

*М.А. БОРОВСКАЯ, профессор,
ректор
М.А. МАСЫЧ, доцент
И.К. ШЕВЧЕНКО, профессор, декан
Южный федеральный университет*

Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников

В статье рассматривается проблема повышения результативности научно-образовательной деятельности научно-педагогических работников. Одно из направлений решения данной проблемы видится в совершенствовании системы стимулирования сотрудников и внедрении принципов эффективного контракта как инструмента реализации социально-трудовых отношений в вузе.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения в вузе, эффективный контракт, научно-педагогические работники, система стимулирования научной и образовательной деятельности

Для системы высшего профессионального образования весьма актуально повышение роли социальной политики государства в этой сфере. Речь идет, в частности, о создании механизмов мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава вуза с целью увеличения результативности его образовательной и научной деятельности [1].

Процесс совершенствования системы социально-трудовых отношений в высшей школе должен учитывать сложившуюся ситуацию, которая характеризуется рядом негативных тенденций. С одной стороны, многие молодые специалисты не желают работать в качестве преподавателей высшей школы по причине низкой оплаты труда, а также дополнительных финансовых затрат на получение послевузовского образования, что приводит к «старению» профессорско-преподавательского состава вузов [2]. С другой – из сферы образования из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни уходят квалифицированные преподаватели. Так, среднемесячная заработная плата преподавателей остается меньше средней зарплаты по экономике региона, причем в 41 вузе зарплата преподавателей не превышает 70% от среднерегиональной [3]. По результатам международного срав-

нительного исследования уровня средней заработной платы основного персонала образовательных учреждений высшего профессионального образования¹ Россия оказалась на 27-м месте из 28 (рис. 1).

Во многих странах мира заработная плата складывается из нескольких источников: базовой заработной платы, бонусов, надбавок и субсидий, которые варьируются на индивидуальном уровне. В России данная система менее развита. Так, например, по итогам мониторинга систем оплаты труда в высших учебных заведениях [5] можно заключить, что каждый вуз самостоятельно формирует перечень выплат стимулирующего характера, а еще чаще этот перечень формируют структурные подразделения в зависимости от целевой функции и планируемых результатов. Почти во всех вузах отсутствует формальная связь между критериями качества работы профессорско-преподавательского состава и результатами, на которые ориентируется университет и которые зафиксированы в программах, проектах и стратегии развития.

В настоящее время данная проблема рассматривается на государственном уровне в рамках серии мероприятий по поддержке образования и науки, направленной на по-

¹ Составлено на основе [4].

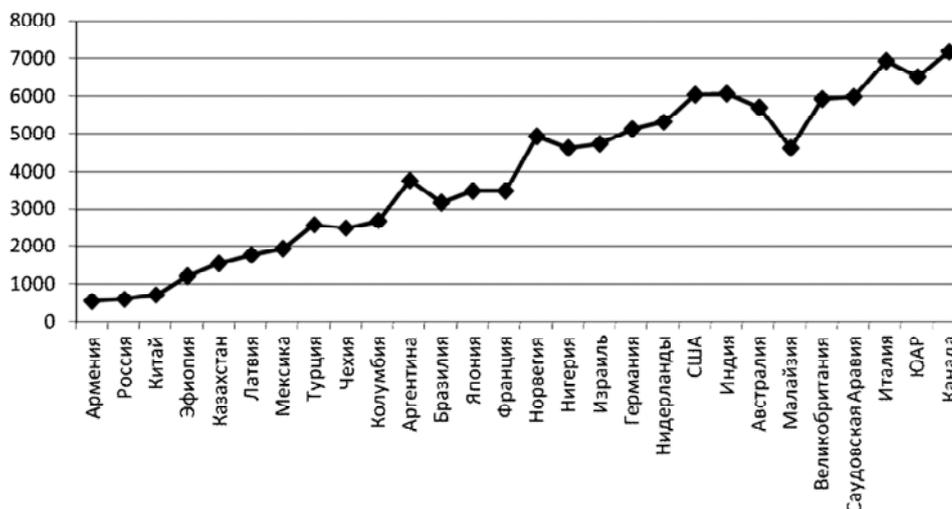


Рис. 1. Средняя заработная плата по национальным системам высшего образования, долл. США

вышение результативности деятельности научно-педагогических работников и, соответственно, увеличение их заработной платы. В табл. 1 приведены основные показатели и развивающие их индикаторы, отраженные в Указах Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597 и «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 г. № 599, а также в программах «Развитие науки и технологий» и «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [6–9], в разрезе научной, образовательной составляющих и социальной молодежной политики.

