ЗА ЧТО ПЛАТЯТ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ВУЗОВ: АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

РОДИНА Наталья Викторовна – канд. экон. наук, ст. научный сотрудник, Институт институциональных исследований, НИУ «Высшая школа экономики». E-mail: nrodina@hse.ru

Аннотация. *В статье приведены результаты анализа критериев материального стимулирования преподавателей, полученные из текстов положений об оплате труда 70 вузов, подведомственных Минобрнауки России. Зарубежными исследователями показано, что системы оценки, применяемые в сфере образования и сопровождающиеся принятием управленческих решений (поощрение, наказание, контроль), оказывают влияние на профессиональную деятельность оцениваемых. В данной статье состав вузовских критериев материального вознаграждения оценивается с позиций того, что они могут оказывать влияние на профессиональную деятельность преподавателя. Даны количественные оценки частоты использования различных критериев стимулирования. В большей степени вознаграждаются результаты научно-исследовательской работы, выполнение административных обязанностей и предыдущие достижения преподавателей, которые привели к получению общепризнанных статусов и наград.*

Ключевые слова: *эффективный контракт, новая система оплаты труда, критерии стимулирования, преподаватели вузов, высшее образование*

На сегодняшний день можно наблюдать вторую волну интереса со стороны органов управления к модернизации оплаты труда преподавателей, связанную с переходом на «эффективный контракт» (первая, в 2008 г., была связана с введением новой системы оплаты труда). Обе инновации предполагают определение набора критериев для оценки работы преподавателей и их денежное вознаграждение с учетом достижений в работе; ориентированы на дифференциацию заработных плат преподавателей и привязку их доходов к показателям качества и результатов труда.

Ряд зарубежных исследований показывают, что системы оценки, применяемые в сфере образования и сопровождающиеся принятием определенных управленческих решений (поощрение, наказание, контроль), оказывают влияние на профессиональную деятельность оцениваемых учителей и преподавателей [1]. Например, У. Тейхлер показал, что постановка публикационной активности на первое место в формах оценки преподавателей привела во многих странах к тому, что преподаватели стали чрезвычайно ориентированы на исследования [2, с. 149]. В работе С. Левитта и С. Дабнера приведены примеры недобросовестного поведения учителей после введения единых систем тестирования учеников (плохие результаты тестирования сказывались на перспективах продвижения по службе, приводили к снижению государственного финансирования школы) [3, с. 40–52]. Дж. Боумэн считает, что оплата труда по результату стимулирует педагога улучшать баллы по экзаменационным испытаниям, но снижает показатели творческого подхода к работе [4].

В данной статье мы рассматриваем критерии, которые служат для определения стимулирующих выплат преподавателям и установлены локальными актами российских вузов. Принимая во внимание выводы указанных выше исследований, мы анализируем состав критериев стимулирования с позиций того, как они могут оказывать влияние на профессиональную деятельность преподавателя.

Тема оплаты труда работников вузов поднималась многими отечественными авто-

рами; в последние годы появилось немало публикаций и об «эффективном контракте». Одни авторы рассматривают теоретические основы «эффективного контракта» [5; 6], преимущества и недостатки этой модели оплаты труда [7–10], другие – опыт совершенствования оплаты труда преподавателей в отдельных вузах [8; 10; 11], третьи – перечни возможных стимулирующих выплат [12; 13]. Отдельные работы посвящены сравнению систем оплаты труда в разных вузах, но их немного [14]. Данная статья ориентирована на продолжение исследований в части обобщения опыта разных вузов в установлении критериев материального стимулирования преподавателей.

Методология исследования

С целью сбора эмпирической информации посредством прямых запросов в вузы были собраны локальные акты, устанавливающие в них систему оплаты труда работников. Всего получено 70 документов. Выборка основывалась на двух критериях: а) профиль вуза, б) место в рейтинге по среднему баллу ЕГЭ абитуриентов, зачисленных на первый курс [1]. Сначала вузы отбирались по профилю (таким образом, чтобы они повторяли сложившуюся в России структуру вузов по профилю), а потом по среднему баллу ЕГЭ. В каждой группе вузов по профилю были представлены вузы с высокими, средними и низкими результатами ЕГЭ.

