УДК 378.091.12:005.962.131 DOI: 10.22394/2079-1690-2020-1-2-87-90

МОТИВАЦИЯ НАУЧНО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВУЗЕ ПОСРЕДСТВОМ ПРАКТИКИ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Черкасова Марина Александровна доктор философских наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления, Государственный университет управления (109542, Россия, г. Москва, Рязанский пр., 99).
E-mail: Msk−1972@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается роль эффективного контракта как гибкого инструмента мотивации научно-исследовательской и инновационной деятельности профессорско-преподавательского состава вуза. Проводится анализ составных элементов эффективного контракта, являющихся наиболее значимыми критериями оценки эффективности деятельности как отдельно взятого научно-педагогического работника, так и образовательной организации в целом. Раскрываются характеристики критериев оценки эффективности труда. Излагаются результаты влияния практики эффективного контракта на конкретизацию условий и режима труда, повышение конкурентоспособности образовательного учреждения, создание здорового социально-психологического климата, корпоративной среды, мотивацию развития креативности в профессиональной деятельности. Обосновывается гипотеза, что с реализацией практики эффективных контрактов, произойдут институциональные изменения в вузовской среде.

Ключевые слова: *мотивация новаций, эффективный контракт, критерии эффективности, повышение конкурентоспособности, академическая среда, образовательная организация, экономика знаний, академическая мобильность, научно-образовательная сфера.*

Наметившиеся в 2012 – 2018 годы изменения в научно-образовательной сфере в немалой степени связаны с реализацией практики эффективных контрактов с научно-педагогическими работниками высших учебных заведений.

Что же представляет собой эффективный контракт, заключаемый между научно-педагогическим работником и вузовской администрацией? В чем состоит мотивационная роль эффективного контракта как стимула активизации инновационной и исследовательской деятельности вуза? Как он способствует становлению репутации вуза в академической среде? Попытаемся в нашем поисковом проблемно-ориентированном исследовании дать ответ на эти и другие, сопряженные с темой, вопросы.

Принимая во внимание актуальность статьи, обусловленную новизной рассмотрения роли эффективного контракта в повышении конкурентоспособности вуза в академической среде, нам необходимо:

- изучить критерии оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников и образовательного учреждения;

- определить наиболее значимые показатели эффективного контракта, как для преподавателя, так и для вуза;

- оценить роль эффективного контракта, как инструмента мотивации инновационной и научно-исследовательской деятельности вуза.

В своем исследовании в качестве информационных источников мы использовали все существующие ресурсы: нормативно-правовую документацию; правительственные постановления; приказы министерства образования и науки; результаты исследований отечественных и зарубежных учёных по существу вопроса; публикационные материалы научных изданий; электронные ресурсы сети Интернет; внутренние документы Государственного университета управления (ГУУ).

Теоретической и методологической основой нашего исследования стали работы отечественных и зарубежных учёных в сфере эффективного управления инновационной деятельностью сферы услуг высшего профессионального образования: В.Р. Атояна, Л.Н. Брынцева, А.О. Грудзинского, Б. Кларка, В.Г. Медынского, Г. Минцберга, Л.Э. Минделли, В.И. Одесса, Т.Г. Попадюк, Б. Санто, В.Е. Шукшунова, Д.Б. Шульгина, В.А. Шуваева.

Труды Е.А. Агафоновой, И.А. Бедрачук, Т.Н. Борисовой, Т.М. Давыденко, Г.В. Данилова, Т.Б. Журавлевой, В.Д. Зинченко, И.Ю. Ильиной, М.А. Ларионовой и многих других исследователей содержат рекомендации по построению системы оценки эффективности труда и её стимулирования.

Каждый вуз, в рамках национальной «дорожной карты», имеет свои приоритеты. Одни – решают задачи по предоставлению качественного фундаментального классического образования;

другие – видят свое предназначение в инновационных разработках по решению острых социально-экономических проблем современного российского общества [4]. Какую бы концепцию деятельности не определил для себя вуз, предоставляемые им услуги образования должны соответствовать требованиям инновационной экономики.

