

УПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯМИ В ВУЗЕ



Т. И. Волкова

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ВУЗЕ: ДЕТЕРМИНАНТЫ РАЗВИТИЯ

Выделены общие и специфические детерминанты развития исследовательской деятельности в сфере высшего образования как необходимого условия перехода вузов на качественно новую ступень развития. Отмечены издержки методологии реформирования вузов, основанной на использовании преимущественно формальных инструментов и методов. На базе предложенной системы сущностных характеристик творческого потенциала исследователя и его статуса обоснована необходимость диалектической сопряженности воспроизводства творческого потенциала исследователя, его статуса, системы эффективного контракта. Выдвинуто положение о целесообразности разработки Концепции статуса научно-педагогического работника (исследователя).

Ключевые слова: реформирование высшего образования; институциональные риски; исследовательская деятельность; детерминанты развития; воспроизводство творческого потенциала исследователя; статус исследователя; эффективный контракт.



T. I. Volkova

Scientific research at higher education institutions: determinants of development

General and specific determinants of scientific research development in higher education are accentuated as an essential prerequisite for transition of higher education institutions to a breakthrough stage. The article outlines methodology defects in higher education institutions reform which is based on the use of mainly formal instruments and methods. Based on the proposed system of essential characteristics of a researcher's creative potential and his status, the article formulates the necessity of dialectical contingency of a researcher's creative potential reproduction, his status and an efficient contract system. A proposition for advisability of academic teaching staff (researcher) status Concept development is brought forward.

Key words: higher education reform; institutional risks; scientific research; determinants of development; reproduction of a researcher's creative potential; status of a researcher; efficient contract.

Отечественная сфера образования, включая высшее, с переходом к рыночной экономике стала подвергаться процессам реформирования, активизировавшимся в последнее десятилетие. Наряду с позитивными стратегическими решениями по обновлению целей и задач вузов, следует отметить определенные затруднения в стабильной работе их коллективов, включая руководящий и научно-педагогический персонал.

Имеют место преобразования в соответствии с общемировым образовательным трендом, постепенно реализующиеся с той или иной степенью успешности. Есть и отечественные ведомственные новшества, которые, по оценкам экспертов, нередко отличаются невысоким уровнем разработанности. В связи с этим правомерно поднимаются вопросы как тактического, так и стратегического характера, касающиеся развития системы отечественного образования. К ним отно-

сится, например, анализ и структурирование институциональных моделей организации деятельности вузов в соответствии с общемировыми тенденциями [12].

С учетом ведущей миссии федеральных и национальных исследовательских университетов — обеспечения научной, кадровой и инновационной поддержки развития регионов и федеральных округов актуальна разработка направлений превращения университетов России в ядро инновационного преобразования регионов на основе согласования стратегий развития университетов, отраслей, регионов и их интересов в решении крупных отраслевых и региональных проблем [11].

Можно выделить немало волнующих образовательное сообщество проблем, детерминирующих, безусловно, и динамику исследовательской деятельности в вузе, которые обсуждались, например, руководителями вузов на расширенном совещании по вопросам развития высшего образования в Северо-Кавказском федеральном округе 20 февраля 2014 г. в связи с подготовкой очередного съезда Российского союза ректоров [21].

Одна из таких дискуссионных проблем — мониторинг эффективности (неэффективности) высших учебных заведений. На данном совещании была высказана озабоченность, что в первом мониторинге к неэффективным отнесено очень большое количество педагогических вузов — 72 % от общего числа обследованных, немало также медицинских и сельскохозяйственных — 10,7 % и 7 % соответственно, причем без учета большого социального значения этих вузов прежде всего для развития экономики соответствующих регионов [Там же].

По результатам первого мониторинга (государственные вузы и их филиалы) неэффективными и нуждающимися в реорганизации были признаны многие филиалы университетов, что также вызвало обоснованные возражения представителей образовательного сообщества, в особенности руководителей технических вузов (к примеру, на съезде Ассоциации технических университетов России в конце 2012 г.) [17]. В филиалах этих вузов нередко действительно осуществляется неполный цикл обучения (по причине ограниченности возможностей практической подготовки специалистов), но эти филиалы, как правило, функционируют в малых городах России и являются центром их социально-экономического и социокультурного развития.