Поскольку документы были предоставлены не всеми организациями, произошло смещение параметров выборки. Доля классических университетов и технических вузов в выборке выше, чем в реальности; совсем не представлены медицинские и аграрные вузы. Доля вузов с высокими результатами ЕГЭ в выборке выше, чем вузов с результатами ЕГЭ ниже среднего. Большая часть участвовавших в исследовании вузов расположены в регионах России (63%), доля московских вузов составляет 26%, петербургских – 11%. В исследование включены все федеральные университеты, большинство национально-исследовательских университетов (23 из 29). Представленные далее результаты получены на основании анализа локальных актов 70 вузов, подведомственных Минобрнауки России.

Результаты

Критерии назначения стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу присутствуют во всех проанализированных документах. Большинство вузов повторяют виды выплат стимулирующего характера, рекомендованные Минздравсоцразвития России [2]: а) за интенсивность и высокие результаты работы, б) за качество выполняемых работ, в) за стаж непрерывной работы, выслугу лет, г) премиальные выплаты. Не придерживаются перечисленных групп стимулирующих выплат вузы, использующие рейтинговые системы оценки. В сформированной выборке таких вузов оказалось немного – около 20%. Рейтингование преподавателей в большей степени характерно для крупных организаций; в вузах, имеющих особый статус (национальные исследовательские и федеральные университеты), для определения стимулирующих выплат рейтинги используются гораздо чаще, чем в вузах, не имеющих такового.

Детализация видов выплат стимулирующего характера, рекомендованных Минздравсоцразвития России, осуществляется в вузах по-разному. Одни в рамках каждого вида выплат приводят дробный перечень критериев оценки, другие ограничиваются рекомендованными группами выплат.

Единые подходы к наполнению видов выплат («за интенсивность», «за качество», «за высокие результаты») в вузах также

[1] Для этого использовался ресурс http://www.hse.ru/ege/. То есть выборка делалась из всех российских государственных вузов, ведущих прием преимущественно по результатам ЕГЭ. Соответственно, не учитывались творческие вузы и вузы «силовых» ведомств.

[2] Приказ Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818.

отсутствуют. Это связано с различным пониманием «стимулирования», «премирования», «качества», «эффективности». Вот несколько примеров, иллюстрирующих, что сравнение стимулирующих выплат разных вузов и формирование единой картины, за что вознаграждают преподавателей, затруднены:

а) в разных положениях об оплате труда критерии вознаграждения преподавателей сформулированы с разной степенью конкретности. Например, дополнительная оплата за количество опубликованных работ может быть указана в документах вузов как «за публикационную активность» и как «за количество публикаций в изданиях, индексируемых в базе Web of Science»;

б) одинаковые наименования выплат у разных вузов могут относиться и к регулярным (начисляются преподавателю ежемесячно в течение определенного периода), и к разовым (выплачиваются единовременно) выплатам, например, за издание учебников, учебных пособий, монографий, статей;

в) дополнительное вознаграждение преподавателям назначается и за результаты работы, и за факт выполненной разовой работы (например, «за выполнение особо срочных и важных поручений руководства»), и за занимаемую должность, и за научные, общественные или иные статусы (ученая степень, членам академий наук, обладателям наград и почетных званий);

г) в одних документах «стимулирование» и «премирование» разделяются по принципу продолжительности выплаты (премиальные выплаты – разовые, стимулирующие – на определенный период), в других вузах такого разделения нет, а стимулирующие выплаты могут иметь как разовый, так и постоянный характер;

д) положения об оплате труда, как правило, не содержат информацию о размерах стимулирующих выплат, а также о том, какие из критериев стимулирования являются более, а какие менее значимыми с точки зрения денежного вознаграждения.

