СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ВЫЗОВЫ ДЛЯ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ И ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

НАЗАРОВА Инна Борисовна – д-р экон. наук, директор аналитического центра Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». E-mail: nazarova@hse.ru

***Аннотация.** Изменения в системе российского высшего образования сопровождаются появлением новых требований к университетам и к деятельности педагогического корпуса. Преподаватели должны стать гораздо активнее по направлениям своей преподавательской и исследовательской карьеры. Больше публиковаться в престижных журналах, повышать квалификацию. Или уступить место тому, кто моложе, имеет больше академических достижений, опыт работы в ведущих образовательных и научных организациях.*

В статье проанализированы стратегические документы ведущих российских университетов, ежегодные отчеты о результатах реализации их программ развития.

Наши преподаватели в основном пишут на русском языке, читают и цитируют статьи российских авторов: в журналах, индексируемых в базе данных РИНЦ, опубликовано 89,9 статей на 100 человек, в Web of Science – 4,1 статья на 100 НПП, 5,3 – в Scopus (2013 год). Ведущие вузы планируют увеличить значения показателей по статьям в зарубежных базах к 2020 г. в пять раз.

Организационная культура и принципы академического управления могут как расширять возможности для развития дополнительных компетенций, участия в конкурсах и исследованиях, так и провоцировать преподавателя на неформальные практики.

***Ключевые слова:** университеты, преподаватели, высшее образование, контракт с преподавателем, программа развития, публикационная активность, академическая эффективность*

В последние годы в системе высшего образования Российской Федерации произошли значительные изменения, которые предъявляют новые требования и к университетам в части их достижений в целом и совершенствования кадровой политики, и к научно-педагогическим работникам. На государственном уровне введен в действие ряд документов, определяющих развитие вузов. Они обязаны показывать результаты по основным направлениям деятельности не ниже чем в среднем по региону. Ведущие университеты взяли высокие обязательства по приоритетным направлениям своей деятельности в рамках программ развития. В 2018 г. восемь университетов должны войти в топ-200 глобальных рейтингов.

Вместе с тем существует ряд ограниче-

ний, которые препятствуют реализации амбициозных целей университетов: ориентация университетов преимущественно на российскую проблематику, недостаточная интеграция научно-педагогических работников в международное исследовательское сообщество, неуверенное владение преподавателей английским языком [1] и, как следствие, незначительный объем преподавания на английском языке, низкая публикационная активность в англоязычных научных журналах [2].

Преодолевать данные ограничения университеты намереваются как за счет реформирования своей структуры, так и за счет развития своего основного ресурса – научно-педагогических работников (НПП). На них возлагается значительная часть за-

дач и мероприятий, обеспечивающих реализацию стремительно меняющихся планов университета. Очевидно, что с возникновением новых требований к университетам в них возникают самые разные практики, в том числе теневые, которые реализуют и вузы, и преподаватели [3]. Ниже мы рассмотрим несколько позиций, имеющих отношение к этим процессам.

Эмпирическая база исследования: глубокие тематические интервью с преподавателями и научными сотрудниками российских университетов (всего 46 интервью) и руководителями российских университетов (14 интервью с ректорами и проректорами)¹, 11 интервью с менеджерами верхнего звена университетов; стратегические документы ведущих российских университетов (в том числе программы развития федеральных университетов, национальных исследовательских университетов, университетов, реализующих программы повышения конкурентоспособности (ППК), всего 59 программ развития); ежегодные отчеты о результатах реализации программ развития (за 2012–2014 гг., всего 102 отчета) и государственные документы, касающиеся развития высшего образования в России; данные государственной статистики, мониторинга Министерства образования и науки Российской Федерации [4].

Преподаватель должен быть молодым. В России, как и во многих странах, отмечается старение преподавателей и исследователей [5]. Удельный вес численности молодых (без ученой степени – до 30 лет, кандидатов наук – до 35 лет, докторов наук – до 40 лет) в общей численности НПП в федеральных университетах, национальных исследовательских университетах и вузах, реализующих программу повышения конкурентоспособности, на 7% больше, чем в целом по стране. Один из обязательных показателей, которые должен вы-

полнять НИУ, – «Доля научных, педагогических работников и инженерно-технического персонала в возрасте от 30 до 49 лет». В среднем в 2009 г. этот показатель составил 36,2%, а в соответствии с планом в 2019 г. он должен увеличиться до 47,3%.