На наш взгляд, переходу вузов от задач подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов для инновационной экономики к решению задач по формированию центров, осуществляющих образовательную и активную инновационно-исследовательскую деятельность, будет способствовать практика реализации эффективного контракта в профессионально-образовательной сфере [2].

Согласно данным анализа запросов рынка труда и предпочтений работодателей, установлено проигрышное положение традиционной системы предоставления образовательных услуг по сравнению с инновационными формами профессиональной подготовки.

Быстро меняющиеся требования инновационной экономики к профессиональным знаниям и компетенциям выпускников вузов заставляют руководителей компаний и корпораций использовать свои методы и средства по формированию компетентности и развитию профессионализма.

Сложившаяся ситуация таит в себе опасность для вузов остаться без студентов. Чтобы изменить ее в пользу вузов, последним необходимо активизировать научную и инновационную деятельность, став основным пространством формирования и развития всех участников процесса образования субъективной позиции [3].

Став активными участниками процесса формирования экономики знаний, вузы не могут быть незаинтересованными в интеграции в мировую академическую среду, они обязаны отвечать своим развитием на требования инновационной экономики и информационного общества. Практика эффективного контракта будет способствовать расширению спектра услуг образовательной организации, адаптации образовательных программ к рыночным требованиям, повышению конкурентоспособности вуза в академической среде.

Являясь участниками рыночных отношений, учебные заведения стремятся к оптимизации затрат на развитие и к эффективному использованию всех своих ресурсов, а необходимой ступенью в этом процессе служит эффективный контракт. Как считает Дж.Л. Бесс, – это документ по заключению договора социального обмена между преподавателем и администрацией вуза, опирающийся на спланированное решение сторон. Результатом такого обмена должна стать «автономия мысли, действия и способа выражения». Это условие лежит в основе развития исследовательской деятельности и образовательного процесса в вузе, что непременно приводит к повышению его репутации [1].

Разнообразие трактовок эффективного контракта на сегодняшний день позволяет выделить основные особенности экономического поведения сторон (администрации вуза и профессорско-преподавательского состава):

- высшие учебные заведения должны предоставлять конкурентоспособные образовательные услуги;

-профессорско-преподавательские работники для академической мобильности должны быть обеспечены соответствующими условиями труда.

Эксперт МГИМО Раицкая Л.К. в своей работе «Зачем университетам эффективный контракт» подчеркивает его значение: в повышении эффективности использования человеческого капитала, в создании необходимых условий для развития инновационной и исследовательской деятельности вуза, в оценке эффективности научно-педагогической деятельности [9].

Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года были четко сформулированы требования к качеству образовательных услуг и определены задачи по созданию необходимых условий осуществления индивидуализированного инновационного наукоемкого образования обучающихся.

Делая ставку на реализацию практики эффективного контракта, образовательная организация будет формировать более результативный потенциал профессионального сообщества, обеспечивающий высокие показатели деятельности университета с меньшими затратами ресурсов [6].

Участвуя в рыночных отношениях, проблемы развития своей деятельности вузы вынуждены решать в условиях жесткой конкуренции. Принимая как руководство к действию Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 года № 597 и Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р, Министерство образования и науки с целью повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди мировых научно-образовательных центров приступило к реализации государственной программы «Проект 5-100».

В процессе реализации проекта, начавшегося в 2013 году, 54 университета России прошли конкурсные отборы. На первом этапе условия конкурса были выполнены 36 вузами. Победителями конкурса стали 15 из них: 3 университета федерального значения, 11- национальных университетов и один университет, без специального статуса – ЛЭТИ.

Основной целью «Проекта 5-100» служит решение задач максимального развития конкурентных качеств услуг российской сферы образования на мировом рынке. Достижением цели будет адаптация исследовательских и образовательных программ вузов России в международной академической среде. Двадцать один университет уже получил средства на поддержку своего инновационно-исследовательского развития из ресурсов государственной программы.

Изучив опыт работы на основе эффективных контрактов в отечественных университетах, пришли к выводу: эффективный контракт является соглашением двух сторон, где прописаны конкретные количественные показатели, характеризующие результаты работы научно-педагогического работника, влияющие на эффективность деятельности университета.

