

Валерий Григорьевич Зарубин
доктор социологических наук, профессор,
Российский государственный педагогический
университет им. А. И. Герцена
(Санкт-Петербург, Россия), e-mail: vg_zarubin@mail.ru
Александр Иванович Начкин
кандидат социологических наук, доцент,
Российский государственный педагогический
университет им. А. И. Герцена
(Санкт-Петербург, Россия), e-mail: vg_zarubin@mail.ru

Эффективный контракт научно-педагогических работников: нормативное и ценностное измерение

В данной статье раскрываются нормативная и ценностная составляющие эффективно-го контракта с научно-педагогическими работниками университета. Нормативное понимание эффективного контракта предполагает вознаграждение. Вознаграждение обеспечивает реализацию профессиональной компетенции, научную самореализацию и свободу выбора преподавателя. Эффективный контракт – это спланированное рациональное решение преподавателя и администрации. Преподаватель стремится заключить сделку. Для этого он использует индивидуальные ресурсы. Эффективный контракт – это соглашение, которое является ответом на риски внешней среды. В контрактах фиксируются ожидаемые результаты работы, стоимость осуществления контракта и способы разрешения возможных споров при оценке работы. Эффективный контракт – это механизм оплаты труда, ориентированный на результат, который включает показатели в области научной, преподавательской и экспертной деятельности. Корпоративная сплочённость – это ценностное измерение эффективного контракта. Она включает ряд показателей. Первый показатель – совпадение целей и задач развития университета, сформулированных администрацией, с социальными ожиданиями преподавателей. Второй – согласие в области составных элементов эффективного контракта. Третий – понимание необходимости формирования кадрового резерва. Четвёртый – понимание необходимости контракта для молодых преподавателей. В статье обосновано, что введение эффективного контракта приведёт к институциональным изменениям в университете и формированию конкуренции в среде преподавателей.

Ключевые слова: университет, преподаватель, эффективный контракт, норма, ценность, научная деятельность, преподавательская деятельность, экспертная деятельность.

Valeriy Grigor'evich Zarubin
Doctor of Sociology, Professor,
Herzen State Pedagogical University of Russia
(St. Petersburg, Russia), e-mail: vg_zarubin@mail.ru
Aleksandr Ivanovich Natkin
Candidate of Sociology, Associate Professor,
Herzen State Pedagogical University of Russia
(St. Petersburg, Russia), e-mail: vg_zarubin@mail.ru

Effective Contract of Scientific and Pedagogical Staff: Normative and Value Dimension

In this article normative and value component of an effective contract with research and teaching staff of the university is revealed. Normative understanding of the effective contract suggests remuneration. Remuneration provides implementation of professional competence, scientific self-realization and teacher's freedom of choice. The effective contract is rational solution planned by the teacher and the administration. The teacher strives to make a deal. For this purpose he uses individual resources. The effective contract is an agreement that is a response to the risks of the environment. Performance expectations, the cost of the contract and the way of resolving potential disputes in the evaluation work are recorded in the contracts. The effective contract is the result oriented mechanism

of payment for labor. It includes indicators in the field of research, teaching and expert activities. Corporate cohesion is the effective contract value dimension. Corporate cohesion includes a number of indicators. The first indicator is the convergence of goals and objectives of the university, which are formulated with the social expectations of teachers by administration. The second one is the consent of constituent elements of the effective contract. The third indicator is understanding the need to form a personnel reserve. The fourth indicator is understanding the need of contract for young teachers. The article substantiates that introduction of the effective contract will lead to institutional change in the university and the formation of competition among teachers.

Keywords: university, teacher, effective contract, norm, value, scientific activity, teaching activity, expert activity.

Российская высшая школа на пороге перемен. В период с 2012 по 2018 гг. в отраслях социальной сферы намечены качественные изменения, направленные на повышение эффективности образования и науки. Особое внимание в «дорожной карте» преобразований уделяется развитию кадрового потенциала высшего образования. Одним из нововведений является разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования [4]. Разработчики дорожной карты убеждены, что переход на эффективный контракт приведёт к повышению качества высшего образования, созданию новых финансово-экономических механизмов, обеспечивающих конкуренцию среди профессорско-преподавательского состава и повысит уровень трудовой мотивации научных и научно-педагогических кадров.

Что представляет собой эффективный контракт, который заключается между университетом и преподавателем? Данный вопрос является предметом дискуссий среди социологов, исследующих проблемы совершенствования деятельности высшей школы.

Прежде всего, обратимся к нормативной составляющей эффективного контракта.

