

ПРОГРАММА

СПЛОШНОГО ОБСЛЕДОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время деятельность в сфере высшего образования регламентируется такими основными нормативно-правовыми документами, как Федеральный закон от 29 декабря 2012 года (ред. от 3 августа 2018 года) № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (ГПРО) (утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2017 года № 1642), Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». В этих ключевых документах определены основные стратегические цели в сфере высшего образования, в том числе доступность качественного образования, отвечающего требованиям рынка труда и повышающего востребованность выпускников; повышение международной конкурентоспособности российских образовательных организаций. В этой связи предполагается продолжение обновления образовательных технологий с учетом развития цифровой экономики, модернизация моделей управления и инфраструктуры образовательных организаций высшего образования, расширение вклада сектора высшего образования в исследования и разработки, в развитие регионов.

В ГПРО до 2025 года определены системные задачи для сферы высшего образования, которые представлены в рамках направлений «Реализация образовательных программ профессионального образования» и «Совершенствование управления системой образования». В программе планируется реализация мероприятий по приоритетным проектам, связанным с развитием сферы высшего образования, как "Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации", "Вузы как центры пространства создания инноваций", "Развитие экспортного потенциала российской системы образования". В рамках указанных приоритетных проектов обозначены ориентиры для сферы высшего образования по развитию современной, безопасной электронной образовательной среды, в том числе внедрению онлайн-обучения, по расширению международного взаимодействия в образовательной и научно-исследовательской деятельности, участию в международных рейтингах, по превращению ведущих региональных вузов в центры инновационного, технологического и социального развития своих регионов при расширении долгосрочного взаимодействия с компаниями.

Стратегическая задача по цифровизации сферы образования реализуется по целому ряду направлений, и основные из них обозначены в Национальной программе «Цифровая экономика», паспорт которой утвержден протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. № 7, и в приоритетном проекте «Современная цифровая образовательная среда Российской Федерации», утвержденном протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года № 9. В частности, ставятся задачи развития российского цифрового образовательного пространства, расширения применения цифровых технологий и развития цифровых навыков на всех уровнях образования, повышения доступности непрерывного образования для населения за счет расширения онлайн-обучения.

Задача повышения конкурентоспособности российских вузов реализовывалась в рамках проекта повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров (5-100)¹, и приоритетного проекта "Вузы как центры пространства создания инноваций"². В частности, в рамках последнего определены цели обеспечения устойчивой глобальной конкурентоспособности к 2025 году не менее 10 ведущих российских университетов; а также создания в субъектах Российской Федерации к 2025 году не менее 100 университетских центров инновационного, технологического и социального развития регионов. Кроме того, в рамках приоритетного проекта «Развитие экспортного потенциала российской системы образования»³ до 2025 года планируется разработать и внедрить целевую модель деятельности вуза по экспорту образования, в том числе создать международные службы для поддержки иностранных студентов. На развитие ведущих российских вузов, помимо ранее упомянутых проектов, также была нацелена реализация программ создания национальных исследовательских университетов (Приказ Минобрнауки России от 05 февраля 2010 года N 104 «Об организации проведения в 2010 году конкурсного отбора программ развития университетов, в отношении которых устанавливается категория „национальный

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.10.2012 № 2006-р «Об утверждении плана мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров

² Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 25 октября 2016 года № 9

³ Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам от 30 мая 2017 г. № 6

исследовательский университет“»), федеральных университетов (Указ Президента РФ от 07 мая 2008 года № 716 «О Федеральных университетах»).

Как уже ранее отмечалось, наряду с задачей повышения глобальной конкурентоспособности российских вузов, равноценным является запрос на создание в регионах сети крупных вузов, которые бы стали центрами для инновационного, технологического роста, объединив различные образовательные и научные структуры; активно участвовали в реализации задач, обозначенных в приоритетном проекте "Вузы как центры пространства создания инноваций", способствуя социально-экономическому развитию субъектов Российской Федерации. В связи с этим в рамках проекта «Опорные университеты» среди региональных вузов уже дважды проводились конкурсы на лучшие проекты программ развития, направленные на формирование опорных университетов. В итоге в рамках этого проекта 33 вуза получили возможность реализовать свои стратегические планы развития с целью превращения в региональных лидеров. Опираясь на опыт реализации проекта «Опорные университеты» и Проекта повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов (5-100) в 2020 году Минобрнауки России планирует представить обновление повестки, ранее реализованной в этих проектах, уже в рамках новой программы - Программы стратегического академического лидерства⁴. Данная программа нацелена на повышение устойчивости вузов, стимулирование их сбалансированного развития, подразумевающего как повышение их международной конкурентоспособности, так и их активное участие в решении региональных и национальных задач развития, расширение «третьей миссии» вузов в российских регионах. В качестве основных результатов от участия в этой программе ожидается повышение финансовой устойчивости вузов, развитие их научно-исследовательского потенциала, в том числе за счет интеграции с научными организациями и организациями реального сектора экономики, устойчивый трансфер знаний и технологий в реальный сектор экономики, развитие инноваций в образовании, а следовательно повышение привлекательности вузов для обучающихся и повышение востребованности выпускников реальным сектором экономики. Как и в предыдущих проектах, вузы будут отбираться для участия в этой программе на конкурсной основе.