Администраторы университетов отмечают в своих интервью, что продуктивные преподаватели старшего возраста продолжают работать в университете, но, поскольку они «портят» статистику по возрасту, их приходится переводить на формат «частичной занятости». Непродуктивные в научном плане преподаватели престижного вуза должны существенно увеличить свою активность или перейти на работу в скромный университет, где ниже требования и меньше заработок. Преподаватели отмечают ужесточение конкурсных процедур.

Преподаватель должен иметь ученую степень. В соответствии с федеральной целевой программой доля ППС высшей научной квалификации (имеющих степень кандидата и доктора наук) в общей численности ППС государственных и муниципальных вузов к 2013 г. должна была составить 63–64%. Этот же показатель является одним из важных критериев эффективности реализации программ развития и при оценке вуза в рейтинговых агентствах.

В соответствии с данными мониторинга в университетах России (2013 г.) степень имеют 67,4% НПП без учета совместителей (медиана – 70,0). В НИУ медиана значения показателя составляет 68,4%, в соответствии с планами в 2018 г. она должна составить 75,6%. Близкие показатели в 2013 г. демонстрировали университеты, реализующие ППК, немного ниже – федеральные университеты (62,6%). Наиболее высокая остепененность наблюдается в исследовательских университетах: в среднем 9,0 человек на 100 студентов (в университетах ППК – 7,5, в федеральных – 5,9 и по

¹ Проект «Профессионалы в бизнес-организациях: что происходит с монополией на знание в условиях организационного контроля?» Научный фонд НИУ ВШЭ, 2011–2012 (руководитель – А. Московская).

стране – 5,5). Очевидно, что вузы, реализующие ППК, будут повышать данный показатель, в том числе за счет привлечения специалистов со степенью PhD (которая учитывается международными рейтинговыми агентствами).

Преподаватель должен быть эффективным исследователем. В целом российские вузы имеют низкие значения показателей, характеризующих публикационную активность: в 2013 г. – 4,1 статьи на 100 НПП в Web of Science, 5,3 – в Scopus. В журналах, индексируемых в указанных базах, публикаций значительно меньше, чем в базе данных РИНЦ. В последнем случае этот показатель составляет 89,9 статей на 100 человек. Значения данных показателей в пять раз больше в НИУ и еще больше в университетах, реализующих ППК. Традиционно высокие результаты показывает МГУ (в десять раз больше статей на 100 человек, чем в среднем по вузам России), а лидирует МФТИ [4].

Вузы, участвующие в конкурсах на получение дополнительной финансовой поддержки от государства на развитие, предприняли значительные усилия по увеличению количества публикаций. Например, Новосибирский государственный университет до 2013 г. демонстрировал впечатляющий рост числа публикаций, индексируемых базами данных WoS/Scopus: за пять лет годовое число публикаций выросло, по данным WoS, в 2,4 раза, а по данным Scopus – в 2,8 раз. Это стало возможным при годовом приросте порядка 88 публикаций, но для того чтобы выполнить план ППК, годовой прирост должен быть в диапазоне 250–300 публикаций.

В НИЯУ МИФИ количество статей в Web of Science и Scopus (с исключением дублирования) на одного НПП в 2013 г. составило 1,7 (к 2020 г. планируется 6,0 статей); в ЛЭТИ в 2013 г. – 0,51 (в 2020 г. планируется 2,55 статьи). В УрФУ количество статей в этих базах (с исключением дублирования) за три года на одного НПП

в 2013 г. составило 0,5, а в 2020 г. должно увеличиться до 3,4.

Вопросах преподаватели отмечают возможность потери работы в случае снижения публикационной активности. Заработная плата достаточно мала, если по итогам года не удалось получить надбавку за опубликованные работы.