По мнению Я. Кузьмина, эффективный контракт предполагает, что в роли ассистента, старшего преподавателя, доцента или профессора оказывается такой специалист, который обладает достаточными знаниями, квалификацией, опытом и профессиональной компетенцией для общения со студенческой и аспирантской аудиторией. Кроме этого, такой специалист «имеет набор предпочтений, включающий исследовательскую работу, общение с коллегами и студентами, ведение занятий и консультирование студентов, а также высоко ценит свободное время и возможность самостоятельно принимать решения об организа-

ции своей работы» [2, с. 17–18; 3, с. 405–418]. Я. Кузьминов вводит термин – «академическое вознаграждение». Академическое вознаграждение – это удовлетворение, которое получает вузовский преподаватель от процесса реализации педагогических новаций, от результатов научного творчества и от количества свободного времени.

По мнению Дж. Л. Бесса, эффективный контракт – это либо спланированное решение, либо разновидность социального обмена между университетом и преподавателем [1, с. 60–61].

В первом случае эффективный контракт – это рациональное решение преподавателя. Преподаватель в соответствии с конкретными мотивами, ожиданиями и интересами стремится заключить сделку. Для этого он использует индивидуальные ресурсы. Ресурсы могут быть как материальными (знания, уровень компетентности, профессиональный опыт), так и символическими (авторитет, престиж, известность). В результате сделка представляет собой соотношение между вкладом преподавателя и вознаграждением со стороны работодателя. Вознаграждение включает выплаты, социальный пакет, удовлетворение от работы, одобрение руководства и коллег, обеспечение безопасности, статус во властной и профессиональной иерархии, карьерный потенциал. Сделка способствует тому, что возникают взаимные обязательства между преподавателем и администрацией. В то же время эффективный контракт, имеющий вид сделки, крайне нестабилен, особенно из-за того, что он заключается в рыночном контексте и в условиях структурных изменений высшего профессионального образования.

Во втором случае эффективный контракт рассматривается в логике теории социального обмена. Контракт – это соглашение, которое является ответом на неопределённости и риски, которые существуют во внешней среде. В

ответ на неопределённость, которую испытывает университет на внешнем рынке, вводятся контракты с преподавателями. В них прописываются ожидаемые результаты работы, стоимость осуществления контракта и способы разрешения возможных споров при оценке работы. «Контракты, – отмечает Дж. Л. Бесс, – могут быть кратко-, средне- и долгосрочными, и каждый из них имеет свои особенности для работников и организаций» [1, с. 61]. Краткосрочные контракты защищают университеты от резких колебаний на рынке образовательных услуг. Эти контракты ограничивают обязательства университета перед преподавателем. Они результативны, когда происходит сокращение образовательных услуг, и университет не может поддерживать неизменную численность работников. Контракты средней длительности защищают преподавателя от сокращения. В то же время работодатель не обязан продлевать среднесрочный контракт с преподавателем, руководствуясь экономическими мотивами. Долгосрочные контракты – это условия для воспроизводства иерархии и властных отношений в университете.

И. Прахов трактует эффективный контракт в логике экономической социологии, акцентируя внимание на механизме оплаты труда преподавателя, ориентированного на конкретный результат [5, с. 307]. При таком подходе возникают, как минимум, два вопроса. Первый – какие индикаторы (показатели) можно назвать адекватными для использования оценки труда преподавателя? Второй – действительно ли каждый вид деятельности положительно влияет на заработную плату?

Обратимся к оценке параметров деятельности преподавателя в университете.

Исследовательская деятельность. Её можно оценить по количеству публикаций, их качеству, а также по количеству цитат и ссылок на работы конкретного автора. Такая деятельность легко поддаётся не только количественной, но и качественной оценке. Вопрос лишь в том, какие индикаторы наиболее точно отражают исследовательские способности преподавателя (публикации в каких журналах стоит принимать во внимание, следует ли учитывать публицистические издания, написанные учебные пособия и монографии).

Преподавательская деятельность. Её внешняя оценка затруднена. Мало, кто за пределами университета – работодатели или науч-

ная общественность – осведомлён о педагогических способностях того или иного преподавателя. Затруднена и внутренняя оценка: руководство университета, деканы факультетов или заведующие кафедрами могут сказать о том, кто из профессоров является ярким лектором, умелым методистом, а кто нет. Но эти суждения будут, скорее, субъективным мнением конкретного администратора.

Экспертная деятельность. Определённые аспекты экспертной деятельности могут быть оценены как внутри университета (экспертная деятельность по внутриуниверситетским конкурсам и грантам), так и на внешнем рынке образовательных услуг (участие в работе диссертационных советов, участие в работе экспертных сообществ).