Чтобы выявить общую картину того, за что чаще всего преподавателям вузов назначается вознаграждение, критерии стимулирования, указанные в собранных нами положениях об оплате труда, были распределены по группам. Для определения таких групп была использована работа де Брюйна [1], в которой критерии оценки эффективности в государственном секторе разделяются на показатели, характеризующие процесс оказания услуги (выполнения работы), и показатели, отражающие результат услуги (работы). Кроме того, мы опирались на представления современных исследователей о работе преподавателя вуза как совокупности преподавания, научно-исследовательской работы, выполнения административных обязанностей и общественной работы [11; 15]. На пересечении этих подходов сложилась «матрица» критериев стимулирования (*табл. 1*).

Помимо перечисленных выплат, в положениях об оплате труда часто упоминаются критерии стимулирования, не включенные в таблицу 1, которые можно выделить в отдельные группы. Это выплаты за стаж работы («за стаж непрерывной работы», «за многолетнюю и безупречную работу в вузе», выплаты по достижении определенного возраста), а также за почетные звания и прежние достижения в науке и преподавании (государственные почетные звания, за звание действительного члена или члена-корреспондента академии наук, за ордена и медали, за нагрудные знаки, региональные, муниципальные и вузовские награды и почетные звания, за ученую степень и ученое звание).

Частота упоминания в вузовских документах выделенных групп стимулирующих выплат приведена в *таблице 2*. Чаще всего выплаты производятся за результаты научно-исследовательской работы (21,9%), за выполнение административных обязанностей (17,6%), за наличие почетных званий и определенных статусов (16,4%).

Рассмотрим, какие показатели употреб-

Таблица 1

Группы критериев стимулирования преподавателей вузов

	Показатели «процесса»	Показатели «результата»
Преподавание	Преподавание иностранным студентам на русском языке; Воспитательная работа со студентами; Преподавание на иностранном языке	Успеваемость студентов; Подготовка студентов – призеров различных конкурсов и олимпиад; Реализация новых образовательных программ и технологий
Научно-исследовательская работа	Редактирование журналов, рецензирование статей; Участие в выполнении НИР, госконтрактов	Коэффициент цитируемости; Участие в международных выставках, конференциях; Патент, лицензия; Защита диссертации; Результаты подготовки научно-педагогических кадров; Научно-издательская деятельность
Административные обязанности	Членов диссертационного совета; Председателей и секретарей комиссий, советов; Должность декана, зам. декана, зав. кафедрой; Работа, приносящая вузу доход; Работа в приемной комиссии; Выполнение важных, срочных видов работ	Достижение стратегических показателей вуза
Общественная деятельность и иное	Участие в мероприятиях, повышающих имидж вуза	

Таблица 2

Частота упоминания стимулирующих выплат в положениях об оплате труда исследованных вузов, в %

	Показатели «процесса»	Показатели «результата»	Выплаты за стаж	За статусы, почетные звания
Преподавание	8,8	11,8	9,4	16,4
Научно-исследовательская работа	5,1	21,9		
Административная работа	17,6	2,4		
Общественная деятельность	6,6			

ляются внутри выделенных групп чаще других. Среди результатов научно-исследовательской деятельности основная доля принадлежит следующим: за издание научных и учебных работ (30%), за подготовку научно-педагогических кадров (25%) и защиту докторской или кандидатской диссертации (21%). Среди показателей выполнения административной работы по частоте использования лидируют: «за интенсивность работы в должности заведующего кафедрой» (22%), «за интенсивность работы в приемной комиссии» (22%), «за выполнение обязанностей в должности декана факультета» (20%), «за выполнение обязанностей заместителя декана» (15%). В группе выплат за наличие статусов и почетных званий чаще всего используются следующие показатели: «за государственные почетные звания и знаки отличия» (40% от всех критериев в данной группе), «за ученую степень» (27%), «за ученое звание доцента или профессора» (23%).

