

11.4. НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ И СТИМУЛИРОВАНИЮ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ТРУДА В ВУЗАХ РОССИИ

Егоров Е.В., д.э.н., профессор, заведующий
кафедрой экономики социальной сферы

*Московский государственный университет
им. М.В. Ломоносова*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье рассматриваются новые официальные подходы к оценке и стимулированию труда научно-педагогических работников (НПР) вузов в Российской Федерации, обусловленные невысоким уровнем оплаты их труда, переходом к отраслевым системам оплаты труда, включая систему окладов по профессионально-квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом в условиях решения задачи удвоения средней зарплаты НПР вузов с учетом повышения эффективности и качества их труда, увязанного с целевыми показателями развития вузов, регионов и высшей школы страны, мониторингом эффективности работы вузов в условиях перехода к эффективному контракту в вузах в условиях экономического спада и сокращения бюджетных социальных расходов требует пересмотра подходов к оценке и стимулированию труда НПР.

С позиции теории общественного блага образование, в том числе высшее, относится к категории социально значимых благ, организация и финансирование которых осуществляется на основе сочетания государственных гарантий получения гражданами бесплатного высшего образования на конкурсной основе в государственных и муниципальных вузах с платным высшим образованием в негосударственных вузах, платным образованием в государственных (муниципальных) вузах сверх установленных государственных гарантий бесплатного приема и предоставлением платных дополнительных образовательных услуг. В новом Федеральном закона «Об образовании в РФ» (ст. 2) образование определяется как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом» [1].

При этом государственное финансирование вузов сегодня играет ведущую роль в развитии высшей школы в Российской Федерации и зарубежных странах (в 2011 г. – 62,7% в вузах РФ, в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) на общественное финансирование высшего образования в среднем приходилось 69,2% расходов на высшее образование (ВО), в странах Европейского союза – в среднем 78,6%) [8, 10].

Переход от элитного к массовому высшему образованию сопровождался развитием платного сектора высшей школы в РФ и зарубежных странах, а также многоканального финансирования государственных вузов (только за 2000-2011 гг. доля частных расходов на ВО возросла в среднем в странах ОЭСР с 24,7% до 30,7%, в ЕС с 14,9% до 21,4%, в РФ в 2011 г. – до 37,3%) [8, 10]. В государственных и муниципальных вузах РФ растет доля платных студентов (с 2006 г. – превышая численность сту-

дентов-бюджетников, в 2011 г. доля студентов-платников в государственных и негосударственных вузах – более 62% их общего числа). Таким образом, на современном этапе наблюдается тенденция к коммерциализации государственных и муниципальных вузов в условиях оптимизации их сети.

При этом в условиях действия неблагоприятных демографических факторов в РФ сокращается уровень государственных гарантий получения бесплатного высшего образования, а государственные вузы и их научно-педагогические работники (НПР) направляются на всемерное зарабатывание средств из различных внебюджетных источников. Так, согласно новому Федеральному закону «Об образовании в РФ» за счет бюджетных ассигнований из федерального бюджета осуществляется финансирование обучения по государственно аккредитованным программам ВО из расчета не менее 800 студентов на каждые 10 тыс. чел. в возрасте от 17 до 30 лет, проживающих в РФ (при сокращении контингентов молодежи).

Это противоречит концепции ВО, обеспечивающей фундаментальность и высокое качество подготовки кадров, развитие фундаментальных и поисковых исследований в вузах, выполнению вузами и их НПР воспитательных и культурных функций, социализации и патриотическому воспитанию вузовской молодежи, формированию здорового образа жизни обучающихся. Так, в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг. в качестве целевых индикаторов установлено повышение числа обучающихся в вузах студентов (без аспирантов) в расчете на одного преподавателя с 10,2 в 2014 г. до 13 чел. в 2020 г., что не способствует повышению качества высшего образования.

Изменение официального подхода к оценке и стимулированию оплаты научно-педагогического труда в высшей школе РФ связано с несколькими факторами.