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года" также в качестве целевых задач обозначены модернизация профессионального образования посредством внедрения адаптивных, практико-

⁴ https://minobrnauki.gov.ru/ru/press-center/card/?id_4=2875

ориентированных и гибких образовательных программ, создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов, увеличение не менее чем в 2 раза численности иностранных граждан, обучающихся в вузах.

В 2018 году согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р) завершился переход на эффективный контракт в сфере образования. Внедрение эффективного контракта подразумевало решение целого ряда задач: наряду с повышением среднего уровня оплаты труда преподавателей относительно средней заработной платы в субъектах РФ обновление педагогических кадров, усиление связи результатов деятельности преподавателей с их заработком, мотивация преподавателей к повышению квалификационного уровня. Внедрение эффективного контракта оказало влияние не только на кадровую политику вузов, но и на их деятельность в целом, причем организации могли сталкиваться как положительными, так и отрицательными последствиями (в частности, заниматься вынужденным поиском новых статей доходов для выполнения обязательств по оплате труда либо, наоборот, поддержанием фонда оплаты труда за счет сокращения других статей расходов).

В этой связи опрос руководителей образовательных организаций высшего образования в рамках мониторинга экономики образования (МЭО) направлен на изучение вовлеченности вузов – и не только ведущих, но и широкого круга региональных – в процессы модернизации сферы высшего образования, обозначенные в ранее упомянутых нормативных документах, и в этой связи важны оценки руководителей вузов эффектов от реализации государственной образовательной политики. Следует отметить, что обследование руководителей образовательных организаций высшего образования проводится с 2003 года, что позволяет получить оперативную информацию для анализа тенденций, характеризующих деятельность вузов. В связи с необходимостью сохранения мониторингового характера обследования, с одной стороны, и изучения актуальной повестки в сфере высшего образования, с другой, в анкету опроса руководителей образовательных организаций высшего образования включены блоки вопросов, которые задаются респондентам в каждом обследовании (или с некоторой периодичностью), а также вопросы о нововведениях в сфере высшего образования.

Следует отметить, что собираемая в ходе данного обследования информация находится вне поля статистики образования и представляет собой данные качественного характера, важные для выявления эффектов текущей образовательной политики с целью их учета при принятии управленческих решений. При этом для комплексного изучения

процессов организации деятельности и управления вузами информация, полученная в ходе опроса, будет дополняться данными Мониторинга эффективности вузов (по статистической форме 1-Мониторинг).

Структура обследования

Объектом обследования являются руководители образовательных организаций высшего образования.

Предмет обследования – мотивации, экономическое поведение и стратегии руководителей вузов по основным направлениям их деятельности с учетом текущих задач государственной политики в сфере высшего образования, анализа результатов ее реализации и дальнейшего развития.

Целью обследования руководителей образовательных организаций высшего образования является выявление мотиваций, экономического поведения и стратегий руководителей этих образовательных организаций и анализ их изменений с учетом ключевых приоритетов образовательной политики в сфере высшего образования. На достижение поставленной цели направлены следующие задачи:

1. Проанализировать стратегию, условия осуществления образовательной деятельности, в том числе характер адаптации образовательной деятельности вузов в период пандемии COVID с учетом развития цифровой среды и онлайн-технологий,
2. Оценить оснащенность, состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования;
3. Изучить спектр основных видов деятельности вузов, выявить приоритеты и интересы с точки зрения дальнейшего развития, в том числе оценить значение исследований и разработок, экспертно-аналитической и производственной деятельности для вузов;
4. Изучить текущую роль вузов в регионах, включая основные направления взаимодействия вузов с компаниями, региональными властями в образовательной, научно-исследовательской деятельности, выявить наиболее существенные барьеры для развития сотрудничества с бизнесом;
5. Выявить динамику изменения финансовых условий и возможностей деятельности образовательных организаций;
6. Охарактеризовать кадровую политику вузов, результаты внедрения эффективного контракта и механизмов стимулирования преподавателей;
7. Изучить представления руководителей об основных рисках для их организаций в среднесрочной перспективе по базовым факторам (доступность кадровых,

материальных, финансