



МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам статистических и социологических обследований

Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год

Выпуск № 23, 2020

И.А. Прахов

АКАДЕМИЧЕСКАЯ ПРОДУКТИВНОСТЬ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА НА МИКРО- И МАКРОУРОВНЕ

В выпуске представлены оценки взаимосвязей между структурой стимулирующих (эффективных) контрактов в российских вузах и академической продуктивностью профессорско-преподавательского состава как на индивидуальном уровне (микро-), так и на уровне вуза в целом (макроуровне). На основе анализа данных проекта «Мониторинг высшего образования» – опросов руководителей (2015 г.) и преподавателей (2017 г.) вузов, а также данных Мониторинга эффективности вузов (2017 г.) были получены следующие результаты.

- Стимулирующие выплаты по основным видам деятельности в рамках эффективного контракта чаще применяются в вузах с особым статусом (НИУ, участника Проекта «5-100»), чем в обычных вузах.
- Величина стимулирующей надбавки в вузах с особым статусом выше, чем в вузах без него.
- Наиболее результативными являются контракты, предлагаемые в вузах с особым статусом.
- Только грамотно составленный контракт, учитывающий четко прописанные показатели деятельности ППС, отвечает целям повышения конкурентоспособности российского высшего образования.

Переход к экономике и обществу знаний в контексте общих мировых тенденций глобализации и интернационализации делает академический сектор и систему высшего образования ключевыми агентами в производстве и распространении нового знания [Kogan, Teichler (eds.), 2007; George, 2006; Marginson, 2010]. Россия, в которой в настоящее время проводятся масштабные реформы в сфере высшего образования, не является исключением. Нынешние реформы направлены на повышение качества преподавания и исследований, что приведет к созданию конкурентной среды как на российском рынке высшего образования, так и на меж-

дународном уровне. Реформы предполагают переход на новые контракты для мотивации преподавателей, которые играют решающую роль в создании и передаче знаний [Arimoto, 2009], и учитывают недостаточную привлекательность академической профессии [Altbach (ed.), 2012]. Ввиду того, что наблюдаются масштабные процессы на уровне системы образования и науки в целом (выделение вузов с особым статусом и их поддержка со стороны государства) и на уровне вузов (разработка мотивационных схем в рамках перехода на эффективный контракт), необходимо оценить, каким образом существующие в российских вузах схемы академического

вознаграждения отражают заявленные цели стимулирования научной деятельности.

Главная задача заключается в том, чтобы определить, каким образом существующие формальные рамки стимулирования ППС (система надбавок, принятая в вузе) отражаются на исследовательской продуктивности отдельного сотрудника (микроуровень) и на показателях вуза в целом (макроуровень). В выпуске сравниваются структуры стимулирующих контрактов в российских вузах в зависимости от их статуса, а также приводятся оценки взаимосвязей между принятой структурой стимулирования сотрудников и фактическими индикаторами производительности.

Выпуск состоит из двух частей. В первой части рассматриваются взаимосвязи между структурой стимулирующих надбавок, принятой в вузе, и показателями эффективности преподавателя (микроуровень) с учетом индивидуальных характеристик и типа вуза, в котором он работает. Для этого используется специально созданный массив данных (1425 наблюдений), построенный на основе Мониторинга экономики образования, включающего опрос руководителей вузов 2015 г. (содержит информацию о структуре стимулирующего контракта) и опрос преподавателей тех же вузов 2017 г. (охватывает информацию об индивидуальной производительности, а также контрольные переменные). Двухлетний лаг был введен для того, чтобы учесть необходимое для адаптации время при переходе на стимулирующий контракт. Более того, подобный лаг учитывает и сроки подготовки научных публикаций.

Вторая часть выпуска посвящена изучению взаимосвязей между структурой стимулирующих надбавок и показателями исследовательской эффективности на уровне вузов (макроуровень). Используется уникальный массив данных, собранных на основе исследований Мониторинга экономики образования 2015 г. и данных Мониторинга эффективности вузов 2017 г. (451 наблюдение).

Изучение показателей исследовательской продуктивности на микроуровне

Средние значения содержащихся в контракте показателей свидетельствуют о том, что в вузах с особым статусом (национальные исследовательские университеты (НИУ) и вузы, участ-

ствующие в Проекте «5-100») чаще имеют место стимулирующие доплаты за превышение установленной нормы учебной нагрузки, дополнительную учебную нагрузку, работу со студентами, научное руководство аспирантами, в то время как в вузах без статуса чаще применяются надбавки за административную и методическую работу (табл. 1).