Соответствие заработной платы и результативности деятельности научно-педагогических сотрудников можно обеспечить, на наш взгляд, через систему «эффективного контракта», которая еще не в полной мере разработана и требует осмысления как на институциональном, так и на функциональном уровнях.

Эффективный контракт (ЭК) является особым инструментом реализации социально-трудовых отношений в вузе, поскольку действует за рамками трудового

договора и предусмотренных в учреждении стимулирующих выплат [10; 11]. Например, в Южном федеральном университете применяются показатели оценки результативности деятельности основного персонала за продвижение бренда вуза и индивидуализацию работы со студентами.

Суть ЭК заключается в следующем:

- 1) ЭК не изменяет условий трудового договора как формы реализации социально-трудовых отношений;
- 2) срочность ЭК по усмотрению работодателя может не совпадать со срочностью трудового договора;
- 3) ЭК может быть обеспечен не только финансовыми ресурсами, но и иным материальным стимулированием в вещественной или иной форме, в том числе в рамках дополнительного социального пакета;
- 4) ЭК может быть реализован как в индивидуальном порядке, так и в рамках выполнения приоритетных программ и проектов с несколькими работниками с указанием конкретных результатов каждого;
- 5) ЭК не является стимулирующей выплатой для всех работников, не определяется критериями расширения объема работ или повышением их трудоёмкости;

Таблица 1

Основные показатели и индикаторы Правительственных программ поддержки образования и науки в РФ

	Показатели, установленные Указами Президента РФ	Индикаторы программ «Развитие науки и технологий» и «Развитие образования» на 2013–2020 гг.
Научная составляющая	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечение вхождения к 2020 г. не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов; - увеличение к 2018 г. общего объема финансирования государственных научных фондов до 25 млрд. рублей; - увеличение к 2015 г. внутренних затрат на исследования и разработки до 1,77% ВВП с увеличением доли образовательных учреждений высшего профессионального образования в таких затратах до 11,4%; - увеличение к 2015 г. доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных WEB of Science, до 2,44%. 	<ul style="list-style-type: none"> - Удельный вес России в общемировом количестве публикаций в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science); - число публикаций российских авторов в научных журналах, индексируемых в базе данных Scopus, в расчете на 100 исследователей; - число цитирований в расчете на 1 публикацию российских исследователей в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science); - коэффициент изобретательской активности (число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в России, в расчете на 10 тыс. чел. населения); - удельный вес сектора высшего образования во внутренних затратах на исследования и разработки (%); - удельный вес средств, полученных от выполнения научной, научно-технической деятельности, в общем объеме средств ведущих российских университетов; - удельный вес публикаций в соавторстве с зарубежными учеными в общем числе публикаций российских авторов в научных журналах, индексируемых в Scopus; - удельный вес ученых в возрасте до 39 лет в общей численности ученых, направленных на работу (стажировку) в зарубежные научные организации и университеты; - удельный вес исследователей в возрасте до 39 лет в общей численности исследователей; - внутренние затраты на исследования и разработки, в % к ВВП; - удельный вес внебюджетных средств во внутренних затратах на исследования и разработки.