В связи с этим актуально методологическое положение о целесообразности более «широкого толкования лидерства» с учетом «контекста дифференциации», многообразия высших учебных заведений [12].

Не менее дискуссионным является вопрос о принципах бюджетного финансирования вузов. Существующее распределение бюджетных средств признается руководством вузов несправедливым, по крайней мере, с трех позиций:

- существенно различающаяся финансовая обеспеченность вузов, имеющих технические специальности, и сугубо гуманитарных;
- сосредоточение ресурсов развития в ограниченном количестве государственных вузов;
- несовершенство критериев, показателей рейтингов вузов и оценок результативности деятельности профессорско-преподавательского состава, которые вместе с тем влияют на распределение бюджетных средств [21].

Заслуживает внимание предположение экспертов из Российского союза ректоров (РСР) [16] о возможности эффективного развития отечественного высшего образования через создание в вузовской сфере реальной конкурентной среды, главными отличительными признаками которой являются равные, в том числе финансовые, возможности для всех видов вузов — государственных и негосударственных, увязка государственной поддержки университетов с научно обоснованной оценкой результативности их деятельности. По мнению экспертов, в сфере высшего образования преобладает административное регулирование конкуренции, прежде всего посредством мониторинга эффективности деятельности вузов, при слабой развитости соответствующего механизма стимулирования конкуренции [16].

Наиболее острой является также проблема параметров и показателей оценки исследовательской деятельности, включая показатели публикационной активности и цитируемости. В соответствии с Указом Президента РФ № 599 (2012 г.) «О мерах по реализации государственной политики в области науки и образования» один из ведущих наукометрических показателей — количество публикаций в высокорейтинговых журналах, включая зарубежные, приобретает нормативный характер.

Вопросы оценки освещаются в немалом количестве статей исследователей — теоретиков и практиков, высказывающих различные точки зрения. Представляется, что эксперты в целом едины во мнении о необходимости взвешенного

использования этого тонкого инструмента с опорой на дифференцированный подход, с учетом многообразия, а также специфики направлений и форм образовательной и исследовательской деятельности.

Следует подчеркнуть, что активно обсуждаются не только направления, методы и механизм использования данного инструмента. Критическую реакцию вызывает и появление рынка соответствующих платных услуг [2, 9], порожденного во многом ростом спроса на опубликование статей в зарубежных журналах, «черного рынка», на котором за плату можно стать автором статьи в престижном международном журнале. Эти услуги достаточно широко распространены, к примеру, в Китае, число статей представителей которого в базе данных Web of Science выросло за последнее десятилетие более чем в шесть раз [2]. К тому же немалое количество международных журналов искусственно завышают свой импакт-фактор, о чем, в частности, свидетельствует обращение лауреата Нобелевской премии по физиологии и медицине 2013 г. Рэнди Шекмана под названием «Как журналы, подобные Nature, Cell и Science, вредят науке» [Там же]. В конце 2012 г. на ежегодном конгрессе Американского общества клеточной биологии была принята Декларация об оценке научных исследований (DORA), в которой записано, что журнальный импакт-фактор нельзя использовать как критерий оценки научных достижений (подписали 10 тыс. ученых и 420 организаций). В 2013 г. агентство Thomson Reuters исключило из своих рейтингов 66 научных журналов за манипуляции с накручиванием цитирований [Там же].

Выделенные и другие актуальные проблемы высшего образования свидетельствуют, по мнению автора, об определенных издержках методологии осуществления преобразований в данной сфере, основанной на использовании преимущественно формальных инструментов и методов.

Имеющиеся противоречия интересов образовательного сообщества и государственных властных и управленческих структур обуславливают возрастание уровня институциональных рисков. С точки зрения автора, эти риски являются системными, существенно влияющими как на траекторию воспроизводства экономических, социальных, социокультурных процессов в целом, так и отдельных сфер общества [5]. В связи с этим наблюдается определенная затрудненность реализации в сфере образования страте-

гии формирования инновационной модели вуза в соответствии с последними законодательными и нормативными документами правительства и указами Президента России.

При всей значимости обсуждения выделенных вопросов необоснованно, с точки зрения автора, отошли на задний план такие детерминанты исследовательской деятельности, как проблемы развития ее главной движущей силы — самого исследователя (научно-педагогического работника), воспроизводства его творческого потенциала, достойного статуса. Не нашли необходимого отражения соответствующие разработки и в нормативных и законодательных документах.