Теперь вернёмся к вопросу оценки конкретных видов деятельности преподавателя. На основании каких показателей можно формировать материальное вознаграждение преподавателя? В качестве индикаторов исследовательской деятельности можно выделить: количество опубликованных монографий и учебных пособий, когда преподаватель является либо автором, либо научным редактором; количество опубликованных научных статей в отечественных изданиях; количество опубликованных научных статей в наиболее престижных международных журналах; защита диссертаций; количество цитат или ссылок на работы конкретного автора в других изданиях; наличие исследовательских проектов и грантов с внешним финансированием.

В качестве индикаторов преподавательской деятельности можно выделить: наличие наград за успехи в преподавании; количество методических публикаций и разработок; уровень образовательных программ (бакалавриат, магистратура, аспирантура); количество баллов по результатам анкетирования студентов.

В качестве индикаторов экспертной деятельности можно выделить: участие в работе диссертационных советов, участие в работе экспертных советов разных уровней, участие в работе экспертных сообществ.

При разработке показателей следует иметь в виду, что невозможно создать универсальную шкалу материального вознаграждения. Результаты деятельности профессора и ассистента всегда будут различаться. Работа молодого преподавателя сопряжена с необходимостью приобретения опыта в области пре-

подавания и экспертной деятельности, а также с подготовкой квалификационных работ для защиты учёных степеней (кандидата и доктора наук) и получения учёных званий (доцента и профессора). Поэтому следует разрабатывать два типа эффективных контрактов. Один тип – для опытных доцентов и профессоров. Другой – опережающий контракт, для соискателей учёных степеней и званий.

Таким образом, нормативная составляющая эффективного контракта включает следующие компоненты. Прежде всего, это комплекс финансовых, материальных и социальных гарантий, обеспечивающих устойчивое развитие университета в ситуации повышенной конкуренции на рынке образовательных услуг, а также условие для реализации профессиональной компетенции, творческой самореализации и свободы выбора преподавателя. Это наличие оптимальной модели взаимодействия между университетом и преподавателем, ориентированной на рациональный выбор или достижение консенсуса в виде взаимного соглашения сторон. Эта система показателей является измерителем труда преподавателя.

Другая составляющая эффективного контракта носит ценностный характер. Это уровень корпоративной сплочённости университетского сообщества в ситуации социальных изменений.

Методика экспертного опроса позволяет выявить уровень корпоративной сплочённости в отношении перехода университета на эффективный контракт.

В Российском государственном педагогическом университете им. А. И. Герцена в марте 2013 года был проведён экспертный социологический опрос по теме «Развитие кадрового потенциала и системы аттестации кадров с целью повышения эффективности деятельности университета и его рейтинговых показателей». В опросе принимали участие члены учёного совета университета. Среди них: 3 проректора, 23 декана факультетов и директоров институтов, 3 руководителя подразделений, 14 заведующих кафедрами, 2 профессора, 3 доцента и 8 студентов. Всего 56 экспертов, что составляет 67 % от числа всех членов учёного совета университета.

Первый показатель корпоративной сплочённости – совпадение политики в области развития кадрового потенциала, которую проводит администрация университета, и социальных ожиданий преподавателей в отношении

контрактов, регулирующих трудовую деятельность. Этот показатель находит своё подтверждение в ходе сравнения одной из ключевых задач, сформулированной в «Программе развития Российского государственного педагогического университета имени А. И. Герцена на 2011–2015 гг.», и результатов социологического исследования.

Приоритетной задачей является создание корпоративной среды, стимулирующей инновационную активность и рост творческой инициативы, личностной и профессиональной самореализации сотрудников и обучающихся [6]. В свою очередь, ответы экспертов на вопрос: «Чем определяется кадровый потенциал РГПУ им. А. И. Герцена?» – распределились следующим образом.

Первая позиция: «Коллектив преподавателей и сотрудников университета находится в оптимальном возрасте, коллектив состоит из специалистов в своей области».

Вторая позиция: «Кадровый потенциал университета будет высоким при условии сохранения ведущих кафедр и подразделений».

Третья позиция: «Условием сохранения высокого кадрового потенциала университета является сочетание научной деятельности и практического опыта».

По мнению экспертов, основными направлениями развития кадрового потенциала в университете на ближайшую перспективу являются:

– в области кадровой политики: омоложение профессорско-преподавательского состава, преемственность подготовки профессорско-преподавательского состава по схеме: студент–аспирант–преподаватель; привлечение ведущих специалистов профильных предприятий и учреждений с опытом и стажем работы; внутривузовский обмен опытом в области организации педагогической и научной деятельности;

– в области материального стимулирования: приемлемая заработная плата, активные формы морального и материального поощрения, оценка персонала по открытым и стабильным критериям.

Второй показатель корпоративной сплочённости – согласие в отношении составных элементов эффективного контракта внутри экспертного сообщества.

