

## ФОРМАЛИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗОВ<sup>1</sup>

**М.В. КУРБАТОВА,**

доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой  
экономической теории и государственного управления,  
Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия,  
e-mail: kmv@kemsu.ru;

**Н.Ф. АПАРИНА,**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической теории  
и государственного управления,  
Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия,  
e-mail: aparinanf@mail.ru;

**И.В. ДОНОВА,**

старший преподаватель кафедры менеджмента,  
Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия,  
e-mail: idonova@gmail.com;

**Е.С. КАГАН,**

кандидат технических наук, доцент кафедры автоматизации  
исследований и технической кибернетики,  
Кемеровский государственный университет, г. Кемерово, Россия,  
e-mail: kaganes@mail.ru

*Реформирование российской системы высшего профессионального образования осуществляется посредством широкомасштабного внедрения документированных правил деятельности преподавателей вузов. Академические стандарты как преимущественно неформальные нормы постепенно оттесняются формальными правилами, определяющими условия деятельности и формирующими конкуренцию между преподавателями. Объектом исследования данной работы являются последствия внедрения в российскую систему высшего профессионального образования механизмов внешней оценки деятельности преподавателей вузов. В статье предпринята попытка оценить уровень публичной формализации деятельности преподавателей и определить, существует ли какая-либо зависимость между данной формализацией и публичной оценкой эффективности деятельности вузов. В результате проведенного исследования не было выявлено каких-либо существенных зависимостей между уровнем публичной формализации деятельности преподавателей и публичной оценкой эффективности деятельности вузов. Однако развертывающиеся процессы усиления внешнего контроля будут иметь далеко идущие последствия. Скорее всего, они будут негативными, так как бюрократическими методами вряд ли удастся повысить либо успешно заместить академические стандарты, действующие в вузах.*

**Ключевые слова:** *новый государственный менеджмент; высшее профессиональное образование; вуз; преподаватель; академические стандарты; внешний контроль; формализация деятельности.*

<sup>1</sup> Статья выполнена при поддержке гранта РФФИ № 14-06-00251.

## LECTURER ACTIVITY FORMALIZATION AND THE UNIVERSITIES ACTIVITY EFFECTIVENESS

**M.V. KURBATOVA,**

Doctor of Economics (DSc), Professor, Head of the Department  
of Economic Theory and State Management,  
Kemerovo State University, Kemerovo, Russia,  
e-mail: kmv@kemsu.ru;

**N.F. APARINA,**

Candidate of Economics (PhD), Associate Professor  
of the Department of Economic Theory and State Management,  
Kemerovo State University, Kemerovo, Russia,  
e-mail: aparinanf@mail.ru;

**I.V. DONOVA,**

Senior Lecturer of the Department of Management,  
Kemerovo State University, Kemerovo, Russia,  
e-mail: idonova@gmail.com;

**E.S. KAGAN,**

Candidate of Technical Sciences (PhD),  
Associate Professor of the Department of Automation Research and Technical Cybernetics,  
Kemerovo State University, Kemerovo, Russia,  
e-mail: kaganes@mail.ru

*The higher education reform in Russian implements large-scale of documented rules that regulate university lecturers' activity. Academic standards as predominantly informal norms are hustled away with formal rules that define the conditions of activity and create competition among lecturers. The consequences of the introduction of the mechanisms of university lecturers' external evaluation into the Russian higher education are the object of this paper. An attempt is made to evaluate the level of the public formalization of the lecturers' activity and determine whether there is any relation between this formalization and the public evaluation of the universities' performance in the paper. The fulfilled research did not reveal any significant relationship between the level of the public formalization of the lecturers' activity and the public evaluation of the universities' performance. However, the unfolding processes of external control strengthening will have far-reaching consequences. Most likely, the consequences will be negative, so is unlikely to increase or to replace successfully academic standards in universities with any bureaucratic methods.*

**Keywords:** *new public management; higher professional education; university; lecturer; academic standards; external control; activity formalization.*

**JEL classifications:** *A19, B59, E02, P50.*

Реформирование российской системы высшего профессионального образования предполагает принципиальные изменения в отношениях «государство как учредитель – вузы» и «вуз как работодатель – преподаватели». Данные изменения, по замыслу реформаторов, должны повысить эффективность вузов с точки зрения использования ресурсов учредителя, а также уровень их конкурентоспособности на рынке образовательных услуг (в том числе международном). Концептуальной основой реформирования стали подходы нового государственного менеджмента, суть которых заключается в перенесении методов работы частного сектора в отрасли общественного сектора: во-первых, в рассмотрении государственных организаций как производителей государственных

услуг; во-вторых, в том, что сами «государственные организации рассматривают потребителей своих услуг как клиентов, а своих сотрудников – как работников, привлекаемых на рынке труда без типичного ранее ожидания пожизненной занятости» (Баранов, 2012. С. 51).

В настоящее время изменение государством правил деятельности вузов осуществляется практически по всем направлениям – меняется система распределения бюджетных мест, принципов финансирования, системы оценки деятельности вузов и т. д. Данные изменения правил являются явными и широко обсуждаемыми. Менее заметными, но более фундаментальными являются сдвиги в системе отношений «вуз – преподаватель» (Курбатова, 2013). Фактически место вуза как сообщества преподавателей, выстраивающих эту организацию, выбирающих и контролирующих деятельность администрации, постепенно заменяет вуз как клиентоориентированная организация, производящая образовательные услуги и нанимающая преподавателей на рынке труда. Академические стандарты как преимущественно неформальные нормы постепенно оттесняются формальными правилами, определяющими условия деятельности и формирующими конкуренцию между преподавателями.

Предполагается, что использование уже опробованных в частном секторе механизмов управления и в общественном секторе должно обеспечить повышение эффективности деятельности преподавателей. Как указывается в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы», одним из важнейших результатов ее реализации должно стать: «*Преподаватели вузов, активно занимающиеся исследованиями и разработками, обеспечивающие высокое качество образования, будут получать зарплату, позволяющую сосредоточиться на одном месте работы и работать с полной отдачей. Повысится эффективность конкурсных механизмов замещения должностей доцентов и профессоров, которые, с одной стороны, повысят требования к претендентам на эти позиции, а с другой стороны, заставят вузы конкурировать за лучших преподавателей, предлагая им привлекательные условия работы. В профессиональном сообществе будут действовать эффективные институты самоуправления, расширятся возможности участия работников в управлении образовательными организациями*» (Государственная программа..., 2013. С. 38).

Однако в ряде современных институциональных исследований обращается внимание на то, что в общественном секторе приемы оценки результатов и повышения эффективности деятельности организаций и работников, характерные для частного сектора, нередко дают отличные от ожидаемых результаты (Дим, 2004; Тамбовцев, 2006; и др.). Не стала здесь исключением и российская система высшего профессионального образования.

Объектом исследования данной работы являются последствия внедрения в российскую систему высшего профессионального образования механизмов внешней оценки деятельности вузов и преподавателей вузов. В статье предпринята попытка оценить уровень публичной формализации деятельности преподавателей вузов и определить, существует ли какая-либо зависимость между данной формализацией и публичной оценкой эффективности деятельности вузов.

### **Публичная оценка деятельности российских вузов**

Как указывается в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы», создание системы оценки качества образования, составной частью которой является оценка деятельности вузов, должно обеспечить «*надежной и актуальной информацией процессов принятия решений руководителей и работников системы образования, а также потребителей образовательных услуг*» (Государственная программа..., 2013. С. 215). По результатам данной оценки вузы предполагается дифференцировать по объемам выделения контрольных цифр приема, бюджетного финансирования, по финансовым ресурсам, привлекаемым с рынка образовательных услуг.

Согласно уже принятым нормативным документам, для российских вузов выстраивается разветвленная система контроля их деятельности, основанная на формализованных показателях. В данную систему включаются:

- Система лицензирования и аккредитации вузов, реализуемая Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки РФ.

- Мониторинг эффективности вузов Министерства образования и науки РФ, по результатам которого принимаются решения о будущем вузов.