Творческий потенциал исследователей — это многомерная система с ярко выраженной спецификой формирования и реализации [4]. Формирование творческого потенциала исследователей является сложным и длительным процессом. При этом высокопродуктивные исследователи — это редкий, ограниченный ресурс, нуждающийся для своей наиболее полной реализации в соответствующих экономических, социально-экономических, правовых и социально-бытовых условиях [4].

Так, по данным Л. Миндели и В. Васина, исследователи — генераторы идей составляют в общей численности исследователей от 5 до 10 % [14]. На основе выполненных автором расчетов по материалам исследований С. Г. Струмилина, представленных в его работе «Квалификация и одаренность», доля высокоодаренных ученых в общей численности ученых, прошедших соответствующее анкетирование, примерно 4 % [20].

Творческий потенциал исследователей, по нашему мнению, аккумулирует их творческие способности, образовательную и профессионально-квалификационную подготовку, ориентированные на лучшие мировые образцы, потребности и интересы в создании интеллектуальных продуктов, отличающихся новизной, оригинальностью и уникальностью, нередко являющихся объектами интеллектуальной собственности. Важнейшей сущностной характеристикой творческого потенциала исследователей является также количественная и качественная сбалансированность с настоящими и будущими потребностями самой научно-образовательной сферы, экономики страны и ее регионов. Расширенное воспроизводство творческого потенциала исследователей подразумевает прежде всего повышение уровня его качественных характеристик, наиболее полную (на интенсивной основе) реализацию, рост вклада в экономическое развитие регионов [4].

Творческий потенциал исследователя воспроизводится в процессе его напряженного, интенсивного и продуктивного творческого труда. Основные отличия процесса творчества, творческого труда от других видов трудовой деятельности состоят прежде всего в том, что творческий труд является сложным трудом. Реализация творческого характера труда зависит от реальной востребованности его результатов, что, к сожалению, далеко не всегда имеет место в отечественной экономике.

Следует особо выделить высокую степень сложности оценки творческого труда и его продукта, обусловленную спецификой их генезиса, ограниченностью материально-предметного воплощения, нелинейной зависимостью между затратами и результатами труда, многообразием видов и форм воплощения интеллектуальных продуктов (общественные, рыночные или смешанные блага; потенциальные или реальные объекты интеллектуальной собственности в их разнообразных модификациях и др.) [7].

Образно отразил ряд этих особенностей С. Г. Струмилин в своей работе «Квалификация и одаренность»: «В сущности, более высокие способности в том или другом отношении должны повышать производительность труда одаренного в данной области работника по сравнению с менее одаренным. Всего вероятнее, что этот факт и находит свое отражение в повышенной расценке труда более одаренных работников. Но поскольку в области умственного труда мы еще не умеем свести качественные различия в произведенной разными лицами работе к чисто количественным, то тарифная расценка не может служить здесь сколько-нибудь надежным измерителем одаренности. Скажем так: Пушкин получал за стих по червонцу, а рядовой стихоплет, допустим, получает по четвертаку. Следует ли из этого, что стих Пушкина в 40 раз художественнее стиха рядового поэта или что сам Пушкин в 40 раз одареннее его?»

Нет, не следует... Но... такие таланты, как Пушкин, производятся нашим обществом в десятки раз реже по сравнению с рядовыми поэтами» [20, с. 96].

Если проследить социальную судьбу этой категории высококвалифицированных работников, то следует прежде всего отметить резкое сокращение численности исследователей во всех секторах экономики, включая вузовский, в 90-е гг. XX в., которое продолжилось и в 2000-х гг. (правда, с более низким темпом). При этом расходы на образование из государственного бюджета при

переходе к рыночной экономике сократились в реальном выражении по сравнению с 1980 г. в четыре раза, соответственно резко снизился в этой сфере и уровень оплаты труда [10].