Наиболее весомыми критериями оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава в российских университетах стали такие показатели, как: публикационная активность; подготовка и издание учебных пособий и электронных курсов; разработка авторских курсов и учебных программ; результативная грантовая деятельность и другое.

Восприятие эффективного контракта как определенного перечня показателей, обязательных для выполнения профессорско-преподавательским контингентом вуза, несколько однобоко. Такое понимание сущностного значения документа будет служить администрации руководством для вознаграждения или наказания каждого сотрудника [7].

При такой постановке вопроса эффективным контракт будет лишь для одного участника процесса образования – образовательной организации. Для самих работников, осуществляющих научно-образовательную деятельность, он может нести два измерения эффективности: материальное – когда предоставляются знания, профессиональный опыт, уровень компетентности, и символическое – когда преподаватель своим приходом в университет приносит ему свой авторитет, известность и престиж. Эффективность контракта в таком случае будет выражаться вкладом научно-педагогического работника в развитие вуза и вознаграждением за него со стороны администрации [5].

Нами был проведен контент-анализ публикационной активности преподавателей университета ГУУ в рамках таких изданий, как «Вестник университета», «Управление» и «Муниципальная академия». Все журналы входят в обновленный Перечень рецензируемых научных изданий. Для сравнения взяли данные о количестве публикаций за 2013 год – начало активной практики эффективных контрактов в вузах, и 2019 год, когда накоплен значительный практический опыт. За этот период эффективный контракт стал рассматриваться не только как материальный стимул, но и как эффективный инструмент, повышающий общественный статус российской системы образования и науки. Сегодня эффективный контракт понимается как инструмент мотивации научно-инновационной деятельности, позволяющей российским университетам входить в мировые рейтинги [8].

Начиная с 2004 года, Британская консалтинговая компания Quacguarelli Sumonds (QS) ведет глобальные исследования деятельности лучших университетов мирового значения, сопровождая их рейтингом, значения которого построены путем сочетания различных факторов. Наиболее значимыми при подсчете рейтинга являются следующие показатели: исследовательская деятельность; образовательный процесс; мнение работодателей о карьерном потенциале выпускников; количество иностранных студентов в вузе; репутация вуза в академической среде. Основной целью (QS) World University Rankings является помощь студентам при выборе ведущих университетов мира.

В число 1000 университетов мира, участвующих в исследованиях 2019 года, вошли 27 российских вузов. Улучшили свои показатели по отношению к результатам исследований предыдущих лет по числу иностранных студентов – 19 российских университетов.

В числе пятидесяти лучших университетов мира, по такому показателю, как соотношение количества иностранных преподавателей к числу обучающихся, отмечены 7 российских вузов. Лидером в международном рейтинге, из числа российских университетов, является МГУ им. М.В. Ломоносова. Этот вуз повысил свой рейтинг на 6 позиций и занял 84 место. В числе других российских вузов – участников рейтинга – так же наблюдается положительная динамика об их потенциале и возрастающей конкурентоспособности.

Таким образом, практика эффективного контракта в профессорско-преподавательской среде ГУУ позволила более чем вдвое повысить публикационную активность сотрудников, развить внутреннюю мотивацию преподавателей, создать благоприятную академическую среду. Можно с уверенностью сказать, что эффективный контракт может рассматриваться как инструмент повышения экономического эффекта университета и его академического развития.

Литература

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. С. 60 – 61.
2. *Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К.* Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. № 5. С. 13 – 20.
3. *Вышеславова Т.Ф., Лукинова С.А.* Еще раз об эффективном контракте в сфере образования // Успехи современной науки. 2016 (1). С. 115 – 118.
4. *Добрусина М.Е., Шумар М.С.* Эффективный контракт в деятельности вуза // Вестник факультета управления СПбГЭУ. Вып. №1. 2017. Апрель. С. 463 – 470.
5. *Зарубин В.Г., Начкин А.И.* Эффективный контракт научно-педагогических работников: нормативное и ценностное измерение // Ученые записки ЗабГУ. Серия: Философия, социология, культурология, социальная работа. 2013. № 4 (51). С. 50 – 55.
6. *Курбатова М.В., Донова И.В.* Эффективный контракт в высшем образовании: результаты реализации проекта // Journal of Institutional Studies. 2019. Т. 11. № 2. С. 122 – 145.
7. *Лобанова О.Л.* Эффективный контракт и показатели деятельности // Советник бухгалтера гос. и муниципал. учреждения. 2013. № 4 (100). С. 18 – 21.
8. *Лукьянова А.В.* Методические подходы к оценке внедрения системы «эффективный контракт» в высших учебных заведениях // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. № 6А. С. 264 – 274.
9. *Раицкая Л.* Зачем университетам эффективный контракт? [Электронный ресурс]. http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/raitskaya-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyij-kontrakt.pdf (дата обращения 10.02.2020).