При этом следует заметить, что в действующей системе государственного контроля и надзора мониторинг эффективности вуза фактически стал дублирующим механизмом, основное назначение которого – сократить количество вузов, в том числе и за счет тех, которые формально соответствуют требованиям лицензирования и аккредитации.

Одновременно с этими механизмами контроля предпринимаются действия по *«внедрению механизмов внешней независимой системы оценки качества работы образовательных организаций с участием общественности и работодателей»* (ГАРАНТ.РУ, 2013. С. 221). При этом выделяется два таких механизма:

- Рейтинги вузов – как комплексные, так и по различным направлениям их деятельности. Данные рейтинги призваны информировать работодателей и население о состоянии дел в вузах, давать их деятельности независимую общественную оценку.
- Механизмы общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ, в том числе международной.

В качестве публичной оценки эффективности деятельности вузов в работе используются существующие рейтинги:

1. Национальный рейтинг классических и исследовательских университетов (ИА «Интерфакс»). В рейтинг 2012/2013 входит 105 высших учебных заведений: 73 классических университета, 29 национальных исследовательских университетов (НИУ), 2 педагогических и один транспортный университет. Целью рейтинга является развитие механизмов и процедур независимой системы оценки российских вузов и их образовательных программ, повышение конкурентоспособности российских университетов в мировом образовательном и исследовательском пространствах. Деятельность вузов оценивается по шести основным параметрам: образовательная деятельность; научно-исследовательская деятельность; деятельность вуза в социальной сфере; интернационализация или международная деятельность вуза; бренд вуза; инновации и предпринимательство (*Национальный рейтинг университетов...*, 2013).

2. Рейтинг РА-Эксперт «100 лучших российских вузов». Рейтинг рассчитывается по пятидесяти разнообразным критериям, таким как условия для получения качественного образования, уровень научно-исследовательской активности, востребованность выпускников работодателями, средний балл ЕГЭ абитуриентов, зачисленных по конкурсу на очную форму обучения на бюджетной основе, доля иностранных студентов из дальнего зарубежья, объем финансирования в расчете на 1 студента т. д. При этом данные статистики совмещаются с результатами опросов ученых, работодателей, выпускников и студентов (*Эксперт РА, 2013*).

3. Рейтинг вузов на основе h-индекса, или индекса Хирша. Данный индекс является количественным наукометрическим показателем результативности ученого, группы ученых, научной организации, журнала или страны в целом, основанной на количестве публикаций и количестве цитирований этих публикаций. Для вузов индекс Хирша рассчитывается автоматически по всем публикациям научной организации, представленным в РИНЦ. В исследовании использовался рейтинг вузов по базе РИНЦ (868 вузов) (*Научная электронная библиотека, 2014*).

4. Рейтинг вузов ГУ-ВШЭ по качеству бюджетного приема на основе расчета среднего балла ЕГЭ по вузам. С 2010 г. данные собираются по всем государственным вузам РФ, которые ведут прием преимущественно по результатам ЕГЭ (из мониторинга исключены творческие и военные вузы). Основная идея проекта – показать качество приема в разные вузы и на разные направления на основе расчета среднего балла ЕГЭ зачисленных абитуриентов. В исследовании использованы данные мониторинга за 2013 г. (*НИУ «ВШЭ», 2013*).

Для достижения целей исследования в работе была предпринята попытка сформировать комплексный показатель публичной оценки деятельности вузов, который бы отражал достижения вузов по разным направлениям деятельности и при использовании разных методик ранжирования вузов.

Источником формирования выборки для исследования стали данные мониторинга качества приема в вузы РФ-2013, бюджетный прием в головные вузы (НИУ «ВШЭ», 2013). Был определен объем выборки, 100–120 единиц. Формирование итогового списка проходило итерационно. В качестве первого шага из общего списка были исключены вузы, учредителем которых не является Министерство образования и науки РФ. Таким образом, в генеральной совокупности оказались классические университеты, технические, социально-экономические, гуманитарные и педагогические вузы (всего в мониторинге качества приема по данным категориям оказалось 352 вуза). Данные по типам вузов на этом этапе формирования выборки представлены в табл. 1.

Таблица 1

**Данные об общей структуре вузов в мониторинге качества приема в вузы РФ по типам**

Количество вузов, всего в мониторинге качества приема	Кол-во	%
классических	85	24
технических	136	38
социально-экономических	56	16
гуманитарных	24	7
педагогических	51	15
<b>всего</b>	<b>352</b>	<b>100</b>

Для целей анализа было принято решение заносить в базу данных информацию с сайтов всех без исключения вузов, имеющих особый статус (МГУ, СПбГУ, федеральные университеты, национальные исследовательские университеты), а остальных вузов – выборочно (для соблюдения объема выборки). После отбора «особых» вузов в выборке осталось 312 учебных заведений. В дальнейшем выборка формировалась, с одной стороны, с учетом типа вуза, с другой – пропорционально количеству вузов в регионе. Так, столичные вузы составили 17% общего количества вузов в списке, Санкт-Петербургские – 6%. Выборка по этим двум крупнейшим городам (всего 74 вуза из списка) составлялась по квотам, с соблюдением рассчитанной доли вузов по изучаемым категориям внутри городского списка. Из списка остальных вузов (после исключения вузов Москвы и Санкт-Петербурга) были сформированы подвыборки по категориям, затем список в каждой подвыборке был отсортирован по алфавиту, а выборка формировалась случайным образом согласно квотам по категории вузов (см. табл. 2) с шагом внутри подвыборки, примерно равным 2.

Таблица 2

**Данные о структуре вузов в выборке после исключения вузов Москвы, Санкт-Петербурга**

После исключения из списка вузов Москвы и Санкт-Петербурга	Кол-во	%	Кол-во вузов в выборке
классических	64	27	32
технических	83	35	43
социально-экономических	34	14	16
гуманитарных	12	5	6
педагогических	45	19	23
<b>всего</b>	<b>238</b>	<b>100</b>	<b>120</b>

По вузам, попавшим в выборку, были собраны данные по рейтингам. На данном этапе возникла серьезная проблема, обусловленная тем, что лишь 2 рейтинга из 4-х включают все вузы сформированной выборки. Национальный рейтинг университетов включает 105 вузов – классические университеты (в том числе федеральные) и НИУ. Из него выпадают вузы других профилей. Рейтинг вузов России РА-Эксперта составлен для топ-100 вузов всех профилей. В связи с этим

из выборки были исключены вузы, имеющие лишь 2 из 4-х рейтинговых оценок. В результате в выборке осталось 86 вузов, имеющих хотя бы одну из оценок Интерфакса или РА-Эксперта. Из них были выделены 2 группы вузов: классические и научно-исследовательские, для которых есть рейтинг Интерфакса и потенциально они могли попасть в топ-100 РА-Эксперта; технические, попавшие в топ-100 РА-Эксперта.

Для расчета комплексного показателя публичной оценки деятельности вузов классических и научно-исследовательских вузов (всего 69 вузов) использовались 4 критерия: балл в рейтинге Интерфакса, рейтинговый функционал вуза РА-Эксперта, индекс Хирша РИНЦ на определенную дату, средний балл ЕГЭ 2013 г. Для построения рейтинга всех вузов (первой и второй группы) использовались 3 критерия: рейтинговый функционал вуза РА-Эксперта, индекс Хирша РИНЦ на определенную дату, средний балл ЕГЭ 2013 г.

#### Методика расчета комплексного показателя публичной оценки деятельности вузов

Для расчета весовых коэффициентов критериев был проведен корреляционный анализ. Показатели, наиболее связанные со всеми остальными критериями, получали больший вес. Так, при построении комплексной оценки по четырем критериям наибольшее значение весового коэффициента получил «рейтинговый функционал вуза РА-Эксперта» (0,267), наименьший – «средний балл ЕГЭ» (0,239).

Предварительно диапазон изменений значений критериев был разбит на 3 уровня: низкий, средний высокий (см. табл. 3), после чего осуществлялась перекодировка значений показателей в диапазон [0; 1].