Отметим, что процесс преподавания и результаты преподавательской деятельности в соответствии с вузовскими положениями об оплате труда вознаграждаются реже, чем научно-исследовательская рабо-

та и выполнение административных обязанностей. Это может быть обусловлено несколькими причинами. Во-первых, в российских вузах функция преподавания традиционно занимала первое место, и ее превалирование стало более заметным в 1990-е годы – при значительном росте численности платных студентов [15]. Во-вторых, количественно измерить эффективность преподавательской работы гораздо сложнее, чем, например, результаты научно-исследовательской деятельности. В-третьих, именно показатели результатов в сфере науки становятся в ряде вузов «проблемными» при проведении мониторинга эффективности вузов, поэтому задача их повышения ставится на первый план и операционализируется через вузовские системы оплаты труда. Наши данные говорят о том, что из стимулирующего фонда дополнительно оплачиваются не только результаты работы преподавателей в научной сфере и преподавании, но и выполнение определенной административной нагрузки. Причем критерии материального вознаграждения за административные обязанности употребляются почти так же часто, как и критерии, отражающие результаты научно-исследовательской работы.

Выводы

Положения об оплате труда в качестве источника информации о выплатах стимулирующего характера позволяют проводить сравнение перечней стимулирующих выплат в разных вузах, выделять среди них более и менее употребляемые. В то же время вузовские положения об оплате труда не дают информации о различиях в системах стимулирования разных организаций и базы для оценки эффективности моделей оплаты труда. Это обусловлено отсутствием в большинстве локальных документов информации о размерах стимулирующих выплат или весах, придаваемых критериям с точки зрения материального вознаграждения.

Среди федеральных университетов, национальных исследовательских университетов рейтинги преподавателей для определения стимулирующих выплат, присвоения конкретных весов стимулирующим выплатам используются чаще, чем среди вузов, не имеющих особого статуса.

Сформулированные в локальных актах вузов критерии материального стимулирования преподавателей в большей степени ориентированы на вознаграждение результатов научно-исследовательской работы, выполнение административных обязанностей и на предыдущие достижения научно-педагогических работников.

Литература

1. *Де Брюйн Х.* Управление по результатам в государственном секторе. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2005. 192 с.
2. *Teichler U.* Academic Staff in Germany: Per Aspera Ad Astra? // The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspectives, International Seminar Reports 12, ed. by Research Institute for Higher Education. Hiroshima University, 2008. Pp. 131–152.
3. *Левитт С., Дабнер С.* Фрикономика. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2011.
4. *Bowman J.S.* The Success of Failure: The Paradox of Performance Pay // Review of Public Personnel Administration. 2010. Vol. 30. № 1. Pp. 70–88.
5. *Кузьминов Я.И.* Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ, 2011. С. 13–31.
6. *Курбатова М.В., Левин С.Н.* Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. 2013. Т. 5. № 1. С. 55–80.
7. *Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К.* Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических

работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13–20.
8. *Васильева О.Г.* Эффективный контракт для высшей школы // Совет ректоров. 2013. № 5. С. 20–24.
9. *Галковский А.Г.* Система эффективного контракта и ее значение для модернизации высшего образования // Совет ректоров. 2013. № 10. С. 12–18.
10. *Михалкина Е.В., Алешин В.А.* Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования // Terra Economicus. 2013. Т. 11. №. 3. С. 89–99.
11. *Постников С.Н., Андриенко А.В.* Эффективный контракт в вузе: практика реализации // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 37–45.
12. *Сенашенко В.С., Халин В.Г.* Об эффективном контракте в высшей школе в России // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 27–37.
13. *Алавердов А.В.* Эволюция стратегических подходов к мотивации научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2015. № 5. С. 45–53.
14. *Стулов В.И.* О формировании системы стимулирования и оценки эффективности деятельности подведомственных Рособразованию учреждений // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 4. С. 28–41.
15. *Козьмина Я.Я.* Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности и преподавания // Вопросы образования. 2014. № 3. С. 135–151.

Статья поступила в редакцию 08.06.15.