Структура стимулирующих (эффективных) контрактов в российских вузах показывает, что в вузах с особым статусом компоненты, связанные с научной работой и публикациями, включаются в систему оцениваемых показателей чаще, чем в вузах без статуса. Отметим, что в последних чаще даются надбавки за факт (наличие) научных публикаций без уточнения их типа. В то же время в половине вузов с особым статусом засчитываются публикации в журналах, индексируемых в базах цитирования Scopus / Web of Science (именно эти показатели принимают во внимание при формировании мировых рейтингов вузов).

Далее рассмотрим, как подобные системы стимулирования преподавателей могут быть связаны с их индивидуальной исследовательской продуктивностью (например, с публикационной активностью, в том числе в высокорейтинговых журналах, индексируемых в международных базах данных). Для этого стоит обратить внимание на показатели индивидуальной исследовательской продуктивности на основе данных опроса преподавателей, работающих в тех же вузах, в которых был проведен опрос руководителей за два года до этого.

В качестве основных показателей индивидуальной исследовательской продуктивности рассматриваются:

- наличие публикаций научных статей в русскоязычных научных журналах в 2016 г. (вне зависимости от их количества);
- факт публикаций научных статей в зарубежных научных журналах в 2016 г.;
- факт публикаций научных статей в журналах, индексируемых в Scopus / Web of Science за 2014–2016 гг.;
- число научных статей в русскоязычных научных журналах в 2016 г.;
- число научных статей в зарубежных научных журналах в 2016 г.;
- число научных статей в журналах, индексируемых в Scopus / Web of Science за 2014–2016 гг.

Таблица 1
Доля вузов, в которых предусмотрены стимулирующие выплаты по отдельным показателям, зафиксированным в контрактах (проценты)

Показатели	Вуз без статуса	НИУ / «5-100»	По всей выборке
Превышение установленной нормы учебной нагрузки	58	79	60
Дополнительная учебная нагрузка (курсы, факультативы, кружки)	66	80	67
Высокая оценка администрацией качества преподавания	48	82	52
Административная работа	63	58	62
Работа с обучающимися (курирование групп, курсов, заведование кабинетом и т.д.)	65	72	66
Научное руководство аспирантами	68	81	70
Методическая работа (разработка новых учебных курсов, учебных программ, фондов оценочных средств и т.д.), включая внутренние гранты	67	60	66
Научная работа (включая внутренние гранты)	78	100	80
Наличие научных публикаций	70	68	70
Публикации в российских журналах	24	31	25
Публикации в журналах, индексируемых в Scopus / WoS	26	50	28
Хорошие отзывы обучающихся (высокие рейтинги и т.д.)	30	21	29
Молодые педагоги	37	61	40
Фиксированная доплата всем преподавателям, премии из внебюджетных средств, по итогам мероприятий, и т.д.	71	53	69
Соблюдение трудовой дисциплины, своевременность и качество ведения документации, подготовки и сдачи рабочих программ, отчетов и т.д.	32	41	33
Прохождение стажировки (обучения) у организации-работодателя	22	21	22
Высокие результаты промежуточной и итоговой аттестаций студентов	30	32	30
Внеучебная работа с обучающимися	52	54	53
Величина прибавки к заработной плате	65	92	69

Источник: Мониторинг экономики образования. Опрос руководителей вузов, 2015.

Данный набор показателей наиболее точно отражает индивидуальную исследовательскую продуктивность, поскольку, во-первых, легче поддается учету, а во-вторых, чаще всего включается в рейтинги вузов, в которых формируется позиция учебного заведения относительно других образовательных центров, отражающая его научную конкурентоспособность.

Надбавки за научную работу предусмотрены не во всех вузах с особым статусом, чаще дают надбавки за публикации в российских журналах и в журналах, индексируемых в Scopus/WoS (табл. 2). Кроме того, средний размер получаемой

стимулирующей надбавки примерно в 1.5 раза выше в НИУ и вузах «5-100», чем в вузах без статуса. Это свидетельствует о большей нацеленности использующихся в вузах с особым статусом контрактов на исследовательскую деятельность. Иными словами, поддержка публикаций в индексируемых международных журналах (согласно структуре эффективного контракта) находит прямое отражение в индивидуальной исследовательской продуктивности, что, в свою очередь, соответствует глобальной цели повышения вовлеченности российских вузов в мировую науку (одна из целей Проекта «5-100»).