Таблица 3

Разбиение диапазонов изменения критериев на уровни

Критерий	Диапазон изменений значений критерия в выборке	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Рейтинг РА-эксперт (К1)	15–100	15–35	36–65	66–100
Рейтинговый функционал (К2)	0–4,7727	0–1,5	1,5–3	3–4,7727
Индекс Хирша (К3)	5–175	5–29	30–59	60–175
Балл ЕГЭ (К4)	54,3–93,2	54,3–56 «красная зона»	56–70 «желтая зона»	70–93,2 «зеленая зона»

Для расчета показателя, характеризующего публичную оценку деятельности вуза, использовался нечеткий подход, позволяющий работать с разнотипными данными. Каждый из критериев, входящих в комплексную оценку, был представлен в виде лингвистической переменной с термножеством, состоящим из трех термов: Т1-низкий, Т2-средний, Т3-высокий. Для построения функций принадлежности термов использовался апостериорный подход. Для каждого уровня критерия было рассчитано число вузов, попавших в данный интервал. На основании этих данных были построены функции принадлежности термов. Информация о значениях критериев для каждого вуза была переведена в значения функций принадлежности всех трех термов лингвистических переменных (процедура фаззификации).

Используя значения функций принадлежности термов, расчет комплексной оценки рейтинга вузов осуществляется по алгоритму, описанному в [14]. Итоговая нечеткая комплексная оценка рейтинга вузов с помощью процедуры дефаззификации центроидным способом была переведена в четкую оценку.

В табл. 4 представлены значения критериев (их весовые коэффициенты) для нескольких вузов, а также соответствующая комплексная оценка публичной деятельности вузов.

Таблица 4

**Критерии оценки деятельности классических и научно-исследовательских вузов и соответствующая оценка их публичной деятельности**

ВУЗы с оценкой их публичной деятельности	Критерии				Публичная оценка деятельности вуза
	К1 (0,27)	К2 (0,25)	К3 (0,24)	К4 (0,24)	
МГУ	100	4,7727	175	88	1
ВШЭ	59	3,8797	38	89	0,614
Сибирский федеральный университет	61	3,2844	59	66,9	0,454
Северо-Кавказский ФУ	38	0	20	66,8	0,236
Балтийский ФУ	55	1,4179	19	69,8	0,293
РУДН	72	2,878	41	77,6	0,468
Кемеровский государственный университет	45	1,5131	34	66,7	0,314
Кубанский государственный университет	54	1,4763	36	72,2	0,311

Как и следовало ожидать, верхние позиции комплексного показателя публичной оценки деятельности вузов заняли МГУ, СПбГУ и половина научно-исследовательских университетов (13 из 27, показатель выше 0,34). В то же время ряд федеральных университетов (Северо-Кавказский ФУ, Балтийский ФУ, Северо-Восточный ФУ им. М. К. Аммосова и Северный (Арктический) федеральный университет им. М. В. Ломоносова) оказались далеко во второй части списка 86 вузов (с показателем ниже 0,26). С другой стороны, в верхней части рейтинга оказались традиционно сильные и известные вузы, не вошедшие в группу ФУ и НИУ (РУДН, ЛЭТИ, НГТУ, ТУСУР, Уфимский государственный нефтяной технический университет).

**Оценка публичной формализации деятельности преподавателей вузов**

Широкомасштабное внедрение документированных правил деятельности преподавателей вузов, лежащих в основе внедрения системы внешней (прежде всего со стороны менеджмента вузов) оценки этой деятельности – важнейший признак нового подхода к управлению российским высшим образованием. Контуры данного подхода зафиксированы в «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» (КонсультантПлюс, 2012). В качестве инструментов реализации мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда в ней указаны «оптимизация структуры заработной платы и штатной численности работников», «применение систем нормирования труда», «построение сквозных отраслевых систем показателей оценки эффективности деятельности учреждений при оказании государственных (муниципальных) услуг (выполнении работ)». Программа предполагает разработку и введение «взаимувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника». Фактически она настраивает вузы и преподавателей работать на достижение установленных сверху формальных показателей, для чего и создается система внешнего оценивания деятельности преподавателей, включающая процедуры отбора, нормирования и стимулирования на принципах «эффективного контракта».

Таким образом, проблему формализации деятельности преподавателей вузов следует рассматривать в более общем контексте – трансформации институциональной природы вуза (Курбатова, 2013). Институциональным основанием выстраивания системы внешнего оценивания труда преподавателей и формализации их деятельности становится переход к «менеджеризму», основанному на уподоблении вузов коммерческим организациям:

1. Вуз рассматривается как некое подобие фирмы, выстраивающей особую систему стимулов для работников. Студенты – это «клиенты» вуза, а его деятельность – процесс производства образовательных услуг для них.

2. Считается возможным, с одной стороны, отделить преподавателя от вуза, представив его в качестве обычного наемного работника, а с другой, - выделить результаты его работы из коллективных результатов деятельности. При таком подходе существенно увеличивается роль менеджмента

вуза, который выводится из-под контроля профессионального сообщества вузовских преподавателей.

3. Администрациям вузов передаются полномочия по обеспечению эффективного функционирования вузов, закрепляется их ответственность за объемы и качество производства образовательной услуги. При этом руководство вузов встраивается в цепочку государственного администрирования. Оно подвергается бюрократическому оцениванию и само разворачивает системы оценивания деятельности преподавателей.

4. Для преподавателей выстраивается система внешнего оценивания их труда, которая замещает существующие академические стандарты поведения и репутационные механизмы контроля. По результатам данного оценивания предполагается формировать систему стимулирующих выплат.

Подобные изменения институциональной природы вузов сопровождаются изменениями в системе норм, регулирующих деятельность преподавателей. Если для университетов как сообщества профессоров «большую часть стандартов ... определяет широкое академическое сообщество» (Маркс, 2005. С. 132), то в клиентоориентированных организациях, какими становятся современные российские вузы, стандарты навязываются клиентом, а следование им должно приносить прибыль (рост эффективности деятельности вузов с точки зрения их бюджетной обеспеченности и использования ресурсов учредителя).

Для вузов как клиентоориентированных организаций государством устанавливается система оценки деятельности, которая формирует стимулы для достижения устанавливаемых извне стандартов. Это способствует созданию следующих стандартов<sup>2</sup>:

- механизмов отбора преподавателей, которые готовы ориентироваться на новые стандарты клиентоориентированной деятельности вузов, и создающих условия для конкуренции на входе в организацию и в процессе деятельности;
- стандарты деятельности, позволяющие администрациям вузов во взаимодействии с преподавателями добиваться выполнения устанавливаемых учредителем индикаторов деятельности, а также извлекать доход с рынка образовательных услуг;
- стандарты идентификации, т. е. определения принадлежности к академическому сообществу, позволяющие обеспечивать дальнейшую трансформацию вузов в организации, ориентированные на клиента и на повышение эффективности производства образовательных услуг.

В результате в деятельности преподавателей вузов существенно меняется структура норм поведения, регулирующих их академическую деятельность: академические стандарты, формируемые сообществом преподавателей определенного вуза, оттесняются формализованными нормами, закрепляемыми в различных нормативных документах. С одной стороны, это повышает степень прозрачности деятельности вузов, раскрывает для учредителя и потребителей образовательных услуг информацию о существующих в вузах требованиях, уровне преподавания, критериях отбора и оценки деятельности преподавателей и т. п. С другой стороны, возникает проблема взаимодействия неписаных академических стандартов и данных формальных норм.

На наш взгляд, данные нормы могут быть как взаимодополняемыми (комплементарными), так и взаимозаменяемыми (субститутами). Взаимодополняемость академических стандартов, вырабатываемых профессиональным сообществом, и формальных правил деятельности преподавателей обеспечивается в том случае, если в последних закрепляются уже действующие нормы, либо они устанавливают правила для регулирования новых видов деятельности (например, для обеспечения выполнения государственных стандартов, для инновационной деятельности). Взаимозаменяемость, в свою очередь, может иметь двоякую природу. С одной стороны, формальные нормы, ориентированные на лучшие практики (например, в отборе, в квалификационных требованиях и в стимулировании), могут частично заместить более низкие локальные академические стандарты определенного вуза и способствовать их последующему повышению. В то же время, формальные нормы могут создать стимулы для работы на устанавливаемый показатель деятельности (Тамбов-

<sup>2</sup> В определении направлений влияния изменения институциональной природы вузов на нормы нами используется классификация академических стандартов Дентона Маркса, который выделяет стандарты допуска в академическое сообщество, стандарты академической деятельности в рамках сообщества и стандарты идентификации сообщества (Маркс, 2005. С. 134).