1. Невысокий уровень средней заработной платы НПР высшей школы (99,2% к средней зарплате в РФ, 2011 г.) и необходимость его повышения, что отражено в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в частности, о поэтапном повышении средней оплаты труда НПР вузов к 2018 г. до 200% от средней в соответствующем регионе страны [2].
2. Разработкой Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. [6], включающей данные меры, увязанные с введением эффективного контракта в вузах с установлением критериев, показателей и условий повышения эффективности и качества работы НПР. В программе, в частности, указано: «При этом основой для повышения стимулирующей роли заработной платы будет построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ) по принципу РФ – субъект РФ – учреждение – работник [6].
3. Приказом Министерства труда и социального развития РФ «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» от 26 апр. 2013 г. В нем рекомендуется, в частности, использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в т.ч. премию за выполнение особо важных и ответственных работ; выплаты за качество выполняемых работ: надбавка за наличие квалификационной категории; премия за образцовое выполнение государственного задания; надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
4. утверждением Государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг. (постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г.) и «дорожной карты» развития отрасли до 2018 г. [4, 5]. В «дорожной карте» используются следующие показатели оценки деятельности вузов: рост числа российских университетов, входящих в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу; рост удельного веса вузов РФ в общем числе публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных Web of Science; рост числа публикаций российских авторов в научных изданиях, индексируемых в базе данных Scopus, в расчете на 100 исследователей; коэффициент изобретательской активности (число отечественных патентных заявок на изобретения, поданных в РФ, в расчете на 10 тыс. чел. населения); рост удельного веса организаций высшего образования во внутренних затратах на исследования и разработки; рост отношения средней зарплаты профессорско-преподавательского состава (ППС) и научных сотрудников (НС) вузов к средней зарплате в соответствующем регионе.
 5. Постановкой руководством страны задачи повышения места ведущих вузов РФ в международных рейтингах университетов в Указе Президента РФ «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» от 7 мая 2012 г. [3] с ее отражением в Государственной программе РФ «Развитие образования» на 2013-2020 гг., в программах ведущих университетов страны, стремящихся попасть в TOP-100 (пять вузов – по Госпрограмме РФ) и в TOP-200 (девять вузов) по зарубежным международным рейтингам университетов [4]. При этом три наиболее известных международных рейтинга направлены в большей степени на оценку результатов научной деятельности. В шанхайском рейтинге наибольшую значимость имеют число выпускников и НПР вуза – Нобелевских лауреатов, лауреатов медали Филдса, высокая международная публикационная активность и цитируемость НПР. В рейтинге QS важное значение имеют индекс цитирования публикаций НПР в системе Scopus, доли иностранных преподавателей и студентов в их общем числе. В рейтинге THE высокую значимость имеют научная репутация вуза, число цитирований научных работ НПР вуза, доход от научно-исследовательских разработок (НИР) в расчете на одного представителя ППС, индекс цитирования ППС, соотношение иностранных и национальных студентов, число публикаций с зарубежными соавторами.
 6. Для государственных вузов РФ важное значение имеет ежегодное проведение, начиная с 2012 г., мониторинга деятельности государственных образовательных учреждений в целях оценки эффективности их работы и реорганизации неэффективных государственных образовательных учреждений и их филиалов в случае снижения показателей их эффективности ниже пороговых значений (ПЗ). В 2014 г. данные показатели для вузов включали: объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских разработок (НИОКР) в расчете на 1 НПР (ПЗ – 60 тыс. руб. в год), долю иностранных студентов, завершивших освоение основной образовательной программы высшего профессионального образования (ООП ВПО), в общем выпуске студентов (ПЗ – 1%), доходы вуза из всех источников в расчете на 1 НПР (ПЗ – 1,1 млн. руб. в год) и др.
 7. Наконец, политика сокращения бюджетного финансирования вузов РФ (2009 г. – 0,9% ВВП, 2010 г. – 0,8%, 2011 г. – 0,7%, в странах ЕС в среднем общественные расходы на высшее образование – 1,2% ВВП) [8], особенно с переходом на государственные задания и субсидии, лимитированное нормативное подушевое финансирование (в среднем по странам ЕС удельные затраты на одного студента составляют около 8,5 тыс. евро в год, в РФ – около 2,0 тыс. евро) [10] в условиях сокращения студенческих континентов (по данным Министерства образования и науки РФ (Минобрнаука РФ), в 2005 г. у нас было примерно 7,5 млн. студентов, в настоящее время – 5,5 млн., минимум будет в районе 4 млн. Спад будет продолжаться около 7-8 лет, что потребовало повышения доли внебюджетных доходов университетов из различных источников (в 2011 г. – в среднем 40,4% в госвузах) [8]. Выполнение вышеуказанных задач, нормативных требований, «дорожных карт» и программ развития вузов требует дезагрегирования показателей оценки, установленных для вузов на уровень их подразделений и НПР.
- По нашему мнению, недостатками формирующейся системы оценки и стимулирования НПР вузов является ограничение широкого спектра социально-экономических функций преподавателей и научных сотрудников вузов как социальных институтов, более узким кругом задач, отражающих, в частности, процессы коммерциализации государственных вузов при жестком административном контроле сверху за экономической эффективностью их работы.
- До перехода к эффективным контрактам в вузах РФ организация оплаты труда НПР включала систему должностных окладов, дифференцированных по профессионально-квалификационным группам, компенсационные и стимулирующие выплаты, связанные с комплексной оценкой результатов их научно-педагогической, организационной, методической и воспитательной деятельности, дающей возможность большинству преподавателей и научных сотрудников получать стимулирующие надбавки.
- Однако переход к эффективному контракту в ряде ведущих университетов, в частности, руководителей структурных подразделений университетов с ограниченным числом показателей вызвал неоднозначную реакцию и опасения ряда ученых и НПР университетов¹, поскольку при невыполнении показателей эффективного контракта руководители структурных подразделений могут лишиться стимулирующих надбавок (или получить иные санкции). При этом, если НПР структурных подразделений не имеют соответствующих эффективных контрактов, то может возникнуть конфликт интересов руководителя и трудового коллектива. Если эффективные контракты распространены на всех НПР, то ориентация на показатели эффективного контракта резко сужает заинтересованность коллективов НПР в выполнении сво-

