

Эффективный контракт в высшем образовании: замыслы и результаты

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41

Курбатова Маргарита Владимировна – д-р эконом. наук, профессор, главный науч. сотрудник научно-учебной лаборатории экономики природных ресурсов и окружающей среды, ORCID: 0000-0002-7017-5266, Researcher ID: E-6580-2014, kurbatova-07@mail.ru

Сибирский федеральный университет, Красноярск, Россия

Адрес: 660041, г. Красноярск, Свободный пр-т, 79

Донова Инна Вениаминовна – канд. эконом. наук, доцент кафедры менеджмента им. И.П. Поварича, ORCID: 0000-0001-9370-5402, Researcher ID: V-1437-2017, idonova@gmail.com

Кемеровский государственный университет, Кемерово, Россия

Адрес: 650043, г. Кемерово, ул. Красная, 6

***Аннотация.** Проблематика академического контракта в российском высшем образовании с принятием Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» оказалась погружена в контекст реформирования систем оплаты труда в отраслях социальной сферы и в науке. Институциональный проект эффективного контракта был направлен на решение двух проблем – повышения уровня заработной платы и её ориентации на рост результативности деятельности (оплату по результату). За прошедшие десять лет эффективный контракт на практике прошёл путь от инновации – к рутине вузов, а в исследованиях от обоснования подходов и разработки методик – к анализу опыта внедрения и далее к оценке результатов. Цель данного исследования – показать результаты реализации проекта эффективного контракта в системе высшего образования по двум направлениям – достижению целевых индикаторов повышения уровня заработной платы ППС и стимулированию более эффективной деятельности.*

В исследовании используются данные Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2021 г. Мониторинг включает данные по 1222 образовательным учреждениям, в частности данные по отдельным образовательным учреждениям о средней заработной плате ППС (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) за 2020 г., а также об отношении заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике региона за 2016–2020 гг. Выявлено, что задача внедрения эффективного контракта по достижению вузами целевого показателя роста уровня зарплаты в целом выполняется, но с существенными затруднениями, обусловленными экономическими факторами. Стимулирующее воздействие эффективного контракта на деятельность ППС вузов реализуется в сопряжении с решением задач повышения результативности функционирования самих вузов.

Ключевые слова: российская система высшего образования, университет, академический контракт, институциональный проект, эффективный контракт, заработная плата, стимулирование

Для цитирования: Курбатова М.В., Донов И.В. Эффективный контракт в высшем образовании: замыслы и результаты // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 4. С. 23–41. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41

Effective Contract in Higher Education: Intentions and Outcomes

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41

Margarita V. Kurbatova – Dr. Sci. (Economics), Professor, Department of Social and Economic Planning, ORCID: 0000-0002-7017-5266, Researcher ID: E-6580-2014, kurbatova-07@mail.ru
Siberian Federal University, Krasnoyarsk, Russian Federation
Address: 79, Svobodny ave., Krasnoyarsk, 660041, Russian Federation

Inna V. Donova – PhD (Economics), Associate Professor, The Povarich Department of Management, ORCID: 0000-0001-9370-5402, Researcher ID: V-1437-2017, idonova@gmail.com
Kemerovo State University, Kemerovo, Russian Federation
Address: 6, Krasnaya str., Kemerovo, 650043, Russian Federation

Abstract. The issue of the academic contract in the Russian higher education is associated with the salary systems reform in social sector and scientific field according to the adoption of the Decree of the President of the Russian Federation from May 7, 2012 No. 597 “On Measures for the Implementation of the State Social Policy”. Institutional project of the effective contract was aimed to solve two problems. Firstly, to raise the level of wages. Secondly, to its orientation to increase performance (i.e. outcomes-based payment). Over the past ten years in practice an effective contract evolved from innovation to university routine. On the other hand, researchers moved from substantiating approaches and elaborating methodologies to analyzing the experience of implementing an academic contract and then to evaluating its outcomes. The purpose of this study is to show the outcomes of the implementation of the effective contract project in the higher education system in two directions. Firstly, the achievement of target indicators for increasing the level of salaries of university teachers. Secondly, stimulating more efficient activities.

Data from the Monitoring of higher education institutions effectiveness in 2021 is used in the study, and it includes data on 1222 universities. There is information on the average salary of university teachers (excluding part-time workers and civil contract staff) for 2020 for each educational institution, as well as on the ratio of teaching staff salary to the average salary in the region's economy for 2016-2020. It was revealed that the task of introducing an effective contract for the increasing of salaries is generally being fulfilled but with significant difficulties due to the economic factors. The stimulating impact of an effective contract on the activities of university teachers is realized in conjunction with the solution of the tasks of increasing the effectiveness of the functioning of the universities themselves.

Keywords: Russian system of higher education, university, academic contract, institutional project, effective contract, salary, stimulation

Cite as: Kurbatova, M.V., Donova, I.N. (2023). Effective Contract in Higher Education: Intentions and Outcomes. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 32, no. 4, pp. 23-41, doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-4-23-41 (In Russ., abstract in Eng.).

Постановка проблемы

Контракт университета с преподавателем – ключевой вопрос позитивного отбора кадров, мотивации эффективной деятельности и, как следствие, повышения конкурентоспособности вузов. В начале 2000-х годов стало очевидно, что прежняя модель отношений российских вузов с преподавателями не устраивает обе стороны. Преподаватели столкнулись с проблемами низкой оплаты труда и необходимостью подработок. Вузы не устраивала низкая результативность деятельности преподавателей. Всё это привело к запросу на глубокое реформирование сложившихся контрактных отношений. При этом проблема академического контракта оказалась погружена в более широкий контекст реформирования систем оплаты труда в отраслях социальной сферы и в науке. Проект внедрения в данные отрасли эффективного контракта начался с принятия Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ). За прошедшие десять лет эффективный контракт на практике прошёл сложный путь от инновации – к рутине вузов, а в исследованиях от обоснования подходов и разработки методик – к анализу опыта внедрения и далее к оценке результатов.

Как отмечается в экспертном докладе НИУ ВШЭ, «суть эффективного контракта заключается не просто в механическом увеличении заработной платы, а в выстраивании эффективной системы стимулирующих механизмов и нового качества услуг организаций социальной сферы и научных организаций» [1, с. 31]. В «дорожных картах» реализации Указа был утверждён график выхода на целевой показатель зарплаты профессорско-преподавательского состава (ППС) в 200% от средней зарплаты по регио-

ну. Выстраивание стимулирующих механизмов для преподавателей было подчинено решению поставленной в этом же Указе задачи повышения конкурентоспособности вузов, вхождения в число ведущих не менее пяти российских университетов. В гонку за показатели вступили сотни вузов, стремящиеся обеспечить себе место участников различных программ «инициатив превосходства», дающих дополнительное финансирование и особый официальный статус (Проект 5-100, программа «Приоритет-2030», опорные университеты). В этой гонке стали активно использоваться инструменты эффективного контракта. Многие исследования [2; 3] показывают, что преподаватели российских вузов столкнулись с двойным обременением, обусловившем увеличение оплаты их труда. Во-первых, с ростом нагрузки вследствие экономической оптимизации, проводимой вузами для отчёта о выполнении целевого показателя роста зарплаты. Во-вторых, с необходимостью участия в гонке вузов за показатели, обеспечивающие их лучшее финансирование. Далеко не все российские вузы смогли справиться с этой двойной гонкой, что отразилось на достигаемом ими уровне оплаты труда ППС.

Цель данного исследования – оценить результаты реализации проекта эффективного контракта в системе высшего образования по двум направлениям – достижению российскими вузами целевых индикаторов повышения уровня заработной платы ППС и стимулированию ориентации деятельности преподавателей на результат.