цев, 2006; Курбатова, Левин, 2013) при сохранении (или даже последующем снижении) прежних локальных академических стандартов вследствие смещения активности преподавателей с реальной исследовательской и преподавательской деятельности в работу на показатели. Как пишет Р. Дим об опыте внедрения механизмов внешнего оценивания деятельности преподавателей, «доверие между сотрудниками на различных уровнях сменилось необходимостью предоставлять четкие данные и документацию, а на смену коллегиальности пришли жесткие требования по заполнению различных форм и бюрократические процедуры. Таким образом, профессиональная независимость и автономия постепенно исчезают» (Дим, 2004. С. 55).

**Уровень публичной формализации деятельности преподавателей вузов** показан в работе как комплексная экспертная оценка документированных правил этой деятельности, представленных в публичном пространстве Интернет. Она включает оценку по трем направлениям: документированные правила отбора ППС (правила входа в академическое сообщество), документированные правила нормирования труда и планирования деятельности ППС и документированные правила стимулирования деятельности ППС (правила академической деятельности).

**Методика расчета оценки публичной формализации деятельности преподавателей вузов**

Для оценки степени публичной формализации была построена двухуровневая иерархическая модель. Первый уровень иерархической модели представлен документами по трем основным направлениям деятельности преподавателей вузов: документированные правила отбора ППС, документированные правила нормирования труда и планирования деятельности ППС и документированные правила стимулирования деятельности ППС. На втором уровне иерархии по каждому из трех направлений были выделены группы документов по нормам и процедурам отбора, планирования и стимулирования.

Для оценки уровня значимости были составлены матрицы парных сравнений и рассчитаны приоритеты составляющих. В табл. 5 представлены компоненты модели и приоритеты всех уровней.

Таблица 5

**Приоритеты составляющих оценки публичной формализации деятельности преподавателей вузов**

Компоненты I уровня	Приоритет I уровня	Компоненты II уровня	Приоритет II уровня	Обобщенный приоритет составляющих нижнего уровня модели
1.1. Документированные правила отбора ППС	0,297	2.1.1. Должностные требования	0,649	0,193
		2.1.2. Процедуры отбора	0,279	0,083
		2.1.3. Аттестация	0,072	0,021
1.2. Документированные правила нормирования труда и планирования деятельности ППС	0,163	2.2.1. Особое регулирование рабочего времени	0,297	0,049
		2.2.2. Нормы учебной нагрузки	0,163	0,027
		2.2.3. Нормы времени	0,540	0,088
1.3. Документированные правила стимулирования деятельности ППС	0,540	2.3.1. Положение об оплате труда	0,592	0,319
		2.3.2. Документы по стимулированию труда	0,333	0,180
		2.3.3. Рейтинговая система	0,075	0,040

Для оценки степени выраженности каждой составляющей нижнего уровня иерархии была проведена экспертная оценка по следующей шкале: 0 – отсутствие документированных правил, представленных в публичном пространстве Интернет, 1 – документация является неполной, 2 – документация является полной. Используя нечеткий подход, данные значения составляющих были

переведены в нечеткие числа, на основании которых осуществлялся расчет аддитивной взвешенной комплексной оценки степени публичной деятельности преподавателей.

Источником информации для расчета уровня публичной формализации деятельности преподавателей вузов стала информация, представленная на сайтах вузов. Требования к вузам по созданию новых, более формализованных и более прозрачных норм деятельности преподавателей вузов закреплены в нормативных документах. Как указывается в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы» «все образовательные организации будут обеспечивать доступность потребителям информации о своей деятельности на официальных сайтах» (*ГАРАНТ.РУ, 2013. С. 218*).

Несомненно, в настоящее время официальный сайт является инструментом коммуникационной политики и продвижения вуза в широкой социальной среде. Этот факт часто отражает и визуализированная структура сайтов образовательных организаций, содержащая разделы «Абитуриенту», «Студенту», «Наука», «Общество», «Партнерам и попечителям». Однако лишь небольшая часть вузов выделяет на своей интернет-витрине еще одного потребителя информации – сотрудника, преподавателя. Как правило, необходимые документы для этой категории пользователей разрознены, их не без труда можно разыскать на страничках подразделений и общественных организаций (профкомов) или в материалах ученых советов вузов, а функция поиска на порталах вузов реализована далеко не всегда корректно. Вероятно, организация работы в «личных кабинетах» (персонализированных системах доступа к внутренним информационным ресурсам вуза) дает сотруднику достаточно возможностей, однако внешний пользователь (возможно, соискатель работы, претендент на должность) исключен из числа потребителей информации. Отметим, что такая ситуация отчасти объяснима тем, что внутренние документы, регулирующие кадровую политику и вопросы оплаты труда, не находятся в списке информации, обязательной к размещению на официальном сайте образовательной организации, которые предусмотрены Постановлением Правительства Российской Федерации от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» (*Правительство Российской Федерации, 2013*) и Приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 29.05.2014 № 785 «Требования к структуре официального сайта образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации» (*Федеральная служба..., 2014*).

Для экспертной оценки публичной формализации правил отбора на должности ППС были использованы следующие документы:

1. Устав, Правила внутреннего трудового распорядка и коллективный договор, которые входят в список обязательных для размещения на сайте локальных нормативных актов вуза.
2. Специальные документы вузов, определяющие должностные требования, процедуры отбора и аттестации ППС. Примерами могут служить «Регламент о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава», «Положение о конкурсной комиссии Ученого совета», «Порядок проведения аттестации профессорско-преподавательского состава», «Регламент выдвижения соискателей ученых званий доцента и профессора по кафедре/специальности», «Профессиональные требования к представителям профессорско-преподавательского состава» и пр. Данные документы в большинстве обследованных вузов находятся в открытом доступе (в материалах кадровых департаментов, профкома, стандартах СМК, материалах Ученого совета, приказах ректора), в других вузах доступ к ним закрыт для внешнего пользователя, в некоторых вузах они на сайтах не представлены.

Экспертная оценка уровня публичной формализации процедур и критериев отбора ППС осуществлялась по следующим направлениям: наличие регламентов проведения конкурсных процедур, критериев отбора на должности ППС или должностных требований к ППС, а также документов по различным видам аттестации персонала.

С точки зрения вклада документированного правила в уровень формализации деятельности преподавателей наиболее значимым, по нашему мнению, является подробное многокритериальное описание требований, предъявляемых к участникам конкурсного отбора на должности ППС. Эти

документы отражают уровень и логику отбора, формируют у ППС понимание минимального набора научных и учебно-методических показателей, обеспечивающих относительно «безопасное» существование в вузе и перспективы продвижения. Как правило, специальные критерии отбора, специфичные по должностям ППС, утверждаются Ученым советом вуза. В одних вузах перечень критериев включается в Положение о порядке замещения должностей ППС, в других – представляет собой отдельный документ, например, стандарт системы менеджмента качества «Общие и специальные требования к профессорско-преподавательскому составу».

В максимально детализированном варианте они включают в себя требования к уровню образования и стажу научно-педагогической деятельности, наличию ученой степени/звания, минимально необходимые показатели результатов научной и учебно-методической работы за предшествующий период, в некоторых случаях – объем учебной нагрузки за период, причем отдельно для переизбирающихся и участвующих в конкурсе впервые (экспертная оценка – 2, зафиксирована в 15 вузах). В ряде вузов требования к должностям ППС сформулированы в самом общем виде по ограниченному кругу показателей (образование, стаж, наличие ученой степени/звания) – экспертная оценка 1, ее получили 9 вузов. В двух из трех обследованных вузов документов по регламентации критериев отбора и должностных требований в публичном доступе не обнаружено (экспертная оценка – 0).