Таблица 2

Показатели индивидуальной исследовательской продуктивности по типам вузов

Показатели	Доля преподавателей, имеющих соответствующие показатели за 2016 г., %			Среднее число в расчете на одного преподавателя за 2016 г., ед.		
	Вуз без статуса	НИУ / «5-100»	По всей выборке	Вуз без статуса	НИУ / «5-100»	По всей выборке
Научные статьи в общероссийских научных журналах	55	66	56	1.56	2.19	1.63
Публикации в журналах, издаваемых данной образовательной организацией	48	42	47	1.09	0.85	1.06
Публикации в журналах, издаваемых другими образовательными организациями в России	27	25	26	0.64	0.67	0.65
Препринты данной образовательной организации	4	5	4	0.13	0.08	0.13
Препринты других образовательных организаций в России	2	1	2	0.04	0.02	0.04
Разделы, главы в монографиях и т.д. в России	10	5	9	0.12	0.08	0.12
Научные монографии в России	7	5	6	0.08	0.03	0.08
Учебники, учебные пособия и т.п.	28	20	27	0.47	0.24	0.44
Другие методические публикации	29	27	28	1.15	1.01	1.13
Научные статьи в зарубежных научных журналах	14	17	14	0.22	0.28	0.23
Научные монографии или главы в монографиях за рубежом	2	7	2	0.02	0.07	0.02
Другие зарубежные публикации	4	6	4	0.06	0.14	0.07
Выступления на научных конференциях в данной образовательной организации	46	38	45	0.89	0.80	0.88
Выступления на научных конференциях в России вне данной образовательной организации	28	44	30	0.57	0.95	0.61
Выступления на научных конференциях за рубежом	5	10	6	0.07	0.19	0.08
Отчеты по завершенным научным проектам	13	27	14	0.18	0.43	0.21
Патенты, лицензии на изобретения, разработки	5	6	5	0.08	0.16	0.09
Публикации в Scopus / Web of Science (за 2014–2016 гг.)	17	25	18	0.45	0.95	0.51

Источник: Мониторинг экономики образования. Опрос преподавателей вузов, 2017.

Кроме того, представители ППС вузов с особым статусом чаще публикуются в общероссийских и зарубежных научных журналах (в том числе рецензируемых), выступают на научных конференциях вне собственного вуза, т.е. демонстрируют более высокую научную продуктивность. Следовательно, грамотно составленный эффективный контракт может стимулировать ППС, что в результате улучшит показатели исследовательской продуктивности как на индивидуальном уровне, так и на уровне вуза в целом.

Что касается вознаграждения преподавателей, предусмотренного контрактом, то средняя

величина стимулирующей надбавки в вузах с особым статусом составляет 92% от базовой части, а в вузах без статуса – только 65% (табл. 1). Кроме того, выявлены существенные различия в фактической (совокупной) заработной плате ППС в зависимости от типа вуза. Так, по итогам 2016 г. среднемесячная заработная плата ППС в вузах без статуса составила 36 432 руб., в то время как в НИУ и вузах, участвующих в Проекте «5-100», – 51 479 руб., а средняя заработная плата по выборке – 38 088 руб. Таким образом, более действенное стимулирование исследовательской деятельности в вузах с особым статусом

сом и высокая доля стимулирующих выплат положительно отразятся на величине заработной платы ППС.

Изучение показателей исследовательской продуктивности на макроуровне

Рассмотрим показатели исследовательской продуктивности на макроуровне, которые были взяты из Мониторинга эффективности вузов, проведенного в 2017 г. (по тем же вузам, по которым рассчитывались показатели в предыдущем разделе). Сравнения средних значений в вузах с особым статусом и без него, а также в государственных и негосударственных вузах представлены в табл. 3.

Как и следовало ожидать, вузы с особым статусом лидируют по всем макропоказателям исследовательской деятельности (кроме числа публикаций в РИНЦ в расчете на 100 НПР) и предлагают своим сотрудникам наиболее высокую заработную плату. В то же время эти вузы отличаются структурой стимулирующего контракта, ориентированной на поддержку исследовательской деятельности. Следовательно, можно сделать вывод о наличии положительной корреляции между индикаторами публикационной активности, которые включены в эффективный контракт, индивидуальной исследовательской продуктивностью и исследовательской продуктивностью на макроуровне.

Таблица 3

Показатели исследовательской эффективности по типам вузов на макроуровне

Показатели	Вузы со статусом	Вузы без статуса	Государственные вузы	Негосударственные вузы	Выборка в целом
Научно-исследовательская деятельность (интегральный показатель Мониторинга эффективности вузов)	1119.60	186.51	242.62	174.97	228.35
Количество цитирований публикаций, изданных за последние пять лет, индексируемых в Web of Science, в расчете на 100 научно-педагогических работников (НПР), ед.	206.15	60.67	71.49	40.21	65.11
Количество цитирований публикаций, изданных за последние пять лет, индексируемых в Scopus, в расчете на 100 НПР, ед.	195.54	68.90	78.32	35.23	69.53
Количество цитирований публикаций, изданных за последние пять лет, индексируемых в РИНЦ, в расчете на 100 НПР, ед.	305.63	285.58	287.07	201.09	269.54
Число публикаций организации, индексируемых в Web of Science, в расчете на 100 НПР, ед.	75.25	15.25	19.71	8.52	17.43
Число публикаций организации, индексируемых в Scopus, в расчете на 100 НПР, ед.	85.88	16.15	21.33	10.94	19.21
Число публикаций организации, индексируемых в РИНЦ, в расчете на 100 НПР, ед.	253.13	255.02	254.88	300.80	264.24
Количество полученных грантов за отчетный год в расчете на 100 НПР, ед.	6.64	3.64	3.87	2.03	3.49
Общее количество публикаций организации в расчете на 100 НПР, ед.	388.39	286.15	292.30	308.01	295.61
Число статей, подготовленных совместно с зарубежными организациями, ед.	219.26	16.56	28.75	2.98	23.32
Средняя заработная плата ППС, тыс. руб. в месяц	94.19	58.79	60.92	67.19	62.24
Средняя заработная плата научных работников, тыс. руб. в месяц	126.20	49.68	54.28	27.54	48.64

Источник: Мониторинг эффективности вузов, 2018.

Выводы

Результаты анализа научной продуктивности на микро- и макроуровнях позволяют сделать следующие выводы. Во-первых, стимулирующие контракты более широко распространены в вузах с особым статусом (НИУ и вузы – участники Проекта «5-100»). Во-вторых, существующие в вузах с особым статусом системы надбавок сильнее стимулируют исследования, результатом которых являются публикации в журналах, индексируемых в Web of Science и Scopus. В-третьих, возможным барьером, сдерживающим исследовательскую деятельность в вузах без статуса, является высокая аудиторная нагрузка. В результате у преподавателей не хватает времени на то, чтобы полноценно заниматься научной работой. Наконец, в-четвертых, вузы с особым статусом предлагают наиболее высоко-

кие стимулирующие надбавки к заработной плате.

Вузы с особым статусом демонстрируют наиболее высокие показатели исследовательской деятельности на макроуровне, обходя и вузы без статуса, и негосударственные вузы. Компоненты стимулирующего контракта взаимосвязаны с рядом характеристик исследовательской продуктивности на уровне вузов, наиболее сильные статистические взаимосвязи были получены для величины стимулирующей надбавки.

Таким образом, стимулирование публикаций в высокорейтинговых индексируемых журналах вместе с повышением соответствующей надбавки может положительно отразиться на показателях исследовательской продуктивности как на микро-, так и на макроуровне.

Список литературы

- Altbach P. G.* (ed.). (2012) *Paying the professoriate: A global comparison of compensation and contracts.* Routledge.
- Arimoto A.* (2009) *Changing academic profession in the world from 1992 to 2007 // The changing academic profession in international, comparative and quantitative perspectives.* <http://rihejoho.hiroshima-u.ac.jp/pdf/100132.pdf> (дата обращения: 24.09.2020).
- George E. S.* (2006) *Positioning higher education for the knowledge based economy // Higher education.* Vol. 52. No. 4. P. 589–610.
- Kogan M., Teichler U.* (eds.) (2007) *Key challenges to the academic profession (Werkstattberichte, Vol. 65) // Kassel: International Centre for Higher Education Research Kassel.*
- Marginson S.* (2010) *Higher education in the global knowledge economy // Procedia-Social and Behavioral Sciences.* Vol. 2. No. 5. P. 6962–6980.