Продолжение таблицы 1

Образовательная составляющая	<p>- Увеличение к 2018 г. размера реальной заработной платы в 1,4–1,5 раза; доведение в 2012 г. средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений общего образования до средней заработной платы в соответствующем регионе; доведение к 2013 г. средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных учреждений до средней заработной платы в сфере общего образования в соответствующем регионе; доведение к 2018 г. средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе; повышение к 2018 г. средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе;</p> <p>- разработка к 2015 г. и утверждение не менее 800 профессиональных стандартов;</p> <p>- увеличение к 2020 г. числа высококвалифицированных работников, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников;</p> <p>- создание в установленном порядке до 1 декабря 2015 г. базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров;</p> <p>- разработка и утверждение в декабре 2013 г. Концепции развития математического образования в Российской Федерации на основе аналитических данных о состоянии математического образования на различных уровнях образования.</p>	<p>- Удельный вес численности населения в возрасте 5–18 лет, охваченного образованием, в общей численности населения в возрасте 5–18 лет;</p> <p>- доступность дошкольного образования (отношение численности детей 3–7 лет, которым предоставлена возможность получать услуги дошкольного образования, к численности детей в возрасте 3–7 лет, скорректированной на численность детей в возрасте 5–7 лет, обучающихся в школе);</p> <p>- отношение среднего балла ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) в 10% школ с лучшими результатами ЕГЭ к среднему баллу ЕГЭ (в расчете на 1 предмет) в 10% школ с худшими результатами ЕГЭ;</p> <p>- удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности;</p> <p>- охват населения программами непрерывного образования (удельный вес занятого населения в возрасте 25–65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы).</p>
Социальная молодежная политика	<p>- Увеличение поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций начиная с 2013 г.;</p> <p>- увеличение к 2018 г. в целях выявления и поддержки юных талантов числа детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, до 8% от общего числа детей;</p>	<p>- Удельный вес численности молодых людей в возрасте от 14 до 30 лет, участвующих в деятельности молодежных общественных объединений, в общей численности молодых людей от 14 до 30 лет.</p>

Окончание таблицы 1

	<p>- повышение до конца июня 2012 г. размера стипендий до величины прожиточного минимума нуждающимся студентам первого и второго курсов, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета по программам бакалавриата и программам подготовки специалиста и имеющим оценки успеваемости «хорошо» и «отлично»;</p> <p>- разработка к июню 2012 г. комплекса мер, направленных на выявление и поддержку одаренных детей и молодежи.</p>	
--	---	--

6) ЭК может быть заключен только в отношении основного персонала (научно-педагогических работников).

В системе высшего профессионального образования эффективный контракт представляется целесообразным реализовать на следующих уровнях.

1. ЭК с ректором вуза. Заключается для достижения ключевых показателей деятельности вуза или решения задач, определенных учредителем в зависимости от типа учреждения, его статуса и функций в системе высшего профессионального образования. Перечень показателей, составляющих предмет ЭК с ректором, должен быть дифференцирован для федеральных университетов, национальных исследовательских университетов, ведомственных вузов. Введение эффективного контракта в указанной форме позволит обеспечить прозрачность показателей эффективности деятельности вуза, их достижимость и срочность реализации.

2. ЭК ректора с научно-педагогическими работниками вуза. Заключается для повышения результативности труда работника, его вклада в реализацию стратегий, программ и проектов развития вуза.

Применение ЭК позволит руководству вуза реализовать кадровую политику, ориентированную:

- на обеспечение качества услуг (включение в предмет ЭК формализованных конкретных показателей, например:

обеспечение трудоустройства выпускников на конкретных предприятиях, обеспечение необходимого процента трудоустроенных по специальности в крупных компаниях и т.д.);

- на повышение результативности научных исследований (публикация определенного количества научных статей в журналах, реферируемых в Scopus и Web of Science, научной статьи в зарубежном журнале с определенным импакт-фактором с привлечением студентов, аспирантов и молодых ученых и т.д.);

- на расширение программ международного сотрудничества (привлечение на магистерскую программу студентов из стран ближнего и дальнего зарубежья; разработка совместной с зарубежным университетом магистерской программы и т.д.);

- на обеспечение реализации приоритетных программ и проектов развития, предусмотренных стратегией вуза и ключевыми показателями эффективности его деятельности.