Второе место по значимости получило описание процедур отбора на должности ППС. В том или ином виде описание порядка замещения должностей ППС содержится в Правилах трудового распорядка или коллективных договорах, где имеется указание на периодичность прохождения конкурса, очерчивается круг должностей, замещаемых в конкурсном режиме, ограничения на участие в конкурсном отборе, а также список необходимых документов для участия в конкурсе. Отметим, что большинство базовых правил в этом случае дублирует утвержденное приказом Министерства образования РФ еще в 2002 г. «Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации» (выставлялась экспертная оценка «1», ее получили 40% вузов из выборки). Некоторые вузы в последние годы принимают собственные локальные документы – Положения, в которых подробно прописаны не только порядок (последовательность) подачи и прохождения конкурсных документов, списки визирующих их лиц, но и порядок подсчета голосов, критерии правомочности заседания/конкурсной комиссии и принятия ими решения о рекомендации претендента, а также приложены образцы всех документов (см., например, сайт Уральского федерального университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина). Подобные комплексные решения получают экспертную оценку уровня формализации, равную 2 (каждый третий вуз). Тем не менее около 27% сайтов обследованных вузов не содержат никакой сколько-нибудь содержательной информации о процедурах отбора на должности ППС (оценка – 0).

Наименьший ранг значимости имеют нормы вузов, регламентирующие порядок аттестации персонала. Следует отметить, что при анализе этот показатель получился и наименее «наполненным», т. е. документы по аттестации размещены на сайтах всего 22-х вузов из выборки. В наиболее формализованных вариантах (экспертная оценка – 2) аттестация ППС проводится на основании принятого Положения, в котором описаны основания для проведения аттестации, определены комплект аттестационных материалов и регламент заседания аттестационной комиссии, а также порядок принятия решения по материалам аттестации. В некоторых случаях также доступны графики проведения аттестаций, персональные составы аттестационных комиссий, образцы документов. Большая часть вузов либо вовсе не публикует документов по аттестации (оценка – 0), либо разрабатывает их только для особых случаев – например, для выдвижения соискателей ученых званий доцента и профессора по кафедре/специальности (оценка – 1).

Для экспертной оценки публичной формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС были использованы следующие документы:

1. Коллективный договор вуза и Правила внутреннего распорядка, которые входят в список обязательных для представления на сайте локальных нормативных актов вуза.
2. Специальные документы вузов по нормированию учебной деятельности, деятельности ППС второй половины рабочего дня (внеучебной), планирования учебной нагрузки и штатов ППС. Например, «Регламент расчета нагрузки ППС», «Положение о расчете штатного расписания

профессорско-преподавательского состава кафедр и составлении индивидуальных планов работы преподавателей», «Инструкция методическая. Нормативы учебной нагрузки» и пр. Данные документы в ряде вузов находятся в открытом доступе (в материалах СМК, Приказах ректора, материалах Учебно-методических управлений), в других вузах доступ к ним закрыт, в третьих они никак не представлены на сайтах.

Экспертная оценка уровня публичной формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС осуществлялась по следующим направлениям: наличие норм регулирования рабочего времени ППС, нормирование учебной нагрузки, нормирование второй половины рабочего дня.

С точки зрения уровня формализации деятельности преподавателей наиболее значимым является детальное нормирование второй половины рабочего дня, при котором по часам расписываются разные виды внеучебной деятельности (экспертная оценка – 2). Так, в Национальном исследовательском Томском политехническом университете устанавливаются примерные нормы времени в часах по основным видам научно-организационной, научно-исследовательской, научно-методической, организационной и воспитательной работы. Подобный уровень детализации норм осуществляется лишь в 12 вузах. В ряде вузов указывается годовой фонд рабочего времени (причем он различается по вузам, например, 1440, 1548, 1550 часов), расписываются виды внеучебной деятельности (в некоторых вузах в процентном соотношении устанавливается распределение между ними), ее планирование и контроль закрепляются за кафедрой (экспертная оценка – 1). Более чем половине вузов документов подобной регламентации в публичном доступе не обнаружено (экспертная оценка – 0).

Вторыми по значимости являются нормы вузов, регламентирующие использование рабочего времени ППС. Подобные нормы содержатся в коллективных договорах и Правилах внутреннего распорядка 70 % вузов. Например, регламентируется учебная нагрузка по должностям ППС, устанавливается предельная дневная учебная нагрузка по лекциям и семинарским занятиям, определяются величины «окон» в расписании, предусматриваются ограничения в перемещениях между корпусами, предусматривается особый день для методической (научной) работы, а также сокращение учебной нагрузки во время работы над новым учебным курсом и т. п. Наличие 1–2 таких норм оценивалось в 1 балл, наличие 3-х и более норм – в 2 балла (таких вузов оказалось 21).

Наименьшую значимость с точки зрения уровня формализации имеют нормы учебной нагрузки. Дело в том, что эти нормы в целом устанавливаются Минобрнауки РФ для всех учреждений системы ВПО и лежат в основе расчета штатов ППС и учебной нагрузки (*КонсультантПлюс*, 2003). Тем не менее ряд вузов (25) устанавливает свои, более детализированные нормы и выставляет соответствующие документы в Интернет (экспертная оценка – 2, для остальных – 1).

Экспертная оценка публичной формализации стимулирования и оплаты труда ППС преподавателей вузов осуществлялась на основе анализа следующих нормативных документов:

1. Положение об оплате труда. Обычно оно является приложением к коллективному договору. Как правило, это типовый документ, определяющий порядок и условия оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Коллективный договор является документом, обязательным к размещению на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10 июля 2013 г. № 582. Однако на сайтах попавших в выборку вузов коллективный договор с соответствующим приложением об оплате труда либо «Положение об оплате труда» как самостоятельный документ размещены лишь у 76,7% образовательных учреждений (66 из 86).

2. Специальные документы вузов по стимулированию различных аспектов труда ППС: учебной и учебно-методической, научно-исследовательской, инновационной деятельности. Это – Положения о премировании, стимулировании, Положения о внутривузовских конкурсах и т. п. Например, «Положение о внутривузовском конкурсе «Лучший молодой преподаватель»», «Почетный доктор... университета», «Заслуженный профессор... университета», «0 премиях... университета за высокие достижения в науке, образовании, литературе и искусстве». Данные документы в открытом доступе имеются у 52% вузов, попавших в выборку (45 из 86).

3. Внутренние нормативные документы вузов, регламентирующие порядок определения рейтинга ППС для стимулирования труда. Например, приказы «О введении рейтинговой системы оценки

деятельности ППС и структурных подразделений...», «Положение о рейтинговании профессорско-преподавательского состава и подразделений», «Положение о системе рейтинговой оценки трудовой деятельности сотрудников...» и др. Эти документы присутствуют на сайтах 26% вузов из исследуемой выборки (22 из 86).

Данные документы размещаются на сайтах в открытом доступе в материалах профсоюзной организации, в разделах «Сотрудникам», «Официальные документы», Приказах ректора, архивах документов. В ряде вузов перечисленные документы находятся в закрытом доступе.

Экспертная оценка уровня публичной формализации организации стимулирования и оплаты труда профессорско-преподавательского состава осуществлялась по следующим направлениям: наличие положений об оплате труда, наличие документов по стимулированию (методики, положения), наличие опубликованных методик рейтинговой системы для стимулирования труда.

