, работающие в гуманитарных и общественных науках (по сравнению с техническими дисциплинами). Данный портфель также более вероятен для исследователей, живущих вне Москвы.

Значимое влияние на выбор рассматриваемого портфеля оказывает место работы исследователя — в то время как работники научно-исследовательских организаций и вузов ведут себя по отношению к данному типу вторичной занятости примерно одинаково, принадлежность к исследовательскому отделу коммерческой организации или иной научно-исследовательской структуре повышает вероятность выбора именно этого портфеля. Наряду с положительными эффектами, оказываемыми изучаемыми факторами на такой выбор, есть и негативные — вероятность того, что ученый выберет преподавание как способ приработка, уменьшается, если карьера исследователя в науке началась сразу после получения высшего образования, если наблюдались перерывы в научной карьере, а также, если сотрудник готов сменить свою работу на менее интересную и творческую.

Портфель «Прикладные исследования и работа с научными текстами». Были выявлены всего четыре фактора, которые весомо влияют на выбор данного портфеля. Профиль этого типа вторичной занятости ученых довольно широк — прикладные исследования могут относиться к различным направлениям деятельности и решать множество разнообразных задач, способных повлиять на работу коммерческих компаний, государственных органов и т. п. Работа с текстами также включает в себя как научное рецензирование и научную редактуру, так и различного рода публикации. В силу широты видов деятельности, объединенных в такой портфель, сложно выявить более конкретные характеристики лиц, отдающих ему предпочтение.

Во-первых, положительно проявилось влияние опыта совместительства в прошлом. Очевидно, что если исследователь уже долгое время работает на нескольких работодателях, то у него появляется опыт, позволяющий оптимизировать свое время и без больших проблем совмещать несколько видов деятельности. Во-вторых, если начало научной карьеры совпадает со временем окончания вуза, это также увеличивает вероятность выбора данного портфеля. В-третьих, прохождение курсов повышения квалификации увеличивает человеческий капитал исследователя и позволяет ему добиться больших научных результатов и публиковать их вне своей организации, либо дает возможность считаться более компетентным работником и принимать предложения приработков со стороны. И, наконец, если начало научно-исследовательской деятельности совпало с началом работы в той же организации, где ученый работает и сегодня, вероятность, что он будет подрабатывать в прикладных исследованиях или печататься во внешних изданиях, снижается.

Заключение

Множественная занятость в современных условиях становится способом застраховать себя от финансовой нестабильности, реализовать свой потенциал, получить навыки работы не только в одном направлении, выбранном в момент выхода на основную работу. Исследователи являются такой прослойкой общества, которая зачастую способна управлять своим временем. Имея серьезный багаж знаний и будучи компетентными в своей области специалистами, они часто становятся привлекательными для работодателей внештатными сотрудниками. Наше исследование предложения на рынке труда работников науки позволило выявить структуру мотивации научной деятельности, типы распределения рабочего времени на основной работе, построить типологию дополнительной занятости на рассматриваемом рынке труда. С помощью регрессионных моделей были выявлены факторы наличия дополнительной занятости среди исследователей и выбора того или иного «портфеля работ».

Исследование «портфелей работ» научно-исследовательского персонала показало достаточно широкую распространенность вторичной занятости среди ученых. Она проявляется как реакция на неудовлетворенность условиями труда и одновременно невозможность смены профессиональной области. Вторичная

занятость дает ученым дополнительные финансовые ресурсы, предлагая варианты практического применения своих знаний и навыков. Кроме того, в ходе исследования было обнаружено, что стратегии занятости ученых довольно разнообразны — есть активные специалисты, вовлеченные во многие направления сразу (как на основной, так и на дополнительной работе), а есть исследователи, специализирующиеся лишь на определенных сферах деятельности. Существуют также группы исследователей, включенные во вто-

ричную занятость довольно слабо и уделяющие дополнительной работе немного времени. Эти группы различаются по возрасту: пожилые научные работники уже далеко не всегда стремятся зарабатывать на жизнь, зарабатывая для удовольствия или ради передачи своих навыков и заделов, а молодые исследователи еще мало ценятся работодателями из «ненаучной» сферы и зарабатывают преимущественно на ассистентских должностях, накапливая опыт и стремясь получить ученые степени и звания.