В основу эффективного контракта заложены следующие принципы:

- наличие у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;

- наличие утвержденной работодателем в установленном порядке системы оценки эффективности деятельности работников учреждений, включающей сово-

купность показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество;

- наличие утвержденной работодателем в установленном порядке системы оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда;

- наличие утвержденной работодателем системы нормирования труда работников учреждения;

- до работника должны быть доведены показатели и критерии оценки выполнения им трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов его труда;

- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Результативность применения эффективного контракта в рамках реализации социально-трудовых отношений в вузе обеспечивается тремя группами факторов, а именно:

- 1) качественным составом преподавателей, возможностью взаимного мониторинга качества работы;

- 2) значительным объемом научных исследований;

- 3) включенностью во внешние сети академического взаимодействия.

Данные группы факторов в совокупности обеспечивают возможность эффективной работы в сфере образования при более низком, чем в других секторах, материальном вознаграждении.

Индикаторами применения ЭК в системе социально-трудовых отношений в высшей школе должны стать:

- конкурентоспособный уровень заработной платы;

- активное участие преподавателей в

исследованиях и разработках, повышение ответственности за результаты работы;

- перестройка системы повышения квалификации научно-педагогических кадров;

- повышение качества управления, переподготовка руководителей системы профессионального образования;

- вовлеченность студентов и преподавателей в фундаментальные и прикладные исследования, в разработки для конкретных потребителей;

- учет соответствующих видов работ при расчете и оптимизации учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава;

- повышение качества государственных (муниципальных) услуг;

- сохранность кадрового потенциала и привлечение в образование, здравоохранение, культуру и науку квалифицированных, талантливых профессионалов.

Система ЭК должна быть увязана с системой материального стимулирования в соответствии с результатами деятельности научно-педагогических работников через *стимулирующий контракт* (рис. 2).

Последний выступает в форме поддержки внутривузовской науки и предполагает, что за каждое дополнительное полезное действие преподаватель получает надбавку (гранты, инициативные НИР, время).

Комплекс мероприятий по внедрению эффективного контракта должен включать следующие позиции:

- разработка и внедрение стандартов профессиональной деятельности преподавателей и руководителей образовательных учреждений;

- формирование систем аттестации и оплаты труда, основанных на указанных стандартах, с учетом индивидуальных программ профессионального развития;

- создание новых возможностей для карьерного роста преподавателей;

- повышение заработной платы преподавателей;

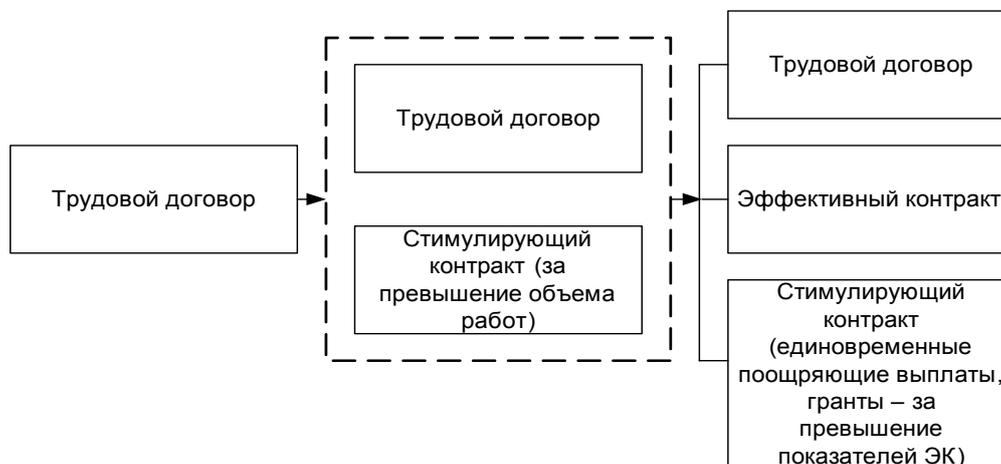


Рис. 2. Стимулирующий контракт в системе социально-трудовых отношений между вузом и работником

давателей (с последовательным увеличением норматива финансирования);

- разработка системы дифференциации оплаты труда в зависимости от квалификационной категории;

- привлечение для работы в образовательные учреждения молодых квалифицированных специалистов посредством грантов, установления высокой стартовой зарплаты;

- формирование системы стимулирования выхода на пенсию преподавателей, достигших установленного возраста, в том числе через выплату единовременных пособий и создание альтернативных мест занятости.