Новизна исследования заключается в анализе результатов отдельных вузов по достижению установленных в официальных документах целей внедрения эффективного контракта. Речь идёт о достижении провозглашаемых целей на основе отчётных данных, предоставляемых самими вузами.

Эмпирическая база исследования – данные Росстата и Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования за 2021 год¹.

Методы исследования: дескриптивный, корреляционный, сравнительный статистический анализ.

Эффективный контракт в высшем образовании как институциональный проект

Исследования академического контракта затрагивают основные вопросы отношений университета с преподавателями, с которыми связано повышение конкурентоспособности вуза за счёт эффективного академического рекрутинга и стимулирования продуктивной деятельности. Это – проблемы найма (прежде всего, принципов отбора); продолжительности контракта (постоянного или временного); академической карьеры (назначение и движение по академическим позициям); автономии и участия в принятии решений; особенностей мотивации, контроля и оценивания, стимулирования [4]. Как показывают исследования, вопросы оплаты академического труда встроены в решение проблем развития университетов и не имеют отдельного, самостоятельного значения.

В зарубежных исследованиях данные проблемы нередко анализируются в контексте «академического капитализма» и усиления внешнего рыночного давления на университеты, принуждающего их трансформироваться в корпорации особого типа. При этом преподаватели превращаются в «управляемых профессионалов» и являются ресурсом в университетских «гонках престижа» [5; 6]. В более ранних работах отмечается, что определение академического продукта (знаний) как общественного блага всё боль-

ше подвергается сомнению, а сама академическая деятельность в меньшей степени, чем раньше, опирается на индивидуальную автономию и всё больше контролируется, в том числе через развитие механизмов индивидуальной оценки и стимулирования [7].

Обнаруживаются и обсуждаются новые условия академической деятельности – интенсификация, диверсификация, депрофессионализация, специализация и казуализация; отмечается, что академический режим реструктурируется в сторону большей диверсификации и фрагментации работы (по вертикали) и большей дифференциации между университетами (по горизонтали) [8; 9]. В исследовании факторов роста научных публикаций в норвежских исследовательских университетах за последние 30 лет показано, что, вероятнее всего, наблюдаемое повышение научной продуктивности непосредственно детерминировано стимулированием, однако само оно является следствием новых институциональных условий, в которых находятся вузы [10].

В одном из самых известных эмпирических исследований факторов успешности академического профессионала отмечается, что в последнее время исследовательская продуктивность не только слабо «окупается» финансово, но и не приносит прежнего морального удовлетворения, так как всё большее внимание уделяется «актуальности» и «применимости» финансируемых исследований [11, с. 12]. Между тем в ряде работ обращается внимание на сложность мотивационной структуры преподавателей, включённость в неё таких плохо измеряемых сущностей как «психологическая ценность зарплаты», наличие особых критериев успешной академической карьеры и чувствительность к гарантиям занятости [12; 13].

В российских исследованиях всплеск интереса к академическому контракту в начале 2000-х годов по времени совпадает с началом реформ организационно-экономического механизма системы высшего образования, с трансформацией университетов, постанов-

¹ Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo&year=2021> (дата обращения: 12.12.2022).

кой проблем повышения эффективности деятельности вузов и системы в целом. При этом внимание концентрировалось на общих для высшего образования проблемах, обобщались результаты исследований практик реализации академического контракта, сложившихся в других странах. В этот период были рассмотрены детерминанты и дана характеристика «идеальной системы оплаты труда» ППС, обеспечивающей повышение эффективности деятельности системы высшего образования [14, с. 118]; исследованы связи между организационной структурой университета и стимулами к исследовательской деятельности, роль долгосрочных гарантий найма как элемента правильной системы стимулов [15]; определены проблемы оптимальной организации принятия решения о найме (продвижении) сотрудников как ключевого механизма исследовательского университета [16]; объяснено существование системы постоянного найма в университетах [17]; показана роль плотной институциональной среды (академической среды) в получении более высоких научных достижений [18]. В фокусе публикаций данного периода было повышение исследовательской активности преподавателей российских вузов, было обосновано влияние общего институционального дизайна отношений университета с преподавателями, высокой роли академической среды в обеспечении роста результатов.

Следующий период исследований академического контракта связан с существенным сдвигом проблематики [19]. Дело в том, что для российской системы высшего образования, как и для других отраслей социальной сферы, наиболее острой проблемой контракта с работником оказался неконкурентный уровень оплаты труда², последствиями которого стал отток кадров, непривлекательность данных отраслей для молодёжи, широкое распространение сторонних подработок и, как

следствие, невысокая результативность деятельности и проблемы низкой эффективности организаций этих отраслей. Поэтому политические решения были направлены на решение двух проблем – повышения уровня зарплаты и её ориентации на рост результативности деятельности (оплату по результату). На первом этапе реформы оплаты труда, в 2008 г., была введена новая система оплаты труда (НСОТ), на втором, в 2012 г., стал внедряться «эффективный контракт». Принципиальное различие между этими этапами заключается, во-первых, в переходе от концепции стимулирования на основе «разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки труда преподавателей»³ к увязке оплаты труда с показателями качества и количества оказываемых услуг. Преподаватель вуза стал встраиваться в общую цепочку подотчётности отрасли по устанавливаемым сверху показателям. Во-вторых, данные этапы различались по уровням принятия решений (задачи перехода к эффективному контракту закреплёны в Указе Президента РФ) и по механизмам их реализации (для перехода на эффективный контракт были установлены индикаторы и жёсткий контроль за их достижением).

Вырос объём публикаций по проблемам контракта преподавателя с вузом. Одной из проблем стал поиск экономического содержания эффективного контракта, его стали определять и как новую форму социально-трудовых отношений, и как новый тип кон-

² Под конкурентным уровнем оплаты труда понимается уровень, позволяющий привлекать и удерживать в вузах кадры высокой квалификации.

³ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казённых учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала военных частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда в которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений». URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=law;n=141507> (дата обращения: 08.08.2022).

тракта [20]. На наш взгляд, наиболее точным является следующее определение: «эффективный контракт – это система мер, направленных на обеспечение достойной заработной платы работникам бюджетной сферы, обеспечение уровня их благосостояния в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса и стимулирования качественного и эффективного труда в интересах потребителя» [1, с. 12]. В этом определении обращается внимание на реализацию *системы мер* по изменению трудовых отношений / установлению новой модели занятости / редизайну академического контракта. Эффективный контракт представляет собой *проект* реформирования системы оплаты труда [19], направленный на повышение заработной платы до уровня, обеспечивающего благосостояние преподавателей в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса⁴, а также ориентацию их деятельности на результат.

Поток публикаций, посвящённых эффективному контракту, начался с обоснования подходов и разработки методик [21]; далее последовали работы, описывающие опыт отдельных вузов [20; 22], а также проводящие сравнительный анализ этого опыта [2], например, в установлении критериев стимулирования преподавателей по эффективному контракту. Позднее появились работы с оценкой результатов его внедрения: было выявлено отсутствие «убедительных доказательств того, что оплата труда по результату улучшает мотивацию и производительность труда» [23, с. 128]; определено, что установление параметров контракта осуществляется управленческими структурами, а не в результате переговоров; показана его обусловленность требованиями вышестоящих органов и отсутствие связи с качеством преподавательской деятельности [23]. Эффективный

контракт рассматривается как инструмент бюрократического давления на преподавателя, решения краткосрочных проблем вуза, оптимизации его расходов [24], вхождения в мировые рейтинги университетов [25]; как проект российской бюрократии по формированию агентской цепочки подотчётности в управлении высшим образованием [26].

