

Эффективный контракт как инструмент управления ППС ВУЗа

Потапова И.И. (Университет ИТМО)
Научный руководитель – к.э.н., доцент Гаврилюк Е.С.
(Университет ИТМО)

В современных условиях основными факторами перехода к цифровой экономике являются знания, образование и информация, а исследовательским университетам отведена ведущая роль в развитии экономики знаний. Ключевыми факторами повышения конкурентоспособности университетов на мировой арене принято считать: высокий процент талантов, ученых-звезд, лидеров мнений; эффективный менеджмент (поддерживающая нормативно-правовая база, академическая мобильность, корпоративная культура); обильное финансирование деятельности ВУЗа (государственная поддержка, гранты, плата за обучение, эндаумент-фонды); международную репутацию (формируется на основании глобальных опросов академического сообщества и работодателей, проводится оценка по каждому предмету).

Однако, соглашаясь с мнением Генри Розовски (ректор Гарвардского университета в период с 1984 по 1987 гг.), стоит отметить, что неэффективная политика менеджмента ВУЗов является главным фактором, препятствующим их развитию и оказывающим намного более сильное влияние относительно остальных обстоятельств [2]. С 2012 года в России федеральные органы власти активно принимают на себя управление российской высшей школой. В программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г., которая предусматривает переход работников государственных учреждений на эффективный контракт, дается следующее определение: "Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также социальной поддержки"[1].

Обращаясь к опыту университетов мирового уровня, приведем в пример условия труда преподавателей Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе (UCLA), а также особенности управления ВУЗа в целом. В университете сформирована эффективная система академических контрактов и существуют специальные методы социальной поддержки ППС, что позволяет привлекать и удерживать в UCLA лучших преподавателей и исследователей. Охарактеризовать менеджмент данного учебного заведения можно рядом факторов [2]:

- Принцип совместного управления – профессора и исследователи принимают реальное участие в принятии стратегических решений университета;
- Отсутствие системы премирования (за публикационную активность, качество лекций, превышение учебной нагрузки и т.д.); увеличение заработной платы осуществляется через карьерный рост;
- Специальная система социального, медицинского и пенсионного обеспечения, позволяющая преподавателям, проработавшим в UCLA 40 (20) лет и более, получать пенсию от университета равную 100% (50%) от размера их заработной платы;

- Отбор кадров на каждом факультете производится Комитетом по поиску сотрудников, состоящим из 12 профессоров, работающих на постоянной основе; администрация университета лишь сообщает количество вакансий, выделенных на текущий год;
- Сведения о реальной заработной плате абсолютно всех сотрудников университета размещены в Интернете и общедоступны.

В контексте эффективного контракта российских университетов приводится ряд показателей, определяющих результативность научно-исследовательской работы сотрудников (подготовка и публикация определенного количества научных статей в журналах из перечня ВАК, Web of Science или Scopus; издание учебников и учебных пособий; уровень владения иностранным языком и т.д.). Однако ключевые параметры условий работы ППС (социальное и дополнительное пенсионное обеспечение, максимальный объем аудиторной нагрузки, срок работы в должности, наличие организационно-финансовой поддержки при подготовке учебных пособий, научных статей), в эффективном контракте, как правило, не отражаются, что существенно снижает уровень мотивации сотрудников. Опираясь на опыт UCLA, можно достичь изменения ситуации, если гармонизировать эффективный контракт, учесть интересы обеих сторон: администрации ВУЗа и преподавателей.

Итак, становится очевидным факт того, что в российских университетах эффективный контракт на данном этапе является продуктивным преимущественно для администрации, контролирующей деятельность ППС. Для преподавателей помимо достойной оплаты труда большое значение имеет создание условий, позволяющих максимально реализовать свои творческие способности (предоставление академической свободы, сохранение рабочего места на длительный срок).

Российской высшей школе в условиях перехода к цифровой экономике необходимо создавать эффективную систему менеджмента, осуществлять развитие академической свободы, повышать престиж преподавательской деятельности, учитывать интересы сотрудников, и, благодаря проведенным мероприятиям, выходить на уровень авторитетных научно-исследовательских и образовательных центров.

Список использованной литературы:

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-р. [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=186240&fld=134&dst=100008.0&rnd=0.8254502345219992#045935530685137493> (дата обращения: 09.02.2020).
2. Российские университеты в условиях цифровизации: математические и инструментальные методы оценки качества управления: монография / под ред. В. Г. Халина. – М.: Проспект, 2019. – 896 с.
3. Создание университетов мирового класса / Джемал Салми; пер. с англ. М.: Издательство «Весь мир», 2009. 132с.
4. Клячко Т. Экономика высшего образования – смена модели. [Электронный ресурс] // IQ.HSE.RU. – Режим доступа: <https://iq.hse.ru/news/177673044.html> (дата обращения: 10.02.2020).