Подведем итоги. В настоящее время во многих учреждениях высшего профессионального образования применяются различные методы стимулирования персонала. В связи с поставленными задачами по вхождению ведущих университетов в мировые рейтинги главный акцент в системах стимулирования сделан на повышении значимости научной деятельности персонала и его академической репутации. В этом плане перспективным является внедрение механизма эффективного контракта, на основании которого назначаются стимулирующие

выплаты в контексте достижения приоритетных целей и задач университета. Кроме того, целесообразность механизма ЭК обусловлена особенностями деятельности преподавателей, связанными с двойственным характером вознаграждения их труда: кроме материального вознаграждения, преподаватель получает нематериальные бонусы: свободное время, свободу выбора в течение рабочего дня, удовольствие от творческого труда, ежедневное подтверждение своего высокого социального статуса.

Литература

1. Боровская М.А., Бечвая М.Р., Масыч М.А. Анализ современной системы социально-трудовых отношений // Известия ЮФУ. Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2012. С. 15–21.
2. Дзагурова Н.Б. Проблемы мотивации профессорско-преподавательского состава в контексте построения сканирующих контрактов / Н.Б. Дзагурова, М.В. Смирнова // Дискуссионный клуб «Преподаватели высшей школы: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации». URL: <http://ecsoman.edu.ru>.
3. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Анализ систем оплаты труда преподава-

- телей вузов // Высшее образование в России. 2013. №2. С. 3–8.
4. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / Под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущака, И. Пачеко; пер. с англ. Е.В. Сивак под науч. ред. М.М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом ВШЭ, 2012. 439с.
 5. Боровская М.А., Масыч М.А., Бечвая М.Р. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений // Сборник научных трудов SWorld: Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании 2012». Вып. 4. Т. 29. Одесса: КУПРИЕНКО, 2012. С. 80–87.
 6. Программа «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы. URL: <http://минобрнауки.рф>
 7. Программа «Развитие образования» на 2013–2020 годы. URL: <http://минобрнауки.рф>
 8. Указ Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 года № 599.
 9. Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597.
 10. Постановление Правительства РФ №583 от 5.08.08 г. с последующими изменениями // «РГ» – Федеральный выпуск № 4727 от 13 августа 2008 г.
 11. Трудовой кодекс РФ. URL: <http://www.trkodeks.ru/>

Ю.Б. РУБИН, профессор, член-корр. РАО, ректор
А.А. КОВАЛЕНКО, канд. ф.-м. наук
Т.А. СЕМКИНА, доцент
Э.Ю. СОБОЛЕВА, доцент
 Московский финансово-промышленный университет «Синергия»

О подходах к созданию общероссийского регистра организаций, удостоверяющих качество образования

Рынок услуг по оценке качества образования и независимой аккредитации вузов в РФ только вступает в фазу активного развития. Регулирование данного рынка является неотъемлемым условием его процветания. Поэтому проект в рамках ФЦПРО – модель Общероссийского регистра организаций по оценке и аккредитации образовательных программ – вызвал интерес не только российских, но и зарубежных специалистов в области качества и гарантий качества образования. В Европе независимыми агентствами по гарантии качества образования активно реализуются принципы «публичности» и «гласности» проведения экспертиз. Их деятельность регулируется Европейским регистром агентств по гарантии качества (EQAR). В данной статье рассказывается о проекте Общероссийского регистра и возможностях его дальнейшей реализации.

Ключевые слова: регистр, аккредитация, оценка качества и гарантии качества образования, агентства по оценке качества и гарантии качества образования, модель Общероссийского регистра организаций по оценке и аккредитации образовательных программ

Модернизация российской системы профессионального образования привела к ряду позитивных сдвигов, но все еще сохраняются проблемы, требующие принятия энергичных и быстрых мер для преодоления ее отставания от потребностей эко-

номики и общества. Одна из таких проблем заключается в недостаточном участии в экспертизе качества образования студентов, академического и профессиональных сообществ и общественных организаций.

В высоком уровне качества образования