В произошедшем замещении проблематики академического контракта проблемами внедрения эффективного контракта были актуализированы проблемы, прежде всего, роста уровня зарплаты, а также оплаты по результатам. При этом в практических разработках были проигнорированы выводы предыдущего этапа исследования о том, что влияние конкретных условий контракта на результативность деятельности преподавателя определяется общим институциональным дизайном норм и правил университета, системы высшего образования и рынка академического труда. Фактически проект эффективного контракта в российском высшем образовании оказался встроен в процесс редизайна институциональной среды российского высшего образования – структурной трансформации, внедрения нового организационно-экономического механизма и инструментов оценки по результатам. Всё это повлияло на ход и результаты реализации проекта эффективного контракта.

Для оценки результатов реализации проекта эффективного контракта обычно используют официальные данные Росстата (по регионам), данные опросов (как по отдельным вузам, так и по группе вузов). В представленном исследовании используются данные Мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования 2021 г. (далее – Мониторинг)⁵. Их основным преимуществом

⁴ По мнению специалистов в сфере стратификационных исследований, в современной России неплохо работает относительный доходный критерий, соответствующий примерно 1,25 медианы доходного распределения в регионе.

⁵ Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования. URL: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo&year=2021> (дата обращения: 12.12.2022).

является официальный характер данных, которые собираются на основании отчётности вузов, и наличие показателей по заработной плате для отдельных вузов.

Оценка результатов реализации проекта эффективного контракта в системе высшего образования проводится по двум направлениям:

- анализ по вузам и группам вузов достижения показателя зарплаты в 200% от средней по региону;
- измерение разрывов зарплаты статусных и нестатусных вузов по данным 2020 года.

Предполагается, что увязка оплаты труда с показателями качества и количества оказываемых услуг проявляется в более высокой оплате труда статусных вузов.

Уровень заработной платы как индикатор реализации проекта эффективного контракта

Внедрение эффективного контракта сопровождалось жёстким контролем за достижением установленного целевого уровня зарплаты, в связи с чем реализация задач его роста осуществлялась достаточно успешно [1]. По данным Росстата, средняя зарплата ППС в течение 2013–2016 гг. выросла на 79,5%. Существенное её повышение произошло в 2017–2018 гг., что было связано с завершением периода выполнения майских указов. Вывод зарплаты на 200% от трудового дохода по региону в период января–марта 2018 г. обеспечили все регионы, за исключением Амурской и Тюменской областей, Республики Карелия, г. Санкт-Петербурга. В течение следующего полугодия последовал некоторый откат: соотношение зарплат ППС и среднего трудового дохода ухудшили 15 регионов [25]. Опросные данные, используемые в Мониторинге экономики образования НИУ ВШЭ, показали, что три года, предшествующие 2020 г., «почти половина преподавателей говорят о незначительном увеличении их дохода, 17% указывают, что их доход за указанный период не изменил-

ся. Существенное увеличение доходов в этот период отмечают 14% ППС, незначительное или существенное снижение доходов – соответственно, 9 и 7% респондентов» [24, с. 9]. Расхождение данных Росстата о росте зарплаты ППС с данными опросов объясняется её статистическим завышением в результате применения особых приёмов манипулирования численностью и используемыми приёмами учёта, обеспечивающими формальное увеличение оплаты труда на уровне вузов [3, с. 29; 25, с. 137], а также её крайне неравномерным ростом по отдельным вузам и группам вузов.

Данные Мониторинга 2021 г. позволяют провести анализ вывода зарплаты ППС на целевой уровень по отдельным вузам. В нём содержатся данные по отдельным образовательным учреждениям о средней заработной плате ППС (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ) за 2020 г., а также об отношении заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике региона за 2016–2020 гг. Мониторинг включает данные по 1222 образовательным учреждениям. После исключения 18 вузов, которые не предоставили бумажный вариант отчёта (либо он не соответствует требованиям), а также духовных образовательных организаций и их филиалов, осталось 1180 вузов, из них 655 (55,5%) – головных. Большинство вузов и их филиалов (79%) не имеют специфики деятельности, 7% имеют творческую направленность, по 4% приходится на медицинский и сельскохозяйственный профили. По ведомственной принадлежности вузы распределились следующим образом: 72% вузов являются государственными, 23% зарегистрированы как частные, 5% учреждены субъектами и муниципалитетами РФ. Из общего числа государственных вузов учредителем 72% является Министерство науки и образования РФ, ещё 17% подотчётны другим министерствам и федеральным службам, 11% – Правительству РФ.

Продвижение к целевому уровню зарплаты ППС шло неравномерно как по го-

Таблица 1

Корреляция показателей отношения заработной платы ППС к средней по экономике региона и доходами образовательных организаций из всех источников в расчёте на одного НПР за 2016–2020 гг.

Table 1

Correlation of indicators of the ratio of wages of teaching staff to the average for the economy of the region and the income of educational organizations from all sources per one faculty member for 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Без филиалов	0.294***	0.526***	0.373***	0.335***	0.395***
С филиалами	0.261***	0.239***	0.178***	0.165***	0.148***

дам, так и по вузам [26]. В 2018 (отчётном) году произошёл скачок: с 31,3% до 71,3% вузов вышли на уровень 200% и выше. В 2019 г. уже 76,8% вузов обеспечили выполнение целевого показателя, однако к 2020 г. произошёл определённый откат – 73,0%. 13% вузов ни в 2018 г., ни в последующие годы так и не смогли выйти на целевой показатель. О трудностях обеспечения в вузах роста зарплат также свидетельствует то, что большая группа вузов сначала выходила на целевой уровень, а впоследствии не справлялась с поставленной задачей. Лишь 56,7% вузов и их филиалов достигли к 2018 г. и далее обеспечивали целевой уровень зарплат. Филиалы справились с поставленной задачей лучше, чем головные вузы. Так, в 2018 и в 2020 гг. доля не выполнивших зарплатные обязательства головных вузов составляла 31,0% и 30,8% соответственно, в то же время среди филиалов таковых было 17,7% (2018) и 22,3% (2020). Можно предположить, что уровень зарплат в регионах расположения филиалов ниже, чем в регионах головных вузов, что облегчает им достижение целевого показателя.

Выбранный подход к формированию оплаты труда преподавателей ППС, заключающийся в привязке к среднерегиональной зарплате, ведёт к серьёзным межрегиональным разрывам. В республиках Ингушетия и Калмыкия (по два вуза в каждом из этих регионов) среднемесячная заработная плата ППС составила 31–33 тыс. руб., в Чукотском автономном округе (единственный вуз в этом субъекте Федерации) – 217 тыс. руб., в Москве – 151 тыс. руб., в Санкт-Петербурге –

112 тыс. руб., медианное значение – 71,4 тыс. руб. Соотношение зарплаты и прожиточного минимума в среднем по всем вузам РФ равно 6,3 (медиана – 6,1). Размах колебаний – от 3 (Ингушетия и Калмыкия) до 11,7 (ЯНАО) [26; с. 66].

Достижение целевого уровня зарплаты оказалось связано с финансовой обеспеченностью вузов. В 2020 г. наблюдались большие разрывы по доходам из всех источников в расчёте на одного научно-педагогического работника (НПР): от 111,8 тыс. руб. (Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский институт предпринимательства и права») до 57039,4 тыс. руб. (Курганский институт железнодорожного транспорта – филиал ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения» в г. Кургане), медиана – 2989,6 тыс. руб. Расчёты коэффициентов корреляции Пирсона на данных за 2016–2020 гг. показывают статистически значимую (на уровне 0,01) умеренную положительную связь между показателями отношения зарплаты ППС к средней по региону и доходами образовательных организаций из всех источников в расчёте на одного научно-педагогического работника (НПР) (Табл. 1). Есть 10 вузов с доходами более 20 млн рублей на 1 НПР, среди них много вузов транспортной направленности.