Университеты используют ряд практик, позволяющих увеличить академическую эффективность НПП и университета в целом, в том числе поощрительных или наказательных, а именно:

- ужесточение требований обязательной аффилиации публикаций сотрудников с университетом;
- создание службы поддержки публикационной активности (техническое сопровождение и переписка с издательствами, ведение базы знаний по публикациям);
- повышение уровня владения НПП английским языком (некоторые университеты планируют увеличение доли таких преподавателей к 2020 г. до 90%);
- оказание преподавателям поддержки в написании статей и представлении докладов на иностранном языке;
- привлечение на работу в университет продуктивных исследователей;
- создание новых структур, в которые возможно принять на работу эффективных исследователей и развивать перспективные направления исследований (создание центров и лабораторий мирового уровня, центров превосходства, в том числе – совместно с ведущими зарубежными и российскими научными центрами, лабораториями и высокотехнологичными организациями);
- поощрение сотрудника за публикацию в ведущих научных журналах, входящих в индексируемые базы;
- поощрение научной кооперации и соавторства с зарубежными коллегами;
- развитие системы учебных ассистентов и стажеров-исследователей, позволяющей высвободить преподавателей из учебного процесса;

- перевод на временный договор преподавателей, у которых нет публикаций;
- перевод научных сотрудников, у которых нет публикаций, на другие должности;
- размещение журналов университета на платформе Science Direct;
- включение российских журналов в перечень журналов Web of Science и Scopus.

Российские университеты используют различные подходы к поощрению публикационной активности: 1) создается специальный резервный фонд для оплаты расходов по публикациям; 2) не поощряются статьи, за которые автор платил журналу (например, за редактирование, перевод или другие услуги редакции журнала). Преподаватели отмечают, что появилось множество посредников, которые предлагают свои услуги по подготовке и публикации статей в российских и зарубежных журналах. Университеты и преподаватели получают ежедневные рассылки от журналов, которые предлагают за определенную плату подготовить статью (отредактировать, перевести) и гарантированно опубликовать в своем издании. И некоторые сотрудники и аспиранты начали этим пользоваться. Эксперты обращают внимание на то, что появились журналы, которые ставят условие опубликовать статью только в том случае, если в ней будет дана ссылка на публикации данного журнала, на статьи главного редактора и членов редколлегии.

Преподаватель должен иметь опыт работы в ведущих университетах и преподавать на английском языке. Несмотря на то, что во многих вузах в нормативных документах отсутствуют четко сформулированные требования к преподавателю [6], появился реальный конкурс нескольких претендентов на должность преподавателя; контракты с преподавателями включают обозначенные требования в части публикаций и руководства магистрами и аспирантами.

Опыт работы в зарубежном универси-

тете стал важным компонентом карьеры преподавателя в российском вузе [7]. Такой опыт имеет прежде всего иностранный гражданин, нанятый по контракту, или российский специалист, получивший степень и прошедший стажировку в зарубежном университете. В 2013 г. в российских университетах удельный вес численности иностранных граждан в общей численности НПП составлял 0,38% (медиана 0), в НИУ – 0,55% (медиана 0,12), в университетах, реализующих ППК, – 0,70 (медиана 0,33).

В университетах, реализующих ППК, доля зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей в численности НПП, включая российских граждан – обладателей степени PhD зарубежных университетов, было не более двух процентов, к 2020 г. планируется увеличение этого показателя до 10–20%. Предусматривается увеличение числа и доли зарубежных преподавателей за счет приема на работу иностранных специалистов и уменьшения численности российских преподавателей. В документах УрФУ указано, что в 2013 г. ППС было 3000 человек, в 2015 г. должно стать 2500 и сохраниться на этом уровне до 2020 г.; научных работников было 400, должно стать 450 в 2015 г. и 700 – в 2020 г. Численность иностранных зарубежных профессоров, преподавателей и исследователей в 2013 г. составила 24 человека, в 2015 г. – 150 человек, в 2020 г. должна составить 465 человек.

Начиная с 2011 учебного года численность преподавательского состава в государственных и муниципальных учреждениях уменьшается (табл. 1).