С позиции оценки уровня формализации процесса стимулирования труда преподавателей вузов наиболее значимой является рейтинговая система стимулирования ППС. Дело в том, что она позволяет оценивать результаты деятельности за определенный период времени, осуществлять объективный анализ деятельности кафедр, факультетов; обычно она осуществляет формальное оценивание результатов деятельности преподавателей на основе заранее заданных показателей работы и критериев, определяющих приоритеты в соответствии с задачами, решаемыми вузом. Процедуры рейтингования охватывают основные принципы, методику и порядок проведения рейтинговой оценки эффективности деятельности сотрудников, критерии оценивания и подходы к их применению, объемные единицы измерения, их весомость и норматив выплат стимулирующего характера, устанавливаемых за качество выполняемых работ (экспертная оценка – 2). Подобный уровень детализации рейтинговой оценки деятельности ППС содержится на сайтах только 12 вузов, попавших в выборку (например, Дальневосточный федеральный университет, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина, Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева – КАИ, Кемеровский государственный университет и др.). На сайтах нескольких вузов информация о порядке рейтингования имеется в виде инструкций по заполнению, памяток и т. д. (например, сайт Пермского национального исследовательского политехнического университета содержит памятку сотруднику по расчету научного рейтинга и выплат по публикациям), а в ряде вузов – является закрытой, доступной только сотрудникам (например, на сайте Бурятского госуниверситета имеется напоминание о необходимости заполнения рейтинга в личном кабинете сотрудника (экспертная оценка – 1). Таких вузов 8. В остальных 66 вузах из выборки информации о рейтинге ППС на сайтах в публичном доступе не обнаружено (экспертная оценка – 0).

Второе место по значимости оценки уровня формализации процесса стимулирования труда получило наличие на сайтах вузов документов по стимулированию (методики, положения). Формализация стимулирования труда осуществляется в соответствии с ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике», «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» и др., а также уставами вузов. Документы, регламентирующие процесс стимулирования, существуют либо как Приложения к коллективному договору, либо представляют собой самостоятельные Положения, определяющие критерии и порядок стимулирования различных сторон деятельности ППС. Например, в Алтайском государственном университете разработано «Положение о стимулировании научно-исследовательской работы и инновационного развития...», целью которого является повышение заинтересованности ППС в высоких результатах научно-исследовательской работы и инновационного развития, а также в создании перспектив для их дальнейшего профессионального роста; в Кубанском государственном университете и ряде других – «Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам из числа ППС..., обеспечивающих результативность научной работы».

Детализация процедур стимулирования труда предполагает определение целей, критериев оценки деятельности ППС, предмета стимулирования, размеров стимулирующих выплат и их регулярности, целевых групп. Ряд вузов подробно прописывает цели, предмет и критерии стимулирования, а также направления стимулирования (НПР, УВР) (экспертная оценка – 2). Например, в АлтГУ критериями для стимулирования являются: наличие статей в иностранных научных пери-

одических изданиях, включенных в международные базы цитирования (Scopus, Web of Science), статьи в российских журналах, имеющие переводную версию и вошедшие в международные базы цитирования (Scopus, Web of Science), публикации материалов в сборниках трудов конференции, индексируемых международными базами цитирования (Scopus, Web of Science), учебники с грифом УМО по всем реализуемым в АлтГУ укрупненным группам специальностей и направлений подготовки (УГСН) и т. д. Вузov с подробной детализацией критериев стимулирования труда ППС в выборке оказалось 26%. На сайтах других вузов содержатся Положения о стимулировании, содержащие общие направления поощрений/премий, порядок выдвижения кандидатов (или работ) для участия в отборе, без детализации критериев отбора и предмета стимулирования. Это поощрения «за высокие достижения»: в науке, в образовании, в области литературы и искусства; выдвижения/конкурсы на присвоение почетных званий вуза и др. (экспертная оценка – 1). Таких вузов в выборке – тоже 22%. На сайтах 42 вузов из выборки (49%) не содержится какой-либо информации о порядке стимулирования труда ППС (экспертная оценка – 0).

На наш взгляд, рейтинговые системы стимулирования и стимулирование по отдельным показателям деятельности являются во многом взаимозаменяемыми. Тем не менее ряд вузов (Казанский национальный исследовательский технологический университет, Кемеровский государственный университет, Кузбасский государственный технический университет, Новгородский государственный университет) используют оба подхода, предельно формализуя процесс стимулирования и тесно увязывая его с оценками деятельности вузов. Фактически, они буквально следуют требованиям «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» о создании «взаимовязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретного учреждения и работника» (КонсультантПлюс, 2012). Причем критерии оценки для вузов напрямую переносятся на уровень факультетов, кафедр и отдельных преподавателей.

Наименее значимы, с точки зрения публичной формализации деятельности ППС, «Положения об оплате труда». Представленные на сайтах Положения определяют порядок формирования фонда оплаты труда работников вуза за счет средств федерального бюджета и иных источников, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и профессиональным квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583. Этот порядок устанавливается для всех бюджетных организаций и лежит в основе организации оплаты труда ППС. Вузы размещают Положения об оплате труда в публичном доступе как Приложения к коллективному договору. Как правило, они носят типовой характер (экспертная оценка – 1). В таком виде они содержатся на сайтах 58 вузов (67,5%). Однако ряд вузов детализирует Положение, дополняя его Приложениями о стимулирующих выплатах, о рейтинговой системе оплаты труда (экспертная оценка – 2). В такой форме Положение об оплате труда существует у 9 вузов (10,5%). Вместе с тем, несмотря на обязательность размещения текста коллективного договора в публичном доступе на сайте вуза и, соответственно, приложений к нему, сайты ряда вузов не содержат публичной информации о стимулировании труда ППС (экспертная оценка – 1). Таких вузов в выборке – 22%.

В табл. 6 представлены данные описательной статистики показателя, характеризующего степень публичной формализации деятельности преподавателей вузов по двум выборкам.

Таблица 6

## Данные описательной статистики

Число наблюдений	Среднее	Минимум	Максимум	Стандартное отклонение
69	0,397	0,07	0,92	0,2
86	0,396	0,05	0,93	0,2

Более высокий уровень публичной формализации деятельности преподавателей вузов достигнут в вузах, получивших статус федеральных университетов либо научно-исследовательских

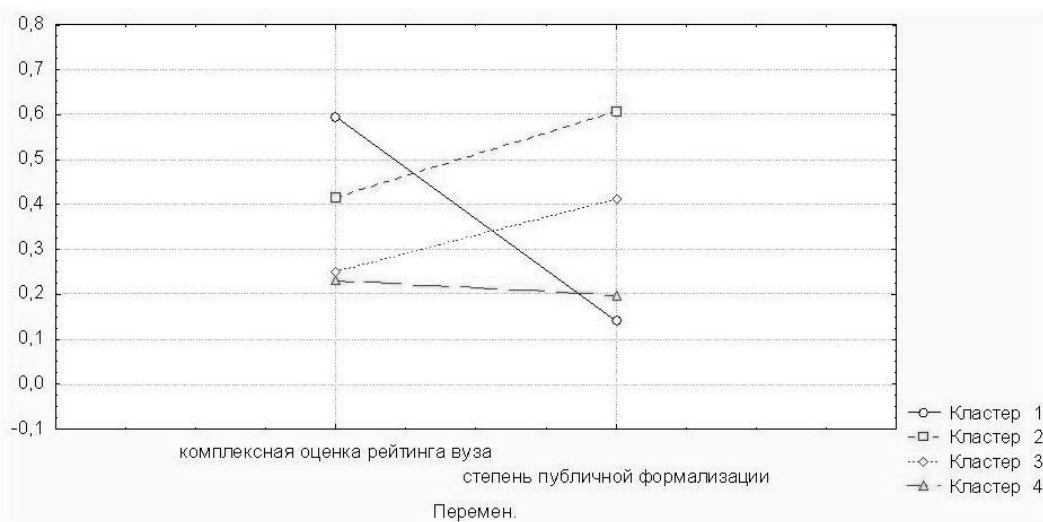
университетов, но не вошедших в число 15 ведущих вузов, получивших право на получение субсидии на реализацию плана мероприятий по повышению международной конкурентоспособности ведущих университетов Российской Федерации среди ведущих мировых научно-образовательных центров (средняя оценка по группе ФУ – 0,52, по группе НИУ – 0,44). Вероятнее всего, это является следствием требований, предъявляемых Минобрнауки к данной группе вузов. В то же время МГУ, СПбГУ и 15 ведущих вузов имеют среднюю оценку уровня формализации деятельности преподавателей на том же уровне (0,38), что и прочие вузы, попавшие в выборку. Все эти вузы имеют богатые традиции и высокие академические стандарты. Отсутствие/наличие у них механизмов внешнего контроля деятельности преподавателей оказалось несущественным как для достигаемых результатов, так и для решений Минобрнауки РФ по их особой поддержке. Российские вузы, не вошедшие в число статусных (с особым статусом, федеральных университетов либо научно-исследовательских университетов), в среднем имеют оценку уровня публичной формализации деятельности ППС – 0,37 при весьма существенном разбросе: от 0,05 в Юго-Западном государственном университете (Курск) до 0,93 в КузГТУ.