Выявлена взаимосвязь между численностью приведённого контингента и уровнем заработной платы, что позволяет осторожно говорить о влиянии «эффекта масштаба» на достижение целевого уровня зарплаты.

Таблица 2

Количество и доля вузов, имеющих соотношение заработной платы ППС и среднерегionalной зарплаты 200% и более, по формам собственности, за 2016–2020 гг. (с филиалами)

Table 2

The number and percentage of universities with a ratio of teaching staff salaries and the average regional salary of 200% or more, by type of ownership, for 2016–2020 (with branches)

	2016 г.		2017 г.		2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Вузы федеральной подчинённости	59	7,0	204	24,2	643	76,1	730	86,4	686	81,2
Вузы муниципальные и субъектов РФ	6	10,5	15	26,3	41	71,9	46	80,7	42	73,7
Частные образовательные организации	22	7,9	150	54,2	157	56,7	130	46,8	133	47,8
Всего	87	7,4	369	31,3	841	71,3	906	76,8	861	73,0

Таблица 3

Количество и доля вузов федерального подчинения, имеющих соотношение заработной платы ППС и среднерегionalной зарплаты 200% и более, по ведомственной принадлежности, за 2016–2020 гг.

Table 3

The number and percentage of federal universities with a ratio of teaching staff salaries and the average regional salary of 200% or more, by departmental affiliation, for 2016–2020

	2016 г.		2017 г.		2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Правительство РФ	13	18,6	31	44,3	60	85,7	64	91,4	56	80,0
Министерство науки и высшего образования РФ	32	7,1	106	23,6	364	80,9	411	91,3	389	86,4
Другие министерства и ведомства РФ, федеральные службы	14	4,3	67	20,6	219	67,4	255	78,5	241	74,2
Всего	59	7,0	204	24,2	643	76,1	730	86,4	686	81,2

Между вузами существуют большие разрывы по численности приведённого контингента: минимум – 0,2, максимум – 36 110, медиана – 560. При этом 15,8% вузов имеют приведённый контингент меньше 100 человек (без филиалов – 9,3%). Коэффициент корреляции Пирсона показывает статистически значимую (на уровне 0,01) слабую положительную связь ($R=0,132$) между показателями отношения зарплаты ППС к средней по региону и численностью приведённого контингента. При нормализации распределения показателей приведённого контингента и отношения зарплаты ППС к средней зарплате по экономике региона (удалении экстремальных значений) обнаружена уме-

ренная положительная корреляция по 524 головным вузам ($R=0,326$).

Достижение целевого уровня зарплаты ППС различается по вузам разных форм собственности, разной ведомственной принадлежности, отраслевой специфики деятельности.

Вузы федеральной принадлежности, при более низких стартовых условиях по достижению целевого показателя, к 2018 г. догнали и перегнали муниципальные и вузы субъектов РФ, частные образовательные организации (Табл. 2). Интересно, что частные вузы совершили к 2018 г. рывок (56,7% вузов достигли целевого соотношения), однако в дальнейшем произошёл откат до 47,8%. При

Таблица 4

Количество и доля вузов, имеющих соотношение заработной платы ППС и среднерегionalной зарплаты 200% и более, по отраслевой направленности, за 2016–2020 гг. (с филиалами)

Table 4

The number and percentage of universities with a ratio of teaching staff salaries and the average regional salary of 200% or more, by industry, for 2016–2020 (with branches)

	2016 г.		2017 г.		2018 г.		2019 г.		2020 г.	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Вузы, не имеющие специфики деятельности	77	8,2	318	34,0	685	73,3	731	78,2	695	74,3
Вузы транспортной направленности	3	8,3	17	47,2	28	77,8	29	80,6	29	80,6
Вузы творческой направленности	3	3,5	11	12,8	44	51,2	46	53,5	43	50,0
Вузы спортивной направленности	0	0	3	17,6	12	70,6	13	72,2	16	88,9
Вузы сельскохозяйственной направленности	2	3,9	9	17,6	34	66,7	39	76,5	32	62,7
Вузы медицинской направленности	2	3,8	10	18,9	37	69,8	47	88,7	45	84,9
Всего	87	7,4	368	31,3	840	71,3	905	76,8	860	72,9

этом именно частные вузы имеют значительно меньшие показатели доходов из всех источников в расчёте на одного НПП: медианное значение – 2461,3 тыс. руб. по сравнению с 3121,8 тыс. руб. у вузов федерального подчинения и 3306,6 тыс. руб. у муниципальных и вузов субъектов РФ.

При рассмотрении динамики выполнения целевого показателя зарплаты вузами разной ведомственной принадлежности (Табл. 3) выявлено следующее: 19% вузов Правительства РФ уже к 2016 г. выполнили показатель; в 2016 г. лишь 7% вузов, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, имели целевой уровень зарплаты, однако к 2020 г. его достигли более 86% вузов; из вузов, находящихся в ведении других служб, министерств и ведомств РФ к 2020 г. лишь 74% имели требуемое соотношение.

В целом по всем категориям вузов в 2020 г. медианное значение соотношения зарплаты ППС и среднерегionalной зарплаты варьировалось от 180,1% для частных образовательных организаций до 238,3% для вузов Министерства транспорта РФ. Такое разли-

чие связано с доходом из всех источников в расчёте на одного НПП образовательных организаций различной ведомственной принадлежности: минимальный – 2446,4 тыс. руб. для частных образовательных организаций, максимальный – 9000,3 тыс. руб. для образовательных учреждений Министерства транспорта РФ; 3114,8 тыс. руб. – для вузов Министерства науки и высшего образования РФ. Можно предположить, что высокие показатели доли вузов, обеспечивающих целевое соотношение заработной платы ППС и среднерегionalной зарплаты, подведомственных Министерству науки и высшего образования РФ, связано с его (министерства) позицией основного оператора выполнения майских указов по данному вопросу и более сильным давлением на руководство вузов, а не с их (вузов) финансовой обеспеченностью.

По отраслевой специфике деятельности вузов разрывы в медианном значении соотношения зарплаты ППС и среднерегionalной зарплаты в 2020 г. оказались менее значимыми: от 199,5% для вузов творческой направленности деятельности до 214,5% для

вузов медицинской направленности. При этом наибольшие трудности с достижением целевого показателя возникли у вузов творческой и сельскохозяйственной направленности. В 2020 г. на целевой уровень зарплаты вышли лишь 50% вузов творческой направленности и 62,7% вузов сельскохозяйственной направленности (Табл. 4).

Таким образом, если речь идёт о достижении провозглашаемых целей и отчётности вузов, задача роста уровня зарплаты в целом выполняется. Управленческая вертикаль в российском высшем образовании достаточно удачно справилась с работой на установленный показатель соотношения заработной платы ППС и среднерегionalной зарплаты, о чём свидетельствует прорыв 2018 г. и более высокие результаты Министерства науки и высшего образования РФ как учредителя вузов. При этом вузы сталкиваются с существенными затруднениями, обусловленными экономическими факторами: низким приведённым контингентом вузов, не позволяющим достигать оптимальных масштабов деятельности, сохранением низкого уровня финансовой обеспеченности (медиана по доходу из всех источников в расчёте на одного НПП – менее 3 млн руб.). Оценить изменение заработной платы разных групп и отдельных преподавателей подход и эмпирическая база, используемые в работе, не позволяют.