В целом система высшего образования России характеризуется уменьшением числа образовательных организаций (начиная с 2008/2009 учебного года), численности студентов (начиная с 2000/2001 учебного года) и числа студентов на 10000 населения (начиная с 2008/2009 учебного года) [8]. Кроме того, число преподавателей в российских вузах будет уменьшаться и по

Таблица 1

Численность профессорско-преподавательского персонала образовательных организаций высшего образования (на начало учебного года; тыс. чел.) [8]

Численность профессорско-преподавательского персонала в образовательных организациях высшего образования	1990/91	2000/01	2005/06	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14
В государственных и муниципальных	219,7	265,2	322,1	324,8	319,0	312,8	288,2
В частных	-	14,4	36,7	32,0	29,2	29,2	31,1

отношению к числу студентов: 10,7 на одного преподавателя в 2015 г. и 12 – в 2018 г.

Преподаватель должен определиться с самоидентификацией. По данным исследований, основной тип преподавателей российских вузов в разрезе профессиональной стратификации – это преподаватели-«преподаватели»; по разным оценкам, их доля составляет 10–60% (считается, что в университете, претендующем на роль исследовательского, их доля не должна превышать 20% [9]). У представителя того или иного типа преподавателей есть основная, определяющая профессия, в рамках которой он дипломирован, или занятие, которому он посвящает больше времени (преподавание, научная работа, административная деятельность, работа в реальном секторе экономики) и с которым он себя идентифицирует [10, с. 115].

Помимо указанных, есть ряд причин, определяющих преобладание той или иной составляющей в общем объеме времени преподавательского труда, влияющих на его самоидентификацию. Прежде всего – это интересы в трудовой деятельности и жизни в целом, возможности их реализации и опыт в той или иной сфере деятельности. Преподаватели-«исследователи» больше занимаются научной работой и публикуются. Административная нагрузка часто является ограничителем для выполнения научной и преподавательской деятельности [11] и рассматривается преподавателями в качестве транзакционных издержек [12].

Желание сочетать множество видов деятельности провоцирует преподавателей прибегать к различным практикам сниже-

ния преподавательской нагрузки. К формальным практикам можно отнести работу с ассистентом, который должен помочь преподавателю в выполнении его преподавательских обязанностей и освободить время для занятий научной работой; переход на неполную занятость в преподавании. Если институциональных возможностей недостаточно или они неудобны, то появляются неформальные практики снижения нагрузки, такие как отказ от обновления лекционных и семинарских материалов; назначение студентам дополнительной самостоятельной работы; поверхностная проверка работ студентов и непринципиальное проставление оценок.

Корпоративная культура, традиции, принципы управления в том или ином университете или его подразделении в некоторых случаях определяют поведение педагога в отношении преподавательской и научной деятельности, а также использование им формальных и неформальных практик.

Контракт с преподавателем. Российские университеты предполагают внедрять единый контракт для преподавателей, которые должны совмещать три вида деятельности: преподавание, исследовательскую работу и организационную (общественную) деятельность. Контракты могут быть различными – с преобладанием той или иной составляющей:

- контракт преподавателя-«преподавателя» подразумевает, что значительная часть рабочего времени будет посвящена преподаванию и достижениям в данной сфере (60–70% занятости), научной рабо-

те – 10–30% времени и приблизительно столько же – организационной (общественной, сервисной) работе;

- контракт преподавателя-«исследователя» акцентирует исследовательскую деятельность (60–70% времени), преподавание составляет меньшую долю от общей нагрузки (10–30% времени), организационная, общественная работа – 10–20% времени [13].

Реализуя ту или иную модель контракта, преподаватель выбирает соответствующие ограничения и возможности настоящей и перспективной деятельности. Вместе с тем установлено, что в российских вузах научные достижения преподавателей в большей степени зависят от академической среды, чем от характера контракта или политики администрации [14].

Сегодня в передовых российских университетах меняется структура учебного блока, академическая культура, и преподаватели должны к ним адаптироваться или уходить – уступать место тем, кто моложе, кто имеет опыт работы в зарубежном университете и больше академических достижений. Преподаватели должны стать гораздо более активными по всем направлениям академической карьеры.