¹ Ученые Сибирского федерального университета определили риски введения системы эффективного контракта: принятие трудовыми коллективами идей реформирования как следствия исполнения только административных указаний федерального центра; отказ части сотрудников от подписания документов и появление необходимости принятия кадровых решений; перенос акцентов деятельности отдельных сотрудников к выполнению дополнительных стимулирующих показателей в ущерб основных обязанностей.

их традиционных функций, ориентирует их деятельность на узкий круг задач и показателей эффективно-го контракта, что может привести к некачественному и неполному выполнению НПР основных функций (учебной, научной, методической, социальной, культурной, воспитательной работы).

В данной ситуации, по нашему мнению, необходимы такие меры.

1. Обоснование подушевых нормативов бюджетных субсидий, выделяемых вузам на выполнение государственных заданий в части повышения норм базовой оплаты труда НПР по профессионально-квалификационным группам с включением надбавок за фактическую ученую степень и ученое звание для всех НПР.
2. Дополнительное стимулирование выполнения показателей эффективного контракта (по отношению к широкому комплексу показателей выплат стимулирующего характера) с компенсацией расходов на публикацию научных статей в высокорейтинговых зарубежных научных журналах. Это позволит сохранить широту оценки и стимулирования деятельности НПР в сочетании с концентрацией усилий на выполнении показателей эффективного контракта с учетом индивидуального и коллективного потенциала НПР.
3. Стимулирование повышения квалификации НПР в различных областях (иностранные языки, современные методы исследований, информационные технологии и др.) с привлечением потенциала учебно-научных подразделений вузов, российских и зарубежных партнеров.
4. Поощрение создания и развития НПР центров доходов и ресурсов (научно-исследовательские разработки (НИР), дополнительное образование, консалтинг и др.) на базе кафедр, научно-исследовательских лабораторий вузов, на межкафедральной, межфакультетской и более широкой междисциплинарной основе.
5. Стимулирование омоложения кадрового состава НПР на основе повышения уровня пенсий НПР (пенсии за выслугу лет) с возможностью добровольного перехода пожилых НПР высшей квалификации на должности профессора-консультанта, главного (ведущего) научного сотрудника-консультанта на условиях гибкой оплаты труда и занятости.
6. Привлечение и закрепление, в том числе на этой основе, талантливой молодежи в университетах после окончания вуза с выплатой дополнительных надбавок и стипендий из целевых фондов, оформлением на 1,5 ставки, включением в систему оплачиваемых НИР, в работу инновационных университетских компаний².
7. Перспективным может быть дифференцированный подход к оценке и стимулированию труда НПР вузов с учетом их склонности и достижений в образовательной, научной, методической и инновационной деятельности, используя опыт Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Анализ мотивационных схем и методик оценки эффективности работы НПР в федеральных университетах РФ показывает, что в них существуют различные системы балльно-рейтинговых оценок результатов и стимулирования труда НПР: на основе сочетания периодических и единовременных ежегодных выплат, ежемесячных надбавок в течение