Ориентация деятельности преподавателя на результат

Ориентация деятельности преподавателя на результат – другая составляющая эффективного контракта. По принятым нормативным документам предполагалась увязка оплаты труда с показателями качества и количества оказываемых услуг: «построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу Российская Федерация – субъект Российской Федерации – учреждение –

работник»⁶. В отличие от жёсткого контроля за достижением целевого уровня зарплаты, формирование системы стимулирования деятельности работников отраслей социальной сферы в зависимости от эффективности и качества выполняемых работ контролировалось слабо [1]. Тем не менее в системе высшего образования соответствующие механизмы были сформированы. Дополнительное денежное вознаграждение стало важным фактором стимулирования публикационной активности ППС [27].

Необходимость достижения показателей Мониторинга в условиях конкурсных отборов для получения особого статуса (НИУ, опорных университетов) и участия в программах «инициатив превосходства» (Проект 5-100, программа «Приоритет-2030») подтолкнули руководство вузов к формированию эффективного контракта с преподавателями, ориентирующего их на достижение соответствующих показателей. Данная ориентация отмечается в ряде исследований: «происходит то, что называют “протечкой метрик”, – ситуация, когда индикаторы разрабатываются для экспертизы организаций, однако организации, чтобы их выполнить, начинают создавать формальные схемы для оценки своих сотрудников» [28, с. 54; см. также: 29; 23]. Эффективный контракт стал инструментом достижения отраслевых показателей оценки эффективности деятельности учреждений, его встраивания в агентскую цепочку подотчётности. При этом важнейшим направлением стало стимулирование результатов научно-исследовательской деятельности [21], особенно в НИУ и вузах – участниках Проекта 5-100 [3; 30]. Отмечается и более высокая доля сти-

⁶ Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-п) URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138313> (дата обращения: 08.08.2022).

мулирующих выплат в зарплате в статусных вузах (прежде всего по показателям научной деятельности) по сравнению с вузами массового сегмента [3; 30]. Регрессионный анализ детерминант зарплаты, основанный на опросных данных, фиксирует более высокую оплату труда ППС ведущих вузов. При этом обращается внимание на то, что «при учёте региональных различий и различий в должностях ППС дифференциация заработной платы по типам вузов является не столь существенной: преподаватели ведущих вузов зарабатывают на 3,5% больше, чем преподаватели вузов массового сегмента» [3, с. 15].

Таким образом, наличие зарплатного «бонуса» статусных вузов по сравнению другими вузами можно рассматривать как косвенное доказательство реализации стимулирующей функции эффективного контракта, увязки оплаты труда с показателями качества и количества оказываемых услуг.

Так же, как и в случае с достижением целевого уровня зарплаты, в исследованиях выявляются проблемы подмены реальных результатов деятельности достижением показателей. Под влиянием системы оценивания результативности деятельности происходит искажение поведения преподавателей вузов [31], они «начинают ориентироваться на те виды деятельности, которые учтены в показателях эффективности, оставляя на втором плане другие важные виды работ» [30, с. 63]. Распространяются недобросовестные практики накрутки показателей: увеличение числа публикаций в потенциально недобросовестных журналах; «бумажный» рост показателей за счёт аффилиаций; быстрое продвижение публикаций через созданную систему нетворкинга [32; 33]. На развитие недобросовестных практик направляются как ресурсы университетов, так и часть полученных более высоких зарплат преподавателей [30]. Как отмечается во многих публикациях, всё это оказывается следствием недооценки роли академической среды в формировании стимулов деятель-

ности и роли профессиональных сообществ в оценке деятельности коллег и регулировании качества работ. Подмена реальных результатов «работой на показатель» противоречит задачам повышения эффективности деятельности преподавателей, образовательных организаций и системы высшего образования, но вполне вписывается в решение задач достижения устанавливаемых сверху показателей, обеспечивает уже упомянутую увязку оплаты труда с показателями качества и количества оказываемых услуг.

Для проверки гипотезы о наличии зарплатного «бонуса» у статусных вузов были сформированы следующие группы вузов:

- для оценки «бонуса» на ранее полученный статус: МГУ, СПбГУ, Федеральные университеты (10 вузов) и Национальные исследовательские университеты (28 вузов)⁷, вузы – участники Проекта 5-100 (21 вуз).

- для оценки «бонуса» для вузов, прошедших отбор по новой программе «Приоритет-2030», выделены две группы – вузы по трекам «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и/или отраслевое лидерство» (54 вуза) и другие вузы, прошедшие отбор (50 вузов)⁸.

Статусные вузы первой волны прошли конкурсный отбор (кроме МГУ и СПбГУ), по результатам которого получили дополнительное финансирование. К ним были предъявлены повышенные требования к результатам деятельности, которые через механизм эффективного контракта были переложены на преподавателей. Соответственно в этих вузах следует ожидать, во-первых, более высокое и устойчивое соотношение зарпла-

⁷ В Мониторинге отсутствуют данные по Учреждению Российской Академии наук Санкт-Петербургский академический университет – Научно-образовательный центр нанотехнологий РАН.

⁸ В Мониторинге отсутствуют данные по ФГБОУ ВО «Смоленский государственный медицинский университет» и ФГБОУ ВО «Военно-медицинская академия имени С.М. Кирова».

Таблица 5

Среднее и медианное значение отношение заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике региона (без филиалов), в %

Table 5

Average and median value of the ratio of the salary of teaching staff to the average salary in the economy of the region (without branches), in %

Вузы	N	2020 г.	
		средняя	медиана
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова*	1	205,77	205,77
Санкт-Петербургский государственный университет*	1	218,1	218,1
Федеральные университеты (ФУ)	10	218,49	207,87
Национальные исследовательские университеты (НИУ)	28	241,08	229,25
Вузы – участники Проекта 5-100	21	242,32	237,64
Другие вузы	614	201,78	207,35

Примечание: (*) обозначены вузы, для данных которых приведены частные значения показателя.

ты ППС к среднерегиональной, во-вторых, более высокую зарплату, «бонус» на статус.

Как показывают данные *таблицы 5*, статусные вузы имеют более высокое соотношение зарплаты ППС к средней зарплате по экономике региона. При этом значительно выделяются НИУ, на что, как было показано выше, обращается внимание в различных исследованиях.

Для выяснения того, являются ли различия в уровне зарплат ППС между статусными вузами первой волны и остальными вузами статистически значимыми, использовался t-тест (t-критерий Стьюдента) для независимых выборок, на данных по заработной плате за 2020 г., без филиалов. Однородность дисперсии проверялась по критерию Левена (Levene's Test), уровень значимости критерия F (Sig. (2-tailed)=0,002991) позволяет достоверно утверждать, что средняя зарплата ППС статусных вузов (119 тыс. рублей) статистически значимо отличается от показателя по остальным вузам (88 тыс. руб.).

Можно сделать вывод о наличии зарплатного «бонуса» для статусных вузов первой волны. Это свидетельствует о том, что более результативная (с точки зрения установленных показателей) деятельность образовательных учреждений и преподавателей вознаграждается и для этого выделяется достаточно средств.