По оценке Я. И. Кузьмина, до 50 % преподавателей ушли в другие сферы экономики, а остались в основном не самые сильные и с научной, и с педагогической точки зрения, с преимущественно слабо выраженным творческим потенциалом. Отсюда низкий удельный вес преподавателей, осуществляющих научную работу (не более 20 %), хотя свыше половины представителей профессорско-преподавательского состава считают, что занимаются исследовательской деятельностью, имея в виду в основном учебно-методические разработки. Кроме того, Я. И. Кузьмин отмечал и такие негативные явления, как симуляция исследовательской деятельности, проявляющаяся в заказных статьях, разного рода компиляциях, заимствованиях и т. д. [10]. В последние годы, как нам представляется, ситуация меняется в лучшую сторону.

Особую роль в воспроизводстве творческого потенциала исследователей играет институт научной школы — уникальное неформальное содружество исследователей, обеспечивающее преемственность поколений, возможности расширенного воспроизводства их творческого потенциала, повышения результативности труда [4, с. 272–291]. Вместе с тем резкое снижение численности исследователей при переходе к рыночной экономике повлияло и на сокращение количества (или нарушение целостности) научных школ. И в настоящее время негативные тенденции преобладают. Так, наблюдается ежегодное сокращение количества заявок на конкурс государственной поддержки научных школ Российской Федерации [8]. Если в 2006 г. в конкурсе участвовало более 2 тыс. научных школ, то в 2014 г. поступило 1255 заявок (на 400 грантов), т. е. их количество сократилось практически вдвое. Количество участников конкурса до 2010 г. имело тенденцию к небольшому росту, но в последующие годы ситуация изменилась, и в 2013–2014 гг. количество участников по отношению к уровню 2010 г. сократилось примерно на треть.

Данный конкурс, по существу, единственный целевой конкурс поддержки научных школ. Другие виды научных конкурсов имеют иную направленность. Кроме того, не наблюдается положительной динамики роста объема государственной поддержки этого ключевого института

исследовательской деятельности. На протяжении 17 лет объем финансирования составляет 200 млн руб. в год [8].

Как известно, традиционно одним из ведущих конкурентных преимуществ УГТУ-УПИ (ныне УрФУ) было успешное функционирование ряда научных школ в содружестве с УрО РАН, преимущественно по профильной для промышленности Урала специализации. Безусловно, интеграция академических научных организаций и высших учебных заведений была и остается ведущим источником повышения результативности исследовательской деятельности, создает условия для расширенного воспроизводства творческого потенциала исследователей. Вместе с тем следует отметить имеющее место на высоком правительственном уровне необоснованное противопоставление образования науке и, по существу, принижение значимости реально функционирующего научно-образовательного сообщества.

В качестве одного из свидетельств этой интеграции можно привести данные известных экспертов В. Маркусовой и А. Либкинда, проанализировавших продуктивность и результативность исследовательской деятельности на основе статистики информационной системы Web of Science (WoS) за 2006–2011 гг. [13]. Общая тенденция публикационной активности отечественных исследователей заключается в том, что результаты работы преподавателей вузов, опубликованные в наиболее престижных отечественных и международных журналах, выполнены в сотрудничестве с учеными РАН. Наиболее высокую степень сотрудничества с РАН за исследуемый период демонстрируют нынешние федеральные и национальные исследовательские университеты. Доля публикаций на основе научного сотрудничества с РАН Сибирского и Дальневосточного федеральных университетов в 2011 г. превысила 72 % от общего объема публикаций этих университетов. Особо выделяют Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, доля совместных публикаций которого в 2011 г. достигла 90 % (этот вуз лидирует и по темпам роста научной продуктивности), Московский физико-технический государственный университет и Иркутский государственный технический университет (примерно 60 % совместных с РАН публикаций). В НИУ ВШЭ, к примеру, этот показатель составляет 40 %.

В целом доля РАН в научной продуктивности РФ в 2011 г. составила 55,1 %. При этом 40 %

статей ученых РАН опубликовано в зарубежных научных журналах с высоким импакт-фактором. Доля всех учреждений высшей школы в научной продуктивности РФ — 44,1 % (из них примерно треть публикаций приходится на МГУ им. М. В. Ломоносова и СПбГУ). Наряду с этим эксперты указывают на значительно более высокий уровень стимулирования публикационной активности в ведущих вузах страны, нежели в РАН. Примечательно, что как федеральные университеты, так и научно-исследовательские университеты практически не имеют совместных научных публикаций (очевидно, сказывается фактор конкуренции) [13].