WHAT LECTURERS ARE PAID FOR: AN ANALYSIS OF UNIVERSITIES' LEGISLATIVE ACTS

RODINA Natalia V. – Cand. Sci. (Economics), Senior researcher, Center for Institutional Studies, National Research University "Higher School of Economics", Moscow, Russia. E-mail: nrodina@hse.ru

Abstract. The article presents the analysis of lecturers' performance indicators, which were listed in 70 universities' legislative acts. These universities are subordinated to the Ministry of education and science of Russian Federation. It was shown by foreign researchers that the system of assessment used in education had an impact on the professional activities of teachers and lecturers. Such management decisions as promotion, punishment, control were used after these assessments. We have analyzed lecturers' performance indicators from the standpoint that these indicators can influence the professional activity of the lecturer. The frequency of lecturers' performance indicators among 70 universities' legislative acts was calculated. Results of research work, administrative positions and previous achievements of lecturers (such as scientific statuses (candidate and doctor of science, academicians and etc.) and awards in research and teaching) are largely rewarded in the universities.

Keywords: effective contract, new system of remuneration, performance indicator, university teaching staff, higher education

References

1. De Bryujn H. (2005) *Upravlenie po rezul'tatam v gosudarstvennom sektore* [Performance Management in the Public Sector]. Moscow: Institute for complex strategic studies Publ., 192 p. (In Russ.)
2. Teichler U. (2008) Academic Staff in Germany: Per Aspera Ad Astra? In: *The Changing Academic Profession in International Comparative and Quantitative Perspectives*, International Seminar Reports 12, edited by Research Institute for Higher Education, Hiroshima University. pp. 131-152.
3. Levitt S., Dubner S. (2011) *Frikonomika* [Freakonomics]. Moscow: Harper Perennial Publ., 266 p. (In Russ.)

4. Bowman J.S. (2010) The Success of Failure: The Paradox of Performance Pay. *Review of Public Personnel Administration*. Vol. 30, no. 1, pp. 70-88.
5. Kuzminov Y.I., Yudkevich M.M. (ed.) (2011) *Akademicheskoe soobshchestvo i akademicheskie kontrakty: vyzovy i otvety poslednego vremeni* [Academic Community and Academic Contracts: Challenges and Responses in the Last Time]. *Kontrakty v akademicheskom mire* [Contracts in the Academic World]. Moscow: Higher School of Economics Publ., pp. 13-31. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Kurbatova M.V., Levin S.N. (2013) [Effective Contract in Higher Education of the Russian Federation: Theoretical Approaches and Features of Institutional Design]. *Zhurnal institutsional'nykh issledovanii* [Journal of Institutional Studies]. Vol. 5, no. 1, pp. 55-80. (In Russ., abstract in Eng.)
7. Borovskaya M.A., Masych M.A., Shevchenko I.K. (2013) [Principles and Applications of Effective Incentive Contract in Research and Teaching Staff in Higher School]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 13-20. (In Russ., abstract in Eng.)
8. Vasilyeva O.G. (2013) [Effective Contract for Higher School]. *Sovet rektorov* [Council of Rectors]. No. 5, pp. 20-24. (In Russ.)
9. Galkowski A.G. (2013) [Effective Contract System and its Importance for the Modernization of Higher Education]. *Sovet rektorov* [Council of Rectors]. No. 10, pp. 12-18. (In Russ.)
10. Mikhalkina E.V., Aleshin V.A. (2013) [Effective Contract as an Institute of the Social and Labor Relations in Higher Education]. *Terra Economicus* [Terra Economicus]. Vol. 11, no. 3, pp. 89-99. (In Russ.)
11. Postnikov S.N., Andrienko A.V. (2015) [Effective Contract in Higher School: the Implementation Practice]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 37-45. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Senashenko V.S., Khalin V.G. (2015) [On the Effective Contract in Higher School of Russia]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 27-37. (In Russ., abstract in Eng.)
13. Alaverdov A.R. (2015) [Evolution of Strategic Approaches to Motivation of the University Teaching Staff]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5, pp. 45-53. (In Russ., abstract in Eng.)
14. Stulov V.I. (2009) [On the Formation of Stimulating Procedure and Evaluation of the Effective Functioning of Institutions within the Jurisdiction of the Federal Agency on Education]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University Management: Practice and Analysis]. No. 4, pp. 28-41. (In Russ.)
15. Koz'mina Ya.Ya. (2014) [Preferences of Professors about Research and Teaching]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies]. No. 3, pp. 135-151. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 08.06.15.