Исследовательский вопрос о наличии зарплатного «бонуса» у статусных вузов второго поколения заключается в тестировании гипотезы об отборе для участия в программе «Приоритет-2030» вузов с более результативной деятельностью, а значит, и более высокой оплатой труда. В двух группах вузов, получивших разное финансирование, статусные вузы первой волны представлены по-разному. В группе вузов по трекам «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и/или отраслевое лидерство» оказались 7 ФУ, 21 НИУ и 19 вузов Проекта 5-100, в группе других вузов, прошедших отбор, – 2 ФУ, 7 НИУ и 2 вуза Проекта 5-100. Не попал в Проект 5-100 один ФУ. В связи с этим можно предположить, что первая группа вузов программы «Приоритет-2030» должна иметь более значимый разрыв в оплате труда с вузами массового сегмента.

Действительно, расчёты показали различие в средней зарплате по трём группам вузов (*Табл. 6*). Для проверки гипотез о наличии значимых различий показателей средних зарплат ППС, а также соотношения этих зарплат со средними по региону между группами участников программы (1 и 2), а также остальными вузами (неучастниками), также использовались t-тесты для независимых выборок (попарно). Далее представлены основные выводы по результатам проверки.

Таблица 6

Заработная плата ППС по группам вузов, 2020 г.

Table 6

Salaries of teaching staff by groups of universities, 2020

Статус вуза	N	ЗП, руб.
Вузы по трекам «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и/или отраслевое лидерство»	54	116 538
Другие вузы, прошедшие отбор	50	95 221
Вузы, не вошедшие в программу «Приоритет-2030» (без МГУ и СПбГУ)	547	86 580

1) Между средней зарплатой ППС статусных вузов и первой группы вузов «Приоритета-2030» существуют статистически значимые различия ($\text{Sig. (2-tailed)}=0,00009$). Вузы треков «Исследовательское лидерство» и «Территориальное и/или отраслевое лидерство» имеют зарплатный «бонус», что является следствием предшествующего периода, так как в эту группу попало большое количество статусных вузов первой волны.

2) Между средней зарплатой ППС первой и второй групп вузов «Приоритета-2030» также существуют статистически значимые различия ($\text{Sig. (2-tailed)}=0,014$). Во второй группе присутствует большое число «новичков», не имевших в предшествующий период дополнительных ресурсов и жёсткого контроля деятельности по показателям эффективности. В результате первая группа вузов получила зарплатный «бонус» по сравнению даже со второй группой вузов программы «Приоритет-2030».

3) Между средней зарплатой ППС статусных вузов и второй группой вузов «Приоритета-2030» нет статистически значимого различия, а значит, и зарплатного «бонуса». «Новички» второй волны статусных вузов по зарплате пока не сильно различаются с вузами массового сегмента.

Таким образом, ориентация деятельности преподавателя на результат как функция эффективного контракта также получает эмпирическое подтверждение: статусные вузы первой волны, демонстрирующие более высокие результаты деятельности, обладая большими финансовыми ресурсами, обеспечивают и более высокие показатели заработ-

ной платы; статусные вузы второй волны, с более слабыми показателями деятельности и не имеющие длительного дополнительного финансирования, значимого преимущества в зарплате не демонстрируют.

Выводы

В системе высшего образования эффективный контракт как проект реформирования системы оплаты труда был направлен на повышение уровня зарплаты и усиление её стимулирующего воздействия. Широкая проблематика академического контракта, затрагивающая весь комплекс отношений университета с преподавателем (принципов отбора, продолжительности контракта, академической карьеры, автономии и участия в принятии решений, особенностей мотивации, контроля и оценивания, стимулирования), была сужена до проблем оплаты труда. Сам же проект эффективного контракта оказался встроен в структурные (заккрытие неэффективных вузов и реализацию программ превосходства) и организационно-экономические преобразования отрасли (новые подходы к финансированию, управление по результатам, формирование агентской цепочки подотчётности). Российская бюрократия пытается управлять системой высшего образования, используя простые инструменты (оплату, ориентированную на результат; установление показателей, понятных и достигаемых при простых бюрократических действиях). Данный подход привёл к противоречивым результатам реформы.

Обе провозглашённые цели проекта, по существующим отчётным данным, в целом

были достигнуты. Более успешным считается повышение уровня оплаты труда ППС, которое стало политически значимой целью и достаточно жёстко контролировалось по вертикали управления. Однако оценить изменение заработной платы отдельных преподавателей подход и эмпирическая база, используемые в работе, не позволяют. Достижение целевого уровня заработной платы отдельными вузами столкнулось с сохранением низкого уровня финансовой обеспеченности, а также наличием большого числа вузов с малым контингентом (несмотря на компанию закрытия вузов и их филиалов) и является неустойчивым. Стимулирующее воздействие эффективного контракта на деятельность ППС вузов реализуется в сопряжении с решением задач повышения результативности функционирования самих вузов и «протечкой метрик», оборачивающейся «работой на показатель» по всей цепочке: министерство – университет – преподаватель. При этом преимущества в стимулировании ППС по результатам и зарплатный «бонус» получили вузы, которые имеют длительную историю участия в программах превосходства и дополнительную финансовую поддержку. Так, по данным Счётной палаты, на 21 вуз Проекта 5-100 в период 2016–2020 гг., ежегодно приходилось около 30% от общего объёма бюджетного финансирования высшего образования в России⁹.

Несмотря на относительно успешное внедрение эффективного контракта, нерешённым остался целый ряд проблем собственно академического контракта: его продолжительности, продвижения по академическим позициям, автономии и участия в принятии решений, укоренённости академических норм и освоения академических стандартов, адекватных современным условиям. Внедрение эффективного контракта не только увеличило загруженность ППС, но и се-

рьёзно изменило модель поведения преподавателей, создав стимулы для оппортунистического поведения. Открытым остался и вопрос о достижении конкурентного уровня оплаты труда ППС, позволяющего привлекать и удерживать в вузах кадры высокой квалификации.

Литература

1. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / отв. ред. Я.И. Кузьминов, С.А. Попова, Л.И. Якобсон. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. 141 с. URL: <https://www.hse.ru/news/expertise/214757843.html> (дата обращения: 08.08.2022).
2. Антосик Л.В., Шевченко Е.С. Оценка влияния эффективного контракта на публикационную активность преподавателей: кейс регионального университета // Вопросы образования. 2018. № 3. С. 247–267. DOI: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267
3. Заработная плата преподавателей российских вузов и эффективный контракт: информационный бюллетень / В.Н. Рудаков. М.: НИУ ВШЭ, 2021 (Мониторинг экономики образования, № 15). URL: https://www.hse.ru/data/2022/01/21/1754167392/ib_15_2021.pdf (дата обращения: 08.08.2022).
4. Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 392 с. ISBN 978-5-7598-0911-1.
5. Gonzales L.D., Martinez E., Ordu C. Exploring faculty experiences in a striving university through the lens of academic capitalism // Studies in Higher Education. 2013. Vol. 39. No. 7. P. 1097–1115. DOI: 10.1080/03075079.2013.777401
6. Taylor A. Perspectives on the university as a business: the corporate management structure, neoliberalism and higher education // Journal for Critical Education Policy Studies. 2017. Vol. 15. P. 108–135. URL: https://www.researchgate.net/publication/315661247_Perspectives_on_the_University_as_a_Business_the_Corporate_Management_Structure_Neoliberalism_and_Higher_Education (дата обращения: 08.08.2022).
7. Musselin C. European academic labor markets in transition // Higher Education. 2005. Vol. 49.

⁹ Бюллетень Счётной палаты РФ. Университеты. 2021. № 2 (279). URL: <https://ach.gov.ru/upload/iblock/845/845aaecb7ee3453e759d3c52a761bda.pdf> (дата обращения: 08.08.2022).