Следует отметить, что в настоящее время в УрФУ разработана целевая программа развития кооперации с научными организациями УрО РАН и создания сети научно-образовательных структур. По существу, это продолжение многолетнего сотрудничества исследователей институтов УрО РАН и профессорско-преподавательского состава ведущего вуза региона.

Выделены основные направления сотрудничества:

- создание совместных научно-технических и диссертационных советов «институт УрФУ — институт УрО РАН»;
- развитие совместных научных лабораторий и базовых кафедр;
- создание системы целевой подготовки российских и зарубежных исследователей для УрО РАН и УрФУ;
- развитие совместной публикационной активности;
- создание системы вузовско-академических грантов.

Реальная практика свидетельствует о том, что в развитии исследовательской деятельности немалую роль играют возрастные характеристики ученых. Ведущие науковеды-классики Д. Пельц и Ф. Эндрюс определяют особенности возрастной динамики научной продуктивности через диалектическую взаимосвязь двух характеристик ученого — «мудрости» и «гибкости» [15]. Под мудростью они понимали аккумулированный опыт, знания ученого, под гибкостью — его способность к новаторству, свежесть научных подходов. Молодым ученым недостает мудрости, старшим грозит потеря гибкости. Ученый же средних лет обладает и тем и другим, чем может быть объяснено нередкое явление роста научных достижений в среднем возрасте. Следует отметить, что близкое к оптимальному сочетание исследователей разных

возрастов наблюдается, как правило, в научной школе.

Представляют интерес сравнительные характеристики возрастного состава исследователей в вузовском и других секторах науки (по данным Управления государственной службы и кадров аппарата Совета Федерации РФ по состоянию на 2011 г.) [19]. Удельный вес исследователей до 30 лет включительно в вузовской науке (16,9 %) находится примерно на уровне РАН (17,2 %). Несколько ниже, чем в РАН, их удельный вес в возрасте до 31–35 лет (8,8 % против 10 %). Как для исследуемого, так и предшествующих временных периодов, характерен низкий удельный вес исследователей в возрастной группе 36–40 лет во всех секторах науки, в особенности вузовском (5,1 % в сравнении с 7,1 % в РАН). Существенно преобладают в вузовской науке исследователи старших возрастных групп — 51–60 лет (31,6 % против 26,7 % в РАН), старше 60 лет (18,5 % против 16,5 % в РАН).

Можно сделать вывод, что в вузовской науке отчетливо выражены дефицит молодых (до 35 лет) и среднего возраста исследователей (36–40 лет), а также преобладание исследователей старших возрастных групп. Учитывая сохраняющиеся проблемы, включая кадровые (ряд которых был выделен автором), по-прежнему достаточно низкий уровень оплаты труда научно-педагогических работников большей части вузов, можно предположить, что приведенные возрастные характеристики исследователей в вузовском секторе изменились незначительно.

Ведущую роль, с точки зрения автора, в создании условий для расширенного воспроизводства творческого потенциала исследователей играет обеспечение достойного статуса [4], способствующего наиболее полной реализации интересов и потребностей исследователей.

Базовые положения о статусе научного работника (исследователя) содержатся, на наш взгляд, в документах, разработанных на международном уровне. Представляется, что они актуальны для исследователей как научной сферы, так и сферы образования.

Прежде всего, это Хартия научных работников (принята Всемирной федерацией научных работников в 1948 г.), а также Декларация прав научных работников (принята в 1969 г.), на основании которой была разработана «Рекомендация о статусе научных работников» (1974 г.). Ряд положений этого документа заслуживает внимания, в том числе критерии статуса: «Слово “статус”, когда оно применяется

в отношении научных работников, означает предоставляемое им место в обществе и проявляемую о них заботу, о чем свидетельствует, во-первых, уровень оценки как обязанностей, так и ответственности, присущих их работе и их компетентности в связи с выполнением этих обязанностей и ответственности, и, во-вторых, права, условия работы, материальная помощь и моральная поддержка, которыми они пользуются при выполнении своих задач» [18].

В документе подчеркнуто, что на всех уровнях и этапах управления и планирования в области науки и техники государствам — членам Всемирной федерации научных работников следует:

а) рассматривать государственное финансирование в области научных исследований и разработок как форму государственных капиталовложений, поступления от которых большей частью неизбежно будут носить долгосрочный характер;

б) принимать все необходимые меры для обеспечения того, чтобы общественное мнение постоянно убеждалось в правомерности и действительной необходимости таких затрат» [Там же].