Cherkasova Marina Alexandrovna, Doctor of Philosophy, Professor of the Department of State and Municipal Management, State University of management (99, Ryazan Av., Moscow, 109542, Russian Federation). E-mail: Msk-1972@mail.ru

MOTIVATION OF RESEARCH AND INNOVATION ACTIVITIES AT THE UNIVERSITY THROUGH THE PRACTICE OF EFFECTIVE CONTRACT

Abstract

The article considers the role of an effective contract as a flexible tool for motivating research and innovation activities of the University's teaching staff. The analysis of the components of an effective contract, which are the most important criteria for evaluating the effectiveness of an individual scientific and pedagogical worker, and the educational organization as a whole, is carried out. The characteristics of criteria for evaluating labor efficiency are revealed. The article presents the results of the influence of effective contract practice on the specification of working conditions and conditions, improving the competitiveness of educational institutions, creating a healthy socio-psychological climate, corporate environment, and motivating the development of creativity in professional activities. The author substantiates the hypothesis that with the implementation of effective contracts, there will be institutional changes in the University environment.

Keywords: *motivation of innovations, effective contract, efficiency criteria, increasing competitiveness, academic environment, educational organization, knowledge economy, academic mobility, scientific and educational sphere.*

References

1. Bess Dzh.L. Kontrakty, byurokratiya i motivaciya prepodavatelej: vozmozhnye effekty otsutstviya postoyannogo najma // Kontrakty v akademicheskom mire / sost.i nauch.red. M.M. YUdkevich. M: Izd.dom Vysshej shkoly ekonomiki, 2011. P. 60 – 61.
2. Borovskaya M.A., Masych M.A., SHevchenko I.K. Effektivnyj kontrakt v sisteme stimulirovaniya nauchno-pedagogicheskih rabotnikov // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2013. № 5. P. 13 – 20.
3. Vysheslavova T.F., Lukinova S.A. Eshche raz ob effektivnom kontrakte v sfere obrazovaniya // Uspekhi sovremennoj nauki. 2016 (1). P. 115 – 118.
4. Dobrusina M.E., SHumar M.S. Effektivnyj kontrakt v deyatel'nosti vuza // Vestnik fakul'teta upravleniya SPbGEU. Vyp. №1. 2017. Aprel'. P. 463 – 470.
5. Zarubin V.G., Nachkin A.I. Effektivnyj kontrakt nauchno-pedagogicheskih rabotnikov: normativnoe i cennostnoe izmerenie // Uchenye zapiski ZabGU. Seriya: Filosofiya, sociologiya, kul'turologiya, social'naya rabota. 2013. № 4 (51). P. 50 – 55.
6. Kurbatova M.V., Donova I.V. Effektivnyj kontrakt v vysshem obrazovanii: rezul'taty realizacii proekta // Journal of Institutional Studies. 2019. T. 11. № 2. P. 122 – 145.
7. Lobanova O.L. Effektivnyj kontrakt i pokazateli deyatel'nosti // Sovetnik buhgaltera gos. i municipal. uchrezhdeniya. 2013. № 4 (100). P. 18 – 21.
8. Luk'yanova A.V. Metodicheskie podhody k ocenke vnedreniya sistemy «effektivnyj kontrakt» v vysshih uchebnyh zavedeniyah // Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra. 2019. № 6A. P. 264 – 274.
9. Raickaya L. Zachem universitetam effektivnyj kontrakt? [Elektronnyj resurs]. http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/raitskaya-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyij-kontrakt.pdf (data obrashcheniya 10.02.2020).