года по итогам работы за два предыдущих года, ежегодных стимулирующих выплат НПР по результатам расчета персонального рейтинга и др. При этом, как правило, используется широкий круг показателей оценки результатов труда НПР.

По нашему мнению, переход к эффективному контракту должен дополнять действующие в университетах системы оплаты труда, включающие систему должностных окладов по профессионально-квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат НПР.

При этом показатели эффективных контрактов НПР на первоначальном этапе их введения должны быть интегрированы в систему показателей стимулирующих выплат руководителей учебно-научных подразделений университетов и НПР с использованием балльно-рейтинговых оценок эффективности их деятельности. НПР, активно участвующие в выполнении показателей эффективного контракта руководителей подразделений, должны получать более высокие стимулирующие надбавки по сравнению с сотрудниками, не участвующими в реализации соответствующих видов работ.

Особое значение имеет оценка результатов труда НПР, руководителей вузов их учебно-научных подразделений в условиях снижения темпов экономического роста экономики страны, прогнозируемого экономического спада и сокращения доходов и расходов государственного бюджета. В данной ситуации запланированный рост финансовых показателей оценки результатов деятельности вузов, их учебно-научных подразделений и НПР становится практически невыполнимым. Необходим поиск альтернативных показателей и оценок результатов деятельности вузов, их подразделений и НПР, основанных на натуральных критериях, показателях и экспертных оценках качества подготовки специалистов, результатов научных исследований, выполнения социально-культурных и воспитательных функций и задач.

В частности, для поощрения создания и развития научных и научно-педагогических школ в университетах целесообразно ввести в число показателей оценки деятельности вузов и их учебно-научных подразделений показатель «число общепризнанных академической общественностью научных или научно-педагогических школ», а в показатели оценки НПР – «руководитель общепризнанной научной или научно-педагогической школы в соответствующей области знаний».

В число показателей оценки НПР – такие звания, как «заслуженный профессор» и «заслуженный научный сотрудник» университета, «заслуженный работник высшего профессионального образования», «заслуженный деятель науки РФ», «лауреат Государственной премии РФ в области науки», «лауреат Премии Президента РФ в области образования», лауреат международных премий в области науки и др.

В связи с обновлением федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) целесообразно в число показателей оценки результатов труда ППС включить разработку учебно-методического комплекса по но-

² Постановлением Правительства РФ от 23 октября 2014 г. №1094 принято решение прекратить досрочно с 1 января 2015 г. реализацию федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 гг., направленной в значительной степени на решение данной задачи.

вой и обновляемой дисциплине, издание новых учебников, практикумов, сборников задач.

Важные показатели оценки результатов труда НПР вузов:

- подготовка учебно-методического комплекса и чтение курса на иностранном языке;
- зарегистрированный НПР патент на изобретение;
- руководство НИРС, получивших именные, государственные стипендии или премии, занявших призовые места на всероссийских или международных предметных олимпиадах;
- работа в экспертных (общественных) советах государственных органов власти, членство в федеральном реестре экспертов научно-технической сферы.

В связи с введением новой модели аспирантуры в вузах РФ необходимо отразить в показателях оценки и стимулирования НПР результаты их работы в учебно-методических комиссиях (УМК) и рабочих группах по разработке пакета новых положений и регламентов, связанных с организацией ее эффективной деятельности, разработку и введение в образовательный процесс новых дисциплин и научных семинаров, различных видов практик аспирантов.

Участие НПР в теле- и радиопередачах, публикации в СМИ, выступления на всероссийских и международных форумах, фестивалях науки, спортивных соревнованиях, способствующие повышению имиджа и продвижению бренда университета имеют особое значение в оценке и стимулировании их деятельности.