Особо выделяется значимость мер моральной и материальной поддержки, поощрения научных работников (исследователей), эти меры призваны:

— обеспечивать привлекательность для молодых талантов карьеры в области научных исследований и разработок, чтобы постоянно поддерживать на должном уровне процесс преемственности поколений;

— стимулировать рост численности научных работников, рассматриваемых их коллегами во всем мире в качестве достойных членов международного научно-технического сообщества;

— содействовать тому, чтобы большинство научных работников трудились на благо своей страны.

В этом документе раскрыт ряд ведущих принципов кадровой политики:

— создание условий для перемещения научных работников в пределах постоянного места работы;

— предоставление молодым ученым возможностей для выполнения важных научных исследований и разработок в соответствии с их способностями;

— учет во всех процедурах по оценке творческих способностей научных работников фактора их непостоянного проявления в устойчивой форме;

— обеспечение беспрепятственного получения предложений и критики, адресованных со стороны коллег во всем мире; международного признания, право на которое дают научные заслуги;

— включение в условия найма письменных положений с ясным указанием, какими правами (если таковые имеются) пользуются работники (и там, где это необходимо, другие заинтересованные стороны) в связи с любым открытием, изобретением или усовершенствованием, ноу-хау, которые могут быть сделаны в ходе научных исследований и опытных разработок, выполняемых этими работниками.

В дополнение к указанным принципам, с учетом специфики воспроизводства творческого потенциала исследователей, при разработке концепции статуса должен быть учтен, с точки зрения автора, еще ряд принципов [4]:

- Рабочая сила исследователей воспроизводится особым образом. Высокая продуктивность творческого потенциала исследователей в решающей мере зависит от интенсивности и результативности всего процесса воспроизводства исследователя с момента начала вплоть до завершения творческой деятельности.

- Наблюдается четкая корреляция между возможностью реализации творческого потенциала исследователей и своевременностью создания для этого соответствующих условий. Если своевременно, т. е. на стадии становления исследователя, не обеспечены соответствующие условия, он не сможет в полной мере реализовать свой творческий потенциал, что, безусловно, означает серьезные потери, включая экономические.

- Высокая продуктивность труда обеспечивается при условии приоритета интереса исследователя к созданию конкурентоспособных интеллектуальных продуктов.

- Решая проблемы материализации объектов интеллектуальной собственности, нельзя не считаться со спецификой процесса отчуждения интеллектуального продукта, предопределяемой сущностными его характеристиками. Такое отчуждение практически невозможно на стадии исследования. Оно обретает реальность тогда, когда достигается какой-то результат, материализованный в продукте. Но следует подчеркнуть, что только создатель, автор способен в полной мере развивать и совершенствовать созданный им продукт.

- Творческий потенциал исследователей формируется, развивается и реализуется в ус-

ловиях тесной взаимозависимости между их творческими стремлениями и соответствующей финансовой и материальной базой. Так, затраты, в том числе государства, на подготовку способных к исследовательской деятельности студентов, аспирантов не смогут окупиться, если не будут учитываться их финансовые (включая достойный уровень оплаты труда) и жилищные потребности, а также инфраструктурные (включая обеспечение современным оборудованием) проблемы.

- Исследователь должен иметь право и реальные возможности профессиональной мобильности и свободы, не ограниченные экономическими, социальными (включая и бытовые), институциональными (в том числе административными) рамками, причем в пределах не только российского, но и мирового научного сообщества.

Безусловно, при низком социальном и социально-экономическом статусе исследователям сложно развить и реализовать свой творческий потенциал, обеспечить его расширенное воспроизводство. Творчество неотделимо от личности, ее социального самочувствия. Для реализации статуса исследователя необходимо развитие института научно-образовательного сообщества, включая нравственные (этические) нормы и социальную ответственность.

Особая роль, по мнению автора, принадлежит экономико-правовой и профессиональной составляющей статуса исследователя, отражающей систему его трудовых, профессиональных, имущественных и неимущественных прав [6].