Сокращается количество вузов, уменьшается численность студентов, следовательно, численность преподавателей также должна уменьшиться. Выводить из российских вузов преподавателей, не соответствующих новым требованиям, помогают ежегодно ужесточающиеся аттестационные процедуры. Организационная культура и принципы академического управления могут предлагать возможности для развития, получения дополнительных компетенций, участия в конкурсах и исследованиях.

Литература

1. Шестак В.П., Шестак Н.В. Этнос, рейтинг вуза и публикационная активность преподавателя вуза // Высшее образование в России. 2012. № 3. С. 29–40.
2. Петрова Л.Е. Индексы научного цитирования и научная электронная библиотека: потенциал и его реализация преподавателем университета // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 2. С. 79–87.
3. Hazelkorn E. How the Geo-politics of Rankings is Shaping Behaviour // Higher Education in Russia and Beyond. 2015. № 2(4), Summer. P. 5-7.
4. Информационно-аналитические материалы по результатам анализа показателей эффективности образовательных организаций высшего образования. URL: <http://miccedu.ru/monitoring/>
5. Малышева М.М. Стратегии воспроизводства интеллектуального ядра вузов в условиях старения профессорско-преподавательского состава // Народонаселение. 2012. № 2 (56). С. 86–93.
6. Дульзон А.А. К проблеме оценки эффективности труда преподавателя вуза // Alma mater (Вестник высшей школы). 2014. № 6. С. 71–75.
7. Фадеева Е.С. Карьерные ориентации преподавателей исследовательского университета // Регионоведение. 2012. № 3. С. 117–121.
8. Российский статистический ежегодник. 2014. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078
9. 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.
10. Назарова И.Б. Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации. М.: МАКС Пресс, 2005.
11. Абрамов Р.Н. Менеджеризм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37–47.
12. Трубникова Е.И. Трансакционные издержки деятельности работника высшей школы // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 123–129.

13. Назарова И.Б. Контракт университета с преподавателем: права и обязанности // Образовательные технологии. 2014. № 3. С. 69–77.
14. Рощина Я.М., Юдкевич М.М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? // Вопросы образования. 2009. №3. С. 203–229.
- Статья поступила в редакцию 08.07.15.

CHALLENGES FOR RUSSIAN UNIVERSITY AND SCHOLARS

NAZAROVA Irina B. – Dr. Sci. (Economics), Director, Analytical Center, Higher School of Economics National Research University, Moscow, Russia. E-mail: nazarova@hse.ru

Abstract. Changes in the Russian system of higher education presented new challenges to universities in terms of their achievements and to professional scholars as well. Scholars forced to become much more active both in teaching and research. They have to publish more articles and research papers in prestigious foreign journals in English. They are induced to improve their skills or give way to those who are younger, have experience in leading educational and research institutions, or greater in academic achievement.

The paper analyzes the strategic documents of the leading Russian universities, annual reports on the implementation of development programs.

Russian scholars mostly write in Russian, read and cite articles of Russian-language authors. There were 89.9 articles per 100 persons in journals indexed in the database of the Russian Science Citation Index, 4.1 articles per 100 persons in the Web of Science, 5.3 articles per 100 persons in Scopus in 2013. The leading universities are intended to increase by 5 the number of articles in the foreign bases by 2020.

On the one hand organizational culture and the principles of academic management may offer opportunities for development, gaining new competences, participating in contests and research. On the other hand the current situation can impose restrictions and provoke a teacher on the informal practices.

Keywords: university, scholars, higher education, contract, development program, research and publication activities, academic efficiency