Вопрос, оказывает ли это какое-либо воздействие на эффективность деятельности вузов, подлежит серьезному рассмотрению.

#### Уровень публичной формализации деятельности преподавателей вузов и эффективность деятельности вузов

Как показал проведенный анализ, какой-либо серьезной зависимости между уровнем публичной формализации деятельности преподавателей вузов и достигаемой вузом публичной оценки деятельности не выявлено. Для выборки из 69 вузов коэффициент корреляции равен – 0,02, а для группы из 86 вузов – 0,13. В то же время проведенный кластерный анализ позволил выделить группы вузов с разным характером связей между данными показателями.

По 69 вузам, имеющим 4-компонентную оценку эффективности деятельности, было выделено 4 кластера (см. рис. 1).



**Рис. 1.** Группы вузов по характеру взаимосвязей комплексной оценки деятельности вузов и уровня публичной формализации деятельности преподавателей

Первая группа – вузы с высокой (в среднем по группе 0,60) оценкой деятельности и низким уровнем формализации деятельности преподавателей (в среднем по группе 0,14). В эту группу попали 8 вузов – МГУ, Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Национальный исследовательский университет «Московский энергетический институт», Московский физико-технический институт (государственный университет), Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Санкт-Петербургский государственный политех-

нический университет, Национальный исследовательский Томский государственный университет (все из списка ведущих вузов) и РУДН.

Вторая группа – вузы с оценкой деятельности выше среднего уровня (в среднем по группе 0,42) и высоким уровнем формализации деятельности преподавателей (в среднем по группе 0,61). В этой группе оказалось 23 вуза. В основном это ФУ и НИУ и еще 3 вуза, не вошедших в число статусных: Вятский государственный университет, Кемеровский государственный университет и Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого (оценка публичной деятельности у них несколько ниже, чем в среднем по группе, а уровень формализации такой же или существенно выше среднего по группе).

Третья группа вузов – вузы с оценкой деятельности ниже среднего уровня (в среднем по группе 0,25) и уровнем формализации деятельности преподавателей выше среднего (в среднем по группе 0,41). В этой группе оказалось 22 вуза, из них 7 статусных (ФУ и НИУ).

Четвертая группа вузов – вузы с низкой оценкой деятельности (в среднем по группе 0,14) и низким уровнем формализации деятельности преподавателей (в среднем по группе 0,20). В этой группе оказалось 16 вузов, из них 5 статусных (ФУ и НИУ). Однако у 5 статусных вузов показатели и эффективности, и формализации все же несколько выше, чем в среднем по группе.

По 86 вузам, имеющим 3-компонентную оценку эффективности деятельности, кластеризация оказалась менее выраженной, прежде всего, по параметру рейтинга. Однако при этом четко определился кластер (7 вузов), соответствующий первой группе вузов (вузы с высокой оценкой деятельности и низким уровнем формализации деятельности преподавателей): 6 из числа вузов с особым статусом и ведущих вузов, а также Московский государственный технический университет им. Н. Э. Баумана.

Для более углубленного анализа кластеризация проводилась по параметру рейтинга и отдельно по каждой составляющей степени публичной формализации деятельности ППС. При анализе результатов кластеризации по уровню формализации процедур отбора ППС было выявлено, что одному и тому же уровню формализации соответствует высокая, средняя и низкая оценка по эффективности деятельности вузов. Связь двух других компонент с оценкой эффективности оказалась более дифференцированной.

По показателю формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС определились три группы вузов:

1. Вузы с высоким уровнем формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС (в среднем по группе 0,86) и низкой оценкой деятельности вуза (в среднем по группе 0,25).
2. Вузы со средним уровнем формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС (в среднем по группе 0,54) и низкой оценкой деятельности вуза (в среднем по группе 0,26).
3. Вузы со средним уровнем формализации нормирования труда и планирования деятельности ППС (в среднем по группе 0,55) и высокой оценкой деятельности вуза (в среднем по группе 0,64). Данная группа из 8 вузов – вузы с особым статусом и ведущие вузы.

Выявленные зависимости показывают, что вузы с высокими академическими стандартами, не развивая механизмов нормирования труда и планирования деятельности ППС, имеют высокие результаты деятельности. Для других вузов больший или меньший уровень формализации несущественен с точки зрения эффективности деятельности.

По показателю формализации процесса стимулирования труда ППС определились пять групп вузов (см. табл. 7).

Таблица 7

**Группы вузов по характеру зависимости между формализацией процесса стимулирования труда ППС и комплексной оценкой деятельности вузов**

Показатели	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4	Кластер 5
Комплексный показатель оценки деятельности вуза	0,25	0,26	0,23	0,49	0,71
Оценка уровня формализации процесса стимулирования преподавателей	0,79	0,34	0,03	0,04	0,28



Вузы 1, 2 и 3 кластеров, имея в среднем невысокий комплексный показатель оценки деятельности, идут разными путями в стимулировании и открытости соответствующих документов. Вузы первого кластера пошли на внедрение открытых развернутых систем стимулирования, прежде всего рейтинговых систем, ориентированных на показатели эффективности вузов. Среди этих вузов примерно поровну представлены статусные вузы и вузы без статуса. Вузы второго кластера также развивают системы стимулирования в направлении более тесной увязки показателей деятельности ППС и вуза. Здесь несколько преобладают вузы без статуса. Вузы третьего кластера либо не имеют, либо не раскрывают в публичном пространстве свои системы стимулирования. Это в основном вузы, не имеющие статуса.

Два кластера вузов, имеющих высокие показатели деятельности, в формализации процесса стимулирования уступают первому и второму кластеру вузов. Эти кластеры включают статусные вузы и два вуза без статуса – РУДН и ЛЭТИ.

Полученные результаты подтверждают ранее сделанные предположения о взаимосвязях формальных и неформальных норм регулирования деятельности ППС.

Во-первых, вузы с богатыми традициями и высокими академическими стандартами, имея высокие результаты, либо не развивают, либо не выносят в публичное пространство документированные процедуры регламентации деятельности ППС. Можно предположить, что сильные неформальные механизмы регулирования деятельности преподавателей делают излишним детальную формализацию этой деятельности. Однако ряд вузов все же идет путем формализации существующих правил, например, СПбГУ, НИУ ВШЭ, национальный исследовательский Томский политехнический университет.

Во-вторых, вузы, получившие статус федеральных университетов или НИУ, но не имеющие глубоких традиций, более последовательно, чем вузы, не имеющие такого статуса, реализуют курс на внедрение формальных процедур регулирования деятельности ППС и их открытость. Однако можно предположить, что в связи с закрытостью части информации уровень их фактической формализации выше, чем публичной. В связи с этим они попадают в группы вузов со средней степенью публичной формализации: Северо-Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова, национальный исследовательский Иркутский государственный технический университет, национальный исследовательский Московский государственный строительный университет. Станет ли формализация деятельности преподавателей этих вузов инструментом повышения академических стандартов и эффективности деятельности вузов, покажет время.

В-третьих, вузы без статуса идут разными путями. Одни – путем чрезмерной формализации деятельности преподавателей и выполнения требований прозрачности деятельности, другие – путем сохранения прежних норм деятельности. Станет ли формализация деятельности преподавателей и для этой группы вузов инструментом повышения академических стандартов и эффективности деятельности вузов, также покажет время.