Следует подчеркнуть, что свои обязанности и ответственность исследователь реализует, прежде всего, в силу развитой внутренней мотивации и настоятельной потребности.

Можно сказать, что в какой-то мере диалектика материальной поддержки исследователей и их профессиональной ответственности находит отражение в разработке и реализации системы эффективного контракта. Его можно рассматривать, с точки зрения автора, и как один из действенных инструментов формирования и реализации творческого потенциала научно-педагогических работников.

Существуют различные точки зрения и трактовки эффективного контракта. К примеру, по мнению Я. И. Кузьминова [10], эффективный контракт свидетельствует об уважении к исследователю, его авторитете, востребованности. Реализация данного контракта подразумевает три основных условия:

— отвечающий достойному уровню жизни и социальному статусу сотрудника уровень вознаграждения;

— эффективную систему контроля со стороны руководства организации за результатами работы сотрудника;

— профессиональные или корпоративные моральные установки, вовлеченность сотрудников в профессиональные ассоциации, формирующие соответствующий тип поведения [10].

Эта форма контракта получила распространение в высокоразвитых и динамично развивающихся странах (США, Великобритании, Германии, Франции, Китае). Одним из ведущих условий реализации эффективного контракта с научно-педагогическими работниками в этих странах является сокращение учебной нагрузки, уровень которой может быть в три (а иногда и более) раза ниже стандартной нагрузки отечественных преподавателей [1]. Но не всегда и в высокоразвитых странах труд преподавателя хорошо оплачивается, преподаватель обладает свободой научного самовыражения и имеет достаточно низкую учебную нагрузку [3].

Учитывая, что размер оплаты труда зарубежных научно-педагогических работников с ученой степенью очень существенно превышает уровень оплаты труда отечественных, становится очевидным, что иностранные коллеги не испытывают особой потребности в каких-либо дополнительных приработках и могут сосредоточиться на исследовательской работе.

В настоящее время использование эффективного контракта в российских вузах имеет ограниченный характер. Определенный интерес в связи с этим представляет, например, подход к формированию системы эффективных контрактов в Томском политехническом университете [22]. За базовый ориентир в этом вузе приняли договор, предлагаемый профессорам Саутгемптонского университета, с достаточно высоким уровнем требований к претенденту на заключение такого рода контракта. Примечательно, что администрация Томского университета придерживается необходимости дифференцированного подхода к условиям оформления отношений в рамках эффективного контракта, рассматривает возможность снижения для претендентов уровня учебной нагрузки. В данном вузе предполагают учитывать:

— профессиональные предпочтения претендентов, включая теоретическую или прикладную направленность их исследований и разработок;

— добровольный характер оформления контракта;

— приоритетные цели и задачи самого университета;

— специфику областей знаний и технологий;

— возможности использования и коллективных вариантов эффективного контракта (когда, к примеру, группа специалистов выполняет какой-либо конкретный проект).

Безусловно, формирование и реализация системы эффективного контракта имеет позитивное значение как для самих научно-педагогических работников, так и коллектива университетов в целом. Прежде всего, будут реализованы важнейшие функции заработной платы — стимулирующая и воспроизводственная. Усилятся действие мотивационного фактора, необходимого для осуществления творческой, исследовательской деятельности. У исследователей появится реальная возможность проявить себя и получить признание международного научно-образовательного сообщества и др.

Реальные и возможные риски, включая институциональные, в процессе формирования и реализации системы эффективного контракта в вузах также достаточно разнообразны. На микроуровне проблемы могут возникнуть в связи с необходимостью «выращивания», селекции научно-педагогических работников, так как опора только на отдельных исследователей, как собственных, так и приглашенных, не обеспечивает непрерывности воспроизводства исследовательского процесса. Во-вторых, возможны сложности в достижении баланса интересов (к примеру, в связи с распределением прав и доходов на созданные исследователями объекты интеллектуальной собственности) и при определении взаимной ответственности сторон эффективного контракта.

Представляется, что система отбора, оценки достижений и повышения уровня стимулирования научно-педагогических работников должна быть прозрачной, не порождать конфликты в коллективе в связи с его возможным расслоением и выделением элиты. Очевидно, целесообразно создание, особенно в крупных университетах, специальной экспертной комиссии по решению актуальных вопросов формирования и реализации эффективного контракта.