Участие НПР в воспитательной работе со школьниками и студентами, профориентации, отборе и привлечении в университет талантливого молодежи и работа с ней (школы юных, олимпиады и конкурсы инновационных проектов, студенческие кружки, студенческие научные общества и спортивные клубы, специальные учебные программы и стипендии для талантливых студентов и др.) должны быть предметом повышенной оценки и стимулирования НПР.

Радикальным решением ряда острых проблем оценки и стимулирования труда НПР вузов является разработка российского варианта глобального рейтинга ведущих университетов мира с продвижением его в международное университетское сообщество (страны Содружества Независимых Государств (СНГ), БРИКС и др.). Это касается прежде всего ведущих российских университетов и их НПР.

На X съезде Российского союза ректоров (РСР) (31 октября 2014 г.) Президент РФ В.В. Путин выразился по данному вопросу определенно: «Нужен ли нам собственный рейтинг? Ну конечно нужно делать. И можно ли добиться какого-то признания в рамках этих международных рейтингов? Вряд ли. Вы знаете, почему? Да все просто и примитивно. Потому что эти рейтинги – это один из инструментов конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг. Кто будет этот инструмент использовать себе во вред и в нашу с вами пользу? Ждать такого вряд ли представляется возможным. Ждать-то можно, но результата не получим ожидаемого» [9].

Данный опыт в современной РФ имеется. На основе сотрудничества Института комплексных исследований образования Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова (МГУ) и Независимого рей-

тингового агентства (НРА) РейтОП в конце 2000-х гг. был разработан российский рейтинг ведущих университетов мира. Из почти 15 тыс. университетов мира было отобрано более 400 известных мировых университетов из 70 стран мира, включая почти сто вузов РФ, стран СНГ и Балтии.

Рейтинг был сформирован на основе оценки качества образования, которое рассматривалось как комплексная характеристика, отражающая большинство сторон деятельности вуза:

- учебную, научно-исследовательскую и международную;
- уровень профессиональной компетентности ППС и научного персонала;
- используемые ресурсы;
- уровень развития коммуникаций.

Оценка вузов проводилась по следующим шести блокам деятельности.

1. Образовательная деятельность (БО).
2. Научно-исследовательская деятельность (БИ).
3. Профессиональная компетентность ППС (БК).
4. Финансовое обеспечение (БФ).
5. Международная деятельность (БМ).
6. Интернет-аудитория (БА).

В результате был построен сводный рейтинг 430 ведущих университетов мира. Сильнейшие российские университеты – МГУ, Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Санкт-Петербургский государственный университет заняли в нем места в первой сотне оцененных ведущих вузов мира, соответственно: 5-е, 55-е и 84-е места. Достаточно высоко оценивались позиции еще нескольких российских вузов: Санкт-Петербургский политехнический университет, Национальный ядерный университет «МИФИ» и Московский физико-технический институт (вторая сотня рейтинга), Российский университет дружбы народов, Московский энергетический институт (технический университет) и Московский государственный институт международных отношений ГИМО (университет) (третья сотня рейтинга).

Основной вклад в достижение таких оценок внесла оценка образовательной деятельности вузов, относительно высокий уровень профессиональной компетентности ППС и научного персонала. Российские вузы-лидеры заметны активным развитием суперкомпьютерных технологий и стимулированием научно-исследовательской деятельности персонала.

Немаловажный результат проведенной оценки: удалось показать реальное существование в мировом образовательном пространстве вузов РФ, сравнимых в выбранной системе оценок с зарубежными университетами, представленными в известных глобальных рейтингах. При этом, по мнению разработчиков, низкий уровень ресурсного обеспечения российских вузов является главной причиной, препятствующей их развитию по лучшим мировым моделям.

Современный российский международный рейтинг университетов мира целесообразно разрабатывать как национальный проект на основе экспертного сотрудничества университетских ученых с одним из авторитетных российских рейтинговых агентств (например, «Эксперт РА» или «Интерфакс»), имеющем опыт разработки национальных рейтингов вузов РФ.