Таким образом, каких-либо существенных зависимостей между уровнем публичной формализации деятельности преподавателей и публичной оценкой эффективности деятельности вузов данное исследование не выявило. Развертывающиеся в современной российской высшей школе процессы усиления внешнего контроля деятельности преподавателей, основанные на формализации ее правил, будут иметь далеко идущие последствия. На наш взгляд, они, скорее всего, будут негативными, так как мало кому удастся повысить академические стандарты бюрократическими методами. Как отмечает В.Л. Тамбовцев, в подобных случаях высока вероятность перехода к «работе на показатель»: «Суть его известна: ведя себя оппортунистически, работник (или подразделение фирмы) не столько решает задачу, сколько добивается требуемого (установленного сверху) значения показателя способом, который представляется ему наиболее простым, экономящим его время и усилия (для того, чтобы использовать сэкономленные ресурсы для своих собственных целей)» (Тамбовцев, 2006. С. 9).

#### ЛИТЕРАТУРА

Баранов И.Н. (2012). Новый государственный менеджмент: эволюция теории и практики применения // *Российский журнал менеджмента*, т. 10, № 1, с. 51–64.

ГАРАНТ.РУ (2013). Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы». Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р // Доступно на: <http://base.garant.ru/70379634/>.

Дим Р. (2004). «Новый менеджериализм» и высшее образование: управление качеством и продуктивностью работы в университетах Великобритании // *Вопросы образования*, № 3.

Каган Е.С. (2012). Применение метода анализа иерархий и теории нечетких множеств для оценки сложных социально-экономических явлений // *Известия Алтайского государственного университета*, № 1–1, с. 160–163.

КонсультантПлюс (2003). Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования (приложение к письму Минобразования России от 26.06.2003 г. № 14-55-784 ин/15) // Доступно на: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_97410/?frame=1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97410/?frame=1).

КонсультантПлюс (2012). Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) // Доступно на: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138313>.

Курбатова М.В. (2013). Не только зарплата: преподаватели вузов на пути к превращению в «винтик» производства образовательных услуг // *ЭКО*, № 10.

Курбатова М.В., Левин С.Н. (2013). Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // *Журнал институциональных исследований*, т. 5, № 1, с. 57–67.

Маркс Д. (2005). Академические стандарты как общественные блага. Возможности для оппортунистического поведения // *Вопросы образования*, № 4.

Научная электронная библиотека (2014). Российский индекс научного цитирования. Сравнение показателей организаций // Доступно на: [http://elibrary.ru/org\\_compare.asp](http://elibrary.ru/org_compare.asp). Дата обращения: 29.07.2014.

Национальный рейтинг университетов (2013). Национальный рейтинг университетов – 2012/2013 // Доступно на: <http://www.univer-rating.ru/txt.asp?rbr=29>.

НИУ «ВШЭ» (2013). Качество приема в вузы – 2013 // Доступно на: [http://www.hse.ru/ege/second\\_section2013/](http://www.hse.ru/ege/second_section2013/). Дата обращения: 6.05.2014.

Правительство Российской Федерации (2013). Постановление от 10 июля 2013 г. № 582 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации» // *Официальный ресурс Министерства образования и науки Российской Федерации*. Доступно на: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3538/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2361/13.07.10-%D0%9F.582.pdf>.

Тамбовцев В.Л. (2006). Конечные результаты отрасли образования и проблемы их измерения образовательных технологий // *Вопросы образования*, № 1.

Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки (2014). Приказ от 29.05.2014 № 785 (2014) «Об утверждении требований к структуре официального сайта образовательной организации в информационно телекоммуникационной сети «Интернет» и формату представления на нем информации» // *Российская газета*, № 6460 от 21 августа. Доступно на: <http://www.rg.ru/2014/08/21/rosobrnadzor-dok.html>.

Эксперт РА (2014). Рейтинг ВУЗов России, 2013 г. // Доступно на: [http://raexpert.ru/rankingtable/?table\\_folder=/university/2013/main](http://raexpert.ru/rankingtable/?table_folder=/university/2013/main).

#### REFERENCES

Baranov I.N. (2012). New Public Management: the Evolution of the Theory and Practice Implementation. *Russian Journal of Management*, vol. 10, no. 1, pp. 51–64. (In Russian.)

ConsultantPlus (2003). Approximate Time Norms for Calculating Volume of Academic Work and Basic Teaching Methods, Research and Other Works Carried Out by Teaching Staff in Educational Institutions of Higher and Secondary Professional Education (Annex to the Letter of the Russian Ministry of Education of 26.06.2003, no. 14-55-784 in/15). Available at: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_97410/?frame=1](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97410/?frame=1). (In Russian.)

*ConsultantPlus* (2012). The Program of Staged Improvement of the Remuneration System in the State (Municipal) Institutions in 2012–2018. Approved by the Government of the Russian Federation on November 26, 2012 no. 2190-p. Available at: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=138313>. (In Russian.)

*Dim R.* (2004). «New Managerialism» and Higher Education: Managing Quality and Productivity of Work in UK Universities. *Educational Studies*, no. 3. (In Russian.)

*Expert RA Rating Agency* (2014). Ranking of Russian Universities 2013. Available at: [http://raexpert.ru/rankingtable/?table\\_folder=/university/2013/main](http://raexpert.ru/rankingtable/?table_folder=/university/2013/main). (In Russian.)

*Federal Service for Supervision in the Sphere of Science and Education* (2014). Order of the Federal Service for Supervision in Education and Science of 29.05.2014 no. 785 «On Approval of Design Requirements for the Educational Organization Official Website in Information and Telecommunication Network «Internet» and the Format of the Presentation of Information on it». *Rossiyskaya Gazeta*, no. 6460, August 21. Available at: <http://www.rg.ru/2014/08/21/rosobrnadzor-dok.html>. (In Russian.)

*Garant.ru* (2013). State Program of the Russian Federation «Development of Education» for 2013–2020. Approved by the Government of the Russian Federation on May 15, 2013 no. 792-p. Available at: <http://base.garant.ru/70379634/>. (In Russian.)

*Kagan E.S.* (2012). Application of the Analysis Hierarchy Method and Fuzzy Set Theory to Evaluate Complex Social-Economic Phenomena. *Izvestiya of Altai State University*, no. 1-1, pp.160-163. (In Russian.)

*Kurbatova M.V.* (2013). Not Only Wages: Professors of Universities on the Way to Become a Cog in the Education Machine. *EKO*, no. 10, pp. 110–123. (In Russian.)

*Kurbatova M.V. and Levin S.N.* (2013). Effective Contract in the Higher Education System of the Russian Federation: Theoretical Approaches and Institutional Design Features. *Journal of Institutional Studies*, vol. 5, no. 1, pp. 57–67. (In Russian.)

*Marks D.* (2005). Academic Standards as Public Goods. Opportunities for Opportunistic Behavior. *Educational Studies*, no. 4. (In Russian.)

*National Ranking of Universities* (2013). *National Ranking of Universities – 2012/2013*. Available at: <http://www.univer-rating.ru/txt.asp?rbr=29>. (In Russian.)

*National Research University Higher School of Economics* (2013). *Quality of University Admissions – 2013*. Available at: [http://www.hse.ru/ege/second\\_section2013/](http://www.hse.ru/ege/second_section2013/). Access Date: 06.05.2014. (In Russian.)

*Russian Scientific Library* (2014). Russian Science Citation Index. Comparison of Organizations. Available at: [http://elibrary.ru/org\\_compare.asp](http://elibrary.ru/org_compare.asp). Access Date: 29.07.2014. (In Russian.)

*Tambovtsev V.L.* (2006). Outcomes of Education Sector and the Problem of Its Measurement of Educational Technology. *Educational Studies*, no. 1. (In Russian.)

*The Russian Government* (2013). Russian Federation Government Resolution of 10 July 2013 no. 582 «On Approval of the Rules about the Official Site of the Educational Organization in Information and Telecommunications Network «Internet» and Update Information about the Educational Organizations». Available at: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3538/%D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/2361/13.07.10-%D0%9F.582.pdf>. (In Russian.)