- No. 1–2. P. 135–154. DOI: 10.1007/s10734-004-2918-2
8. *Blackmore J.* ‘Wasting talent?’ Gender and the problematics of academic disenchantment and disengagement with leadership // *Higher Education Research & Development*. 2014. Vol. 33. No. 1. P. 86–99. DOI: 10.1080/07294360.2013.864616
9. *Jones G.A.* The horizontal and vertical fragmentation of academic work and the challenge for academic governance and leadership // *Asia Pacific Education Review*. 2013. Vol. 14. No. 1. P. 75–83. DOI: 10.1007/s12564-013-9251-3
10. *Kyvik S., Aksnes D.W.* Explaining the increase in publication productivity among academic staff: A generational perspective // *Studies in Higher Education*. 2015. Vol. 40. No. 8. P. 1438–1453. DOI: 10.1080/03075079.2015.1060711
11. *Kwiek M.* Academic top earners. Research productivity, prestige generation, and salary patterns in European universities // *Science and Public Policy*. Vol. 45. No. 1. P. 1–13. DOI: 10.1093/scipol/scx020
12. *Bozeman B., Gaughan M.* Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants // *The Journal of Higher Education*. 2011. Vol. 82. No. 2. P. 154–186. DOI: 10.1353/jhe.2011.0011
13. *Cerci P.A., Dumludag, D.* Life satisfaction and job satisfaction among University faculty: The impact of working conditions, academic performance and relative income // *Social Indicators Research*. 2019. Vol. 144. No. 2. P. 785–806. DOI: 10.1007/s11205-018-02059-8
14. *Юдкевич М.М.* Публикуй или проиграешь // *Вопросы образования*. 2004. № 4. С. 107–124.
15. *Сонин К.И., Хованская И.А., Юдкевич М.М.* Построение исследовательского университета: структура финансирования и условия найма профессоров // *Вопросы экономики*. 2008. № 12. С. 72–83. DOI: 10.32609/0042-8736-2008-12
16. *Сонин К.И., Хованская И.* Информационная теория исследовательского университета // *Вопросы экономики*. 2009. № 7. С. 132–143. DOI: 10.32609/0042-8736-2009-7-132-143
17. *Панова А.А., Юдкевич М.М.* Система постоянного найма в университете: модели и аргументы // *Вопросы образования*. 2011. № 1. С. 44–72. DOI: 10.17323/1814-9545-2011-1-44-72
18. *Рощина Я.М., Юдкевич М.М.* Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды? // *Вопросы образования*. 2009. № 3. С. 203–228.
19. *Курбатова М.В., Левин С.Н.* Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // *Журнал институциональных исследований (Journal of Institutional Studies)*. 2013. Т. 5. № 1. С. 55–80.
20. *Михалкина Е.В., Аleshин В.А.* Эффективный контракт как институт социально-трудовых отношений в сфере высшего образования // *Terra economica*. 2013. Т. 11. № 3. С. 89–100.
21. *Родина Н.В.* За что платят преподавателям вузов: анализ положений об оплате труда // *Высшее образование в России*. 2015. № 7. С. 68–74. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/245> (дата обращения: 08.08.2022).
22. *Никулина И.Е.* Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // *Высшее образование в России*. 2018. Т. 27. № 5. С. 9–19. URL: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1361> (дата обращения: 08.08.2022).
23. *Андреева А.Р., Попова С.А.* Эффективный контракт в высшем образовании: детерминанты и потенциал использования // *Социологические исследования*. 2016. № 8. С. 127–132. URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/eyw10l107v/195517048.pdf> (дата обращения: 08.08.2022).
24. *Сенашенко В.С., Халин В.Г.* Об эффективном контракте в высшей школе России // *Высшее образование в России*. 2015. № 5. С. 27–36. URL: https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/190?locale=ru_RU (дата обращения: 08.08.2022).
25. *Курбатова М.В., Донов И.В.* Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // *Журнал институциональных исследований (Journal of Institutional Studies)*. 2019. Т. 11. № 2. С. 122–145. DOI: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145
26. *Курбатова М.В., Донов И.В.* Провалы государства в реализации проекта эффективного контракта // *Журнал институциональных исследований (Journal of Institutional Studies)*. 2022. Т. 14. № 4. С. 56–69. DOI: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.056-069
27. *Касаткин П.И., Ковальчук Ю.А., Степнов И.М.* Финансовая составляющая ценности научных публикаций // *Высшее образование в России*. 2022. Т. 31. № 12. С. 85–102. DOI: 10.31992/0869-3617-2022-31-12-85-102

28. Губа К.С. Наукометрические показатели в оценке российских университетов: обзор исследований // Мир России. 2022. Т. 31. № 1. С. 49–73. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-49-73
29. Алавердов А.Р. Публикационная активность преподавателей отечественной высшей школы и резервы её повышения // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 2. С. 23–36. DOI: 10.31992/0869-3617-2019-28-2-23-36
30. Профессиональные практики преподавателей и стратегии студентов в российских вузах с разным качеством обучения в 2016 г. Информационный бюллетень. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2018. 72 с. URL: [https://memo.hse.ru/data/2018/01/29/1163678492/2018_inbul_121\(1\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/01/29/1163678492/2018_inbul_121(1).pdf) (дата обращения: 08.08.2022).
31. Калгин А.С., Калгина О.В., Лебедева А.А. Оценка публикационной активности как способ измерения результативности труда учёных и её связь с мотивацией // Вопросы образования. 2019. №1. С. 44–86. DOI: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86
32. Польшин О.В., Матвеева Н.Н., Стерлигов И.А., Юдкевич М.М. Публикационная активность вузов: эффект проекта «5–100» // Вопросы образования. 2017. № 2. С. 10–35. DOI: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35
33. Трубникова Е.И. Обмен дарами в академической среде: хищнические практики, ложные сигналы и конфликт интересов в программах превосходства // Мир России. 2022. Т. 31. № 1. С. 25–48. DOI: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-25-48

Благодарности. Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (проект № FSRZ-2021-0011).

Статья поступила в редакцию 03.03.2023

Принята к публикации 30.03.2023

References

1. Effektivnyi kontrakt dlya professionalov sotsial'noi sfery: trendy, potentsial, resheniya [The Effective Contract for Professionals: Trends, Potential, Solutions] (2017). Expert Report. Ed. by Ya.I. Kuz'minov, S.A. Popova, L.I. Jakobson. Moscow: Higher School of Economics Publ., 141 p. Available at: <https://www.hse.ru/news/expertise/214757843.html> (accessed 08.08.2022). (In Russ.).
2. Antosik, L.V., Shevchenko, E.S. (2018). Assessment of the Impact of an Effective Contract. Introduction on the Publication Activity of a University Faculty: The Case of a Regional University. *Voprosy Obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 3, pp. 247–267, doi: 10.17323/1814-9545-2018-3-247-267 (In Russ., abstract in Eng.)
3. Salaries of Teachers at Russian Universities and the Effective Contract (2021). *Monitoring of Education Markets and Organizations (MEMO)*. No. 15, pp. 1–30. Available at: https://www.hse.ru/data/2022/01/21/1754167392/ib_15_2021.pdf (accessed 08.08.2022). (In Russ.).
4. Yudkevich, M.M. (ed.). (2011). Contracts in the Academic World. Moscow: Higher School of Economics Publ., 392 p. ISBN 978-5-7598-0911-1. (In Russ., abstract in Eng.).
5. Gonzales, L. D., Martinez, E., Ordu, C. (2013). Exploring Faculty Experiences in a Striving University Through the Lens of Academic Capitalism. *Studies in Higher Education*. Vol. 39, no. 7, pp. 1097–1115, doi: 10.1080/03075079.2013.777401
6. Taylor, A. (2017). Perspectives on the University as a Business: The Corporate Management Structure, Neoliberalism and Higher Education. *Journal for Critical Education Policy Studies*. Vol. 15, pp. 108–135. Available at: https://www.researchgate.net/publication/315661247_Perspectives_on_the_University_as_a_Business_the_Corporate_Management_Structure_Neoliberalism_and_Higher_Education (accessed 08.08.2022).
7. Musselin, C. (2005). European Academic Labor Markets in Transition. *Higher Education*. Vol. 49, no. 1–2, pp. 135–154, doi: 10.1007/s10734-004-2918-2