Новый российский международный рейтинг университетов позволит не только более объективно оценить место ведущих российских вузов в мировом университетском сообществе, но и, возможно, избавиться от иностранной зависимости и чрезмерных затрат НПР при достижении ряда показателей зарубежных мировых рейтингов университетов (публикационная активность российских ученых в ведущих зарубежных индексируемых научных журналах и изданиях, цитируемость научных работ российских НПР в международных базах данных и др.).

Литература

1. Об образовании в РФ [Электронный ресурс] : Федер. Закон от 29 дек. 2012 г. №273-ФЗ (в ред. от 2 июля 2014 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №597. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. №599. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Развитие образования» на 2013-2020 гг. [Электронный ресурс] : госуд. программа : утв. постановлением Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. №295. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки [Электронный ресурс] : план мероприятий ("дорожная карта") : утв. распоряжением Правительства РФ от 30 дек. 2012 г. №2620-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. [Электронный ресурс] : утв. распоряжением Правительства РФ от 26 нояб. 2012 г. №2190-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта [Электронный ресурс] : приказ М-ва труда и социальной защиты РФ от 26 апр. 2013 г. № 167н. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. Индикаторы образования [Текст] : 2013 : стат. сб. – М. : НИУ «ВШЭ», 2013. – 280 с.
9. Материалы X съезда Российского союза ректоров (31 октября 2014 г.) [Электронный ресурс] // Вузостский Вестник. – 2014. – №21. Режим доступа: www.vuzvestnik.ru
10. Education at a glance [Electronic resource] : 2014 // OECD INDICATORS. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/education

Ключевые слова

Вузы; оплата труда; научно-педагогические работники; оценка и стимулирование труда; эффективный контракт; сквозные показатели; конфликт интересов; сокращение социальных расходов; альтернативные подходы к оценке труда НПР.

Егоров Евгений Викторович

РЕЦЕНЗИЯ

В статье рассматриваются актуальные проблемы оценки и стимулирования результатов труда научно-педагогических работников (НПР) вузов Российской Федерации в условиях внедрения новых официальных подходов – так называемых сквозных подходов, определяемых по принципу РФ – субъект РФ – учреждение – работник к оценке и стимулированию труда научно-педагогических работников (НПР) вузов в РФ, обусловленные невысоким уровнем оплаты их труда, переходом к отраслевым системам оплаты труда, включая систему окладов по профессионально-квалификационным группам, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом в условиях решения задачи удвоения средней зарплаты НПР вузов к 2018 г. с учетом повышения эффективности и качества их труда, увязанного с целевыми показателями развития вузов, регионов и высшей школы страны, мониторингом эффективности работы вузов в условиях перехода к эффективному контракту в вузах в условиях экономического спада и сокращения бюджетных социальных расходов, что требует пересмотра подходов к оценке и стимулированию труда НПР.

Новизна работы заключается в выявлении проблем и обосновании их возможных решений при введении эффективных контрактов в ряде ведущих университетах страны с позиции оценки их деятельности на основе ограниченного круга показателей, что формирует у руководителей подразделений вузов и НПР приоритеты к их выполнению за счет ослабления внимания к широкому кругу своих социально-экономических функций и вызывает серьезные опасения и даже протест ряда университетских ученых, конфликт интересов в вузовских коллективах.

Значимость и доказательность рецензируемой научной статьи определяется современными проблемами внедрения эффективного контракта в вузах РФ в соответствии с утвержденными программами и «дорожной картой». При этом в статье особое внимание уделяется финансовым показателям эффективных контрактов в условиях ожидаемого экономического спада и сокращения доходной и расходной части федерального и большинства региональных бюджетов. Автор считает, что в данных условиях необходим пересмотр показателей эффективного контракта с ориентацией на повышение качества подготовки, натуральные критерии и показатели, экспертные оценки эффективности труда НПР вузов, ряд из которых приведен в статье. Финансовые показатели, по мнению автора, целесообразно интегрировать в систему стимулирующих надбавок с использованием системы балльно-рейтинговых оценок эффективности труда НПР.

В целом статья профессора Егорова Е.В. соответствует предъявляемым требованиям и может быть рекомендована к публикации.

Ишина И.В., д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Теория финансов» Финансового университета при Правительстве РФ

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)

[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)