F

- Александров Д.А. (2005) Ученые без науки. Институциональный анализ сферы. Публичная лекция. Прочитана в рамках проекта «Публичные лекции «Полит.ру» 19 января 2005 г. <http://www.polit.ru/science/2006/03/06/aleksandroVol.html>
- Алферов Ж.И. (2005) Наука в России: взгляд изнутри // В мире науки. № 4 (апрель).
- Бурдые П. (2002) Поле науки // Альманах Российско-французского центра социологии и философии Института социологии РАН. М.: Институт экспериментальной социологии. СПб.: Алетейя.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. (ред.) (2006) Нестандартная занятость в российской экономике. М.: ГУ–ВШЭ.
- Гохберг Л.М., Китова Г.А., Кузнецова Т.Е., Шувалова О.Р. (2010) Российские ученые: штрихи к социологическому портрету. М.: ГУ–ВШЭ.
- Ильин Е. (2003) Мотивация и мотивы. СПб.: Питер.
- Иванова Н. (2002) Наука в глобальной экономике // Отечественные записки. № 7.
- Коулман Дж. (2001) Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. № 3. С. 121–139.
- Куренной В. (2002) Государство, капитал и мировое научное сообщество // Отечественные записки. № 7.
- Леушканова С.В. (2004) Особенности мотивации научной деятельности преподавателей вуза // Наука, образование, общество. № 3.
- Мацквичене М. (2004) Наука ушла на пенсию. Обстоятельства и мы // Труд. № 206. 29 октября.
- Мертон Р.К. (1993) Эффект Матфея в науке, II: накопление преимуществ и символизм интеллектуальной собственности (пер. с англ. по: Merton R.K. The Matthew Effect in Science, II: Cumulative Advantage and the Symbolism of Intellectual Property // ISIS. 1988. Vol. 79. P. 606–623). THESIS. Вып. 3. С. 256–276.
- Мирская Е. (2002) Российские академические ученые в зеркале социологии науки // Отечественные записки. № 7.
- Назарова И.Б. (2005) Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации. М.: МАКС Пресс.
- Парсонс Т., Сторер Н. (1980) Научная дисциплина и дифференциация науки // Научная деятельность: структура и институты. М.: Прогресс. С. 27–55.
- Роцин С.Ю., Разумова Т.О. (2002) Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. Консорциум экономических исследований и образования. Научный доклад № 02/07. М.: ЕЕРС.
- Роцина Я.М. (2008). Динамика позиций учащихся и преподавателей на рынке образовательных услуг: 2006–2007 гг. // Мониторинг экономики образования. Информационный бюллетень №1 (33). М.: Министерство образования и науки Российской Федерации, Государственный университет – Высшая школа экономики.
- Роцина Я.М., Юдкевич М.М. (2009) Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? // Вопросы образования. № 3. С. 203–228.
- Салтыков Б. (2002) Реформирование российской науки: анализ и перспективы // Отечественные записки. № 7.
- Хэнди Ч. (2001) Время безрассудства / Пер. с англ. под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб: Питер.
- Шевчук А.В. (2008) Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. Т. 9. № 1.
- Юдкевич М.М. (2007) Деятельность университетов и ученых: экономические объяснения и академические оправдания (комментарии к статье А.М. Даймонда «Поведение университетов и ученых: экономические объяснения») // Экономика университета: институты и организации. М.: ГУ–ВШЭ. С. 48–77.
- Altbach P. (ed.) (1996) The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries. Carnegie Foundation Press.
- Bourdieu P. (1984) Homo Academicus (French Edition). Les Éditions de Minuit. Paris. (English Edition) Polity, 1990.
- Boyes W., Nappel S.K., Kogan T.D. (1984) Publish or Perish: Fact or Fiction // Journal of Economic Education. Vol. 15. P. 136–141.
- Conway K.S., Kimmel J. (1992) Moonlighting Behavior Theory and Evidence. Upjohn Institute Staff Working Paper 92–09.
- Foley M.C. (1997) Multiple job holding in Russia during economic transition. Discussion paper № 781. Yale – Economic Growth Center.
- Fox M–F., Mohapatra S. (2007) Social–Organizational Characteristics of Work and Publication Productivity among Academic Scientists in Doctoral–Granting Departments // The Journal of Higher Education. Vol. 78. № 5 (September – October). P. 542–571.
- Guariglia A., Kim B.–Y. (2001) The dynamics of moonlighting: what is happening in the Russian informal economy? BOFIT, DP № 5.
- Kwiek M. (2003) Academy in Transition: Transformations in the Polish Academic Profession // Higher Education. Vol. 45. № 4 (June). P. 455–476.
- Killingsworth M.R. (1983) Labor supply. Cambridge UP, 1983.
- Lane J.–E. (1985) Academic Profession in Academic Organization // Higher Education. Vol. 14. № 3 (June). P. 241–268.
- Locke W. (2004) Integrating Research and Teaching Strategies: Implications for Institutional Management and Leadership in the United Kingdom // Higher Education Management and Policy. Vol. 16 (3). 2004. P. 101–120.
- Merton R.K. (1937) The sociology of knowledge // Isis. Vol. 2. № 3 (November). P. 493–503.
- Merton R.K. (1973) The sociology of science: Theoretical and empirical investigations. Chicago, London: The University of Chicago Press, 1973.
- Mora J.–G. (2001) The Academic Profession in Spain: Between the Civil Service and the Market // Higher Education. Vol. 41. № 1/2, Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives (January – March). P. 131–155.
- McDowell J.M. (1982) Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles: Some Evidence of Differences among Fields in Costs of Interrupted Careers // The American Economic Review. Vol. 72. № 4 (September). P. 752–768.
- Renna F., Oaxaca R.L. (2006) The Economics of Dual Job Holding: A Job Portfolio Model of Labor Supply. IZA Discussion Paper № 1915. January.
- Roemer R., Schnitz J. (1982) Academic Employment as Day Labor: The Dual Labor Market in Higher Education // The Journal of Higher Education. Vol. 53. № 5 (September – October). P. 514–531.
- Shishko R., Rostker B. (1976) The Economics of Multiple Job Holding // American Economic Review. Vol. 66. P. 298–308.
- Schuster J.H., Finkelstein M.J. (2006) The American Faculty. The Restructuring of Academic Work and Careers. The Johns Hopkins University Press.
- Slantcheva S. (2003) The Bulgarian Academic Profession in Transition // Higher Education. Vol. 45. № 4 (June). P. 425–454.
- Smolentseva A. (2003) Challenges to the Russian Academic Profession // Higher Education. Vol. 45. № 4 (June). P. 391–424.