8. Blackmore, J. (2014). 'Wasting Talent'? Gender and the Problematics of Academic Disenchantment and Disengagement with Leadership. *Higher Education Research & Development*. Vol. 33, no. 1, pp. 86-99, doi: 10.1080/07294360.2013.864616
9. Jones, G.A. (2013). The Horizontal and Vertical Fragmentation of Academic Work and the Challenge for Academic Governance and Leadership. *Asia Pacific Education Review*. Vol. 14, no. 1, pp. 75-83, doi: 10.1007/s12564-013-9251-3
10. Kyvik, S., Aksnes, D.W. (2015). Explaining the Increase in Publication Productivity among Academic Staff: A Generational Perspective. *Studies in Higher Education*. Vol. 40, no. 8, pp. 1438-1453, doi: 10.1080/03075079.2015.1060711
11. Kwiek, M. (2017). Academic Top Earners. Research Productivity, Prestige Generation, and Salary Patterns in European Universities. *Science and Public Policy*. Vol. 45, no. 1, pp. 1-13, doi: 10.1093/scipol/scx020
12. Bozeman, B., Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *The Journal of Higher Education*. Vol. 82, no. 2, pp. 154-186, doi: 10.1353/jhe.2011.0011
13. Cerci, P.A., Dumludag, D. (2019). Life Satisfaction and Job Satisfaction among University Faculty: The Impact of Working Conditions, Academic Performance and Relative Income. *Social Indicators Research*. Vol. 144, no. 2, pp. 785-806, doi: 10.1007/s11205-018-02059-8
14. Yudkevich, M. M. (2004). [Publish or Perish]. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 4, pp. 107-124. (In Russ.).
15. Sonin, K.I., Khovanskaya, I.A., Yudkevich, M.M. (2008). Budget Uncertainty and Faculty Contracts: A Dynamic Framework for Comparative Analysis. *Voprosy Ekonomiki = Issues of Economics*. No. 12, pp. 72-83, doi: 10.32609/0042-8736-2008-12 (In Russ., abstract in Eng.).
16. Sonin, K.I., Khovanskaya, I.A. (2009). A Political Economy Model of a Research University. *Voprosy Ekonomiki = Issues of Economics*. No. 7, pp. 132-143, doi: 10.32609/0042-8736-2009-7-132-143 (In Russ., abstract in Eng.).
17. Panova, A.A., Yudkevich, M.M. (2011). Tenure System in Universities: Models and Explanations. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 44-72, doi: 10.17323/1814-9545-2011-1-44-72 (In Russ.).
18. Roshchina, Ya.M., Yudkevich, M.M. (2009). Factors Effecting University Teachers' Research: Management Policies, Contract Incompleteness or Environment Influences? *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 3, pp. 203-228. (In Russ.).
19. 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 issledovaniy = Journal of Institutional Studies*. Vol. 5, no. 1, pp. 55-80. (In Russ., abstract in Eng.).
20. Mikhalkina, E.V., Aleshin, V.A. (2013). Effective Contract as an Institute of the Social and Labor Relations in Higher Education. *Terra Economicus*. Vol. 11, no. 3, pp. 89-100. (In Russ., abstract in Eng.).
21. Rodina, N.V. (2015). What Lecturers Are Paid for: An Analysis of Universities' Legislative Acts. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. No. 7, pp. 68-74. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/245> (accessed 08.08.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
22. Nikulina, I.E. (2018). Effective Contract at the University as a Driver of Work Quality Improvement of Scientific and Pedagogical Workers. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 27, no. 5, pp. 9-19. Available at: <https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/1361> (accessed 08.08.2022). (In Russ., abstract in Eng.).

23. Andreeva, A.R., Popova, S.A. (2016). Effective Contract in Higher Education: Determinants and Potentials for Application. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 8, pp. 127-132. Available at: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/eywl0ll07v/195517048.pdf> (accessed 08.08.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
24. 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. 27-36. Available at: https://vovr.elpub.ru/jour/article/view/190?locale=ru_RU (accessed 08.08.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
25. Kurbatova, M.V., Donova, I.V. (2019). Effective Contract in Higher Education: Some Results of Project Implementation. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*. Vol. 11, no. 2, pp. 122-145, doi: 10.17835/2076-6297.2019.11.2.122-145 (In Russ., abstract in Eng.).
26. Kurbatova, M.V., Donova, I.V. (2022). Government Failures in the Implementation of Effective Contracts. *Zhurnal institutsional'nykh issledovaniy = Journal of Institutional Studies*. Vol. 14, no. 4, pp. 56-69, doi: 10.17835/2076-6297.2022.14.4.056-069 (In Russ., abstract in Eng.).
27. Kasatkin, P.I., Kovalchuk, J.A., Stepnov, I.M. (2022). The Financial Component of the Scientific Publication's Value. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 31, no. 12, pp. 85-102, doi: 10.31992/0869-3617-2022-31-12-85-102 (In Russ., abstract in Eng.).
28. Guba, K.S. (2022). Scientometric Indicators in the Evaluation of Russian Universities: A Literature Review. *Mir Rossii = Universe of Russia*. Vol. 31, no. 1, pp. 49-73, doi: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-49-73 (In Russ., abstract in Eng.).
29. Alaverdov, A.R. (2019). Faculty Publication Activity and Resources for its Increase. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 28, no. 2, pp. 23-36, doi: 10.31992/0869-3617-2019-28-2-23-36 (In Russ., abstract in Eng.).
30. Professional Practices of Teachers and Strategies of Students in Russian Universities with Different Quality of Education in 2016. Newsletter. Moscow: Publ. House of Higher School of Economics, 72 p. Available at: [https://memo.hse.ru/data/2018/01/29/1163678492/2018_inbul_121\(1\).pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/01/29/1163678492/2018_inbul_121(1).pdf) (accessed 08.08.2022). (In Russ.).
31. Kalgin, A.S., Kalgina, O.V., Lebedeva, A.A. (2019). Evaluation of Publication Activity as a Way of Measuring the Productivity of Scientists. *Voprosy Obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. No. 1, pp. 44-86, doi: 10.17323/1814-9545-2019-1-44-86 (In Russ., abstract in Eng.).
32. Poldin, O.V., Matveeva, N.N., Sterligov, I.A., Yudkevich, M.M. (2017). Publication Activities of Russian Universities: The Effects of Project 5-100. *Educational Studies Moscow*. No. 2, pp. 10-35, doi: 10.17323/1814-9545-2017-2-10-35 (In Russ., abstract in Eng.).
33. Trubnikova, E.I. (2022). The Exchange of Gifts in the Academic Sphere: Predatory Practices, False Signals, and Conflicts of Interest in Excellence Programs. *Mir Rossii*. Vol. 31, no. 1, pp. 25-48, doi: 10.17323/1811-038X-2022-31-1-25-48 (In Russ., abstract in Eng.).

Acknowledgement. The study was funded by the State Assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (Project No. FSRZ-2021-0011).

The paper was submitted 03.03.2023

Accepted for publication 30.03.2023