References

1. Shestak V.P., Shestak N.V. (2012) [Ethos, the University's Rating and Publication Activity of the Faculties]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 3, pp. 29-40. (In Russ., abstract in Eng.)
2. Petrova L.E. (2014) [Science Citation Index and the Scientific Electronic Library: Potential and Implementation of Faculties]. *Vestnik sotsial'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki* [Bulletin of Social and Humanitarian Education and Science]. No. 2, pp. 79-87. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Hazelkorn E. (2015) How the Geo-politics of Rankings is Shaping Behavior. *Higher Education in Russia and Beyond*. No. 2(4), Summer, pp. 5-7.
4. *Informatsionno-analiticheskie materialy po rezul'tatam analiza pokazatelei effektivnosti obrazovatel'nykh organizatsii vysshego obrazovaniya* [Information-analytical Materials on the Analysis of Performance of Educational Institutions of Higher Education]. Available at: <http://miccedu.ru/monitoring/2013/> (In Russ.)
5. Malysheva M.M. (2012) [Strategies for Reproducing the Higher Educational Institutions' Intellectual Core Under the Conditions of the Teaching Personnel Ageing]. *Narodonaselenie* [Population]. No. 2 (56), pp. 86-93. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Dulzon A.A. (2014) [On the Problem of Evaluating the Effectiveness of Faculties]. *Alma mater (Vestnik vysshei školy)* [Alma mater (Journal of the Higher School)]. No. 6, pp. 71-75. (In Russ., abstract in Eng.)

7. Fadeeva E.S. (2012) [Career Orientations of Research University Faculties]. *Regionologiya* [Regionology]. No. 3, pp. 117-121. (In Russ., abstract in Eng.)
8. *Rossiiskii statisticheskiy ezhegodnik* [Current Statistical Survey], 2014. Available at: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078 (In Russ.)
9. Yudkevich M.M. (ed.), Kuzminov Ya.I. (2011) [The Academic Community and Academic Contracts: Challenges and Responses Recent]. *Kontrakty v akademicheskom mire* [Contracts in the Academic World]. Moscow: Higher School of Economic Publ., 392 p. (In Russ.)
10. Nazarova I.B. (2005) *Prepodavately ekonomicheskikh disciplin: professional'nyi potentsial, osobennosti zanyatosti i trudovoi motivatsii* [Faculties of Economic Disciplines: Professional Potential, Particularities of Employment and Labor Motivations]. Moscow: MAKS Press Publ., 280 p. (In Russ.)
11. Abramov R.N. (2011) [Managerialism and Academic Profession. Conflict and Interaction]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7, pp. 37-47. (In Russ., abstract in Eng.)
12. Trubnikova E.I. (2011) [Transaction Costs of an Employees of Higher Education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 6, pp. 123-129. (In Russ., abstract in Eng.)
13. Nazarova I.B. (2014) [The Contract with the University Faculty: the Rights and Obligations]. *Obrazovatel'nye tekhnologii* [Educational Technology]. No. 3, pp. 69-77. (In Russ.)
14. Roshchina Ya.M., Yudkevich M.M. (2009) [Factors Effecting University Teachers' Research: Management Policies, Contract Incompleteness or Environment Influences?]. *Voprosy obrazovaniya* [Educational Studies]. No. 3, pp. 203-229. (In Russ., abstract in Eng.)

The paper was submitted 08.07.15.

СОСТОЯНИЕ И СТРУКТУРА КОРРУПЦИИ В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ (Анализ мнений студентов)

ДОНЕЦКАЯ Светлана Сергеевна – д-р экон. наук, профессор, Новосибирский государственный университет. E-mail: dss@inbox.ru

***Аннотация.** Коррупционные процессы охватили практически все отрасли экономики и уровни управления государством в современной России. Сфера образования в коррупционном рейтинге занимает третье место, уступая только властным и силовым структурам. Треть упоминаний в СМИ о случаях взяточничества в образовательной сфере относятся к высшим учебным заведениям.*

Работа посвящена анализу мнений студентов об уровне коррупции в российских вузах. В статье даны их представления о распределении вузов по уровню коррупции, обсуждаются причины взяточничества в российских вузах.

***Ключевые слова:** коррупция в образовательной сфере, взяточничество, опрос студентов, уровень и структура вузовской коррупции*

Коррупция в России с древних времен является социальным злом, существующим независимо от уровня развития экономики и усилий государства по его искоренению. Официальная статистика правоохранительных органов России свидетельствует о том, что с 1997 г., когда был принят

Уголовный Кодекс РФ, предполагающий жесткую борьбу с коррупцией, число зарегистрированных фактов взяточничества не снизилось, а, напротив, значительно возросло. В настоящее время коррупционная деятельность в России охватила практически все отрасли экономики и все уровни