Эффективный контракт — это сложная система, которая, по мнению автора, должна быть встроена в общую систему воспроизводства творческого потенциала научно-педагогического работника (исследователя), в реализацию его

статуса. В противном случае она и в перспективе будет носить локальный, ограниченный характер и, возможно, постепенно свернется.

С точки зрения автора, на федеральном уровне целесообразны разработка и принятие Концепции статуса научно-педагогического работника (исследователя) с учетом комплекса детерминирующих факторов, механизма его обеспечения, а также уточнение и внесение дополнений в соответствующие законодательные и нормативные акты.

Для разработки научно обоснованных решений в сфере высшего образования при переходе его на качественно новую ступень развития необходима консолидация усилий ученых-теоретиков и практиков, направленных на создание теоретико-методологической и методической базы направлений, инструментов, методов и форм осуществления современных преобразований.

1. *Беляева С.* Войны математиков // Поиск. 2013. № 15. С. 22.

2. *Беляева С.* Импакт — не факт? Научные журналы заподозрили в нечистоплотности // Там же. № 26. С. 22.

3. *Булгакова Н.* Цена акцента // Там же. 2010. № 47. С. 7.

4. *Волкова Т. И.* Воспроизводство творческого потенциала науки. Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2004. 410 с.

5. *Волкова Т. И.* Институциональные риски в системе отношений по вовлечению интеллектуальных продуктов в экономический оборот // Журн. экон. теории. 2012. № 3. С. 7–17.

6. *Волкова Т. И.* Статус исследователя: управленческий аспект // Вестн. Челяб. гос. ун-та. 2004. Т. 8, № 1. С. 149–155.

7. *Волкова Т. И.* Творческий потенциал науки как объект теоретического экономического исследования // Изв. Урал. гос. экон. ун-та. 2006. № 2. С. 3–12.

8. *Волкова Н.* Выигрыш ко времени. У президентских грантов — новый календарь (по материалам интервью зам. директора Департамента науки и технологий Минобрнауки России А. Ладного) // Поиск. 2014. № 1–2. С. 10–11.

9. *Закиров С.* Равнение на чужих. Не слишком ли мы доверяем зарубежным ценителям нашего научного творчества? // Там же. 2014. № 3. С. 12.

10. Испытание разрывом. Выдержки из выступления Я. Кузьмина на I Международной конференции «Исследования в области высшего образования» // Там же. 2010. № 47. С. 6–7.

11. *Клюев А. К.* Программы инновационного развития региона и университетов: поиск соответствия // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 1. С. 30–34.

12. *Князев Е. А., Дрантусова Н. В.* Институциональная динамика в российском высшем образовании: механизмы и траектории // Там же. 2013. № 1. С. 6–17.

13. *Маркусова В., Либкинд А.* Почему стоит опубликовать? Научное сотрудничество вузов и РАН в цифрах // Поиск. 2013. № 18. С. 6–7.

14. *Миндели Л., Васин В.* Проблемы выбора и реализации приоритетов в научно-технической сфере // Общество и экономика. 1999. № 9. С. 113–133.

15. *Пельц Д., Эдрюс Ф.* Ученые в организациях. Об оптимальных условиях для исследований и разработок / пер. с англ. М. : Прогресс, 1973. 472 с.

16. По материалам пресс-службы РСР. О лучших и ведущих. РСР за реальную конкуренцию вузов // Поиск. 2013. № 43. С. 7.

17. *Понарина Е.* Конкурсов — тьма. Инженеров — нехватка // Там же. 2012. № 49. С. 8–9.

18. Рекомендация о статусе научных работников // Наука в Сибири. 1992. № 8. С. 5 ; № 9. С. 5–6.

19. *Рогожкин А. В.* Кадры российской науки: проблемы дефицита и карьерного роста // Экономика и управление. 2012. № 7. С. 13–16.

20. *Струмилин С. Г.* Квалификация и одаренность // Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. М. : Наука, 1982. С. 85–98.

21. *Фиолетов С.* Для внутреннего потребления. Высшей школе предлагают национальные ориентиры // Поиск. 2014. № 13. С. 7.

22. *Фролов К.* Начать и выиграть. В Томском политехническом университете заключен первый эффективный контракт с научно-педагогическим работником // Там же. 2013. № 22. С. 15.