По мнению экспертов, основными при определении надбавки к окладу профессорско-

преподавательского состава являются следующие показатели: количество публикаций в ведущих российских и зарубежных научных изданиях (88 % от числа опрошенных), грантовая деятельность (56 %), оценка преподавателя студентами (54 %), международный (Web of Science, Scopus) и российский (РИНЦ) индекс научного цитирования (52 %), высокое место в конкурсе профессиональных достижений (46 %).

Эксперты называли дополнительные показатели, которые могут являться основанием при определении надбавки к окладу. К ним относятся: участие в общественной и воспитательной работе (9 упоминаний), учебная деятельность, разработка новых лекционно-практических курсов (7 упоминаний), научно-исследовательская работа со студентами, руководство аспирантами (7 упоминаний), подготовка монографий, учебных пособий, учебно-методических комплексов (6 упоминаний), участие в разработке целевых программ (4 упоминания), презентационная активность (2 упоминания).

Третий показатель – понимание необходимости формирования кадрового резерва на различных уровнях управления университетом. На вопрос о целесообразности формирования кадрового резерва ответы экспертов распределились следующим образом: на уровне ректората утвердительно ответили 58 % опрошенных, на уровне деканата – 76 и на уровне кафедры – 82 % опрошенных.

Четвёртый показатель корпоративной сплочённости – понимание необходимости опережающего контракта для молодых преподавателей и научных сотрудников.

По мнению экспертов, основными способами стимулирования, которые обеспечат закрепление молодых преподавателей и научных сотрудников в университете, являются: премия за конкретный результат (80 % опрошенных), надбавка к окладу (72 %), социальный пакет (70 %), формы морального поощрения (48 %), организация конкурсов профессиональных достижений (32 %), информация о личных достижениях в вузовских СМИ (24 %).

Результаты социологического исследования выявили, что корпоративная сплочённость – это результат воздействия исторических традиций, управленческих решений и социальных ожиданий, удерживающих преподавателей в университетском сообществе. Когда университетское сообщество отличается сплочённостью, все его члены ориентированы на реализацию миссии университета, его стратегических целей и задач. Каждый участник сообщества активно поддерживает остальных преподавателей и студентов, поощряя их преданность университету. Университетское сообщество как целое способствует воспроизводству коллективных источников духовного и материального развития университета.

Таким образом, внедрение эффективного контракта приведёт к институциональным изменениям в сфере высшего образования. Произойдёт дифференциация среди организаций высшего профессионального образования. Основными чертами университетского сообщества будут мобильность и конкуренция.

Список литературы

1. Бесс Дж. Л. Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
2. Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
3. Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Как платят профессорам? Глобальное сравнение вознаграждений и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
4. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. URL: <http://правительство.рф/media/2012/12/31/54270/file/2620.doc> (дата обращения: 04.04.2013).
5. Прахов И. Академические контракты и заработная плата профессора: преподавать, исследовать, управлять? // Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
6. Программа развития Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена на 2011–2015 гг. URL: <http://www.herzen.spb.ru/main/management/us/1294913082/> (дата обращения: 04.04.2013).

References

1. Bess Dzh. L. Kontrakty, bjurokratija i motivacija prepodavatelej: vozmozhnye jeffekty otsutstvija postojannogo najma // Kontrakty v akademicheskom mire / sost. i nauch. red. M. M. Judkevich. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2011.
2. Kuz'minov Ja. Akademicheskoe soobshhestvo i akademicheskie kontrakty: vyzovy i otvety poslednego vremeni // Kontrakty v akademicheskom mire / sost. i nauch. red. M. M. Judkevich. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2011.
3. Kuz'minov Ja. Akademicheskoe soobshhestvo i akademicheskie kontrakty: vyzovy i otvety poslednego vremeni // Kak platjat professoram? Global'noe sravnenie voznazhdenij i kontraktov / pod red. F. Al'tbaha, L. Rajsberg, M. Judkevich. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2012.
4. Plan meroprijatij («dorozhnaja karta») «Izmenenija v otrasljah social'noj sfery, napravlennye na povyshenie jeffektivnosti obrazovanija i nauki». Rasporzazhenie Pravitel'stva RF ot ot 30 dekabrja 2012 g. № 2620-r. URL: <http://pravitel'stvo.rf/media/2012/12/31/54270/file/2620.doc> (data obrashhenija: 04.04.2013).
5. Prahov I. Akademicheskie kontrakty i zarabotnaja plata professora: prepodavat', issledovat', upravljat'? // Kontrakty v akademicheskom mire / sost. i nauch. red. M. M. Judkevich. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2011.
6. Programma razvitija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A. I. Gercena na 2011–2015 gg. URL: <http://www.herzen.spb.ru/main/management/us/1294913082/> (data obrashhenija: 04.04.2013).

Статья поступила в редакцию 29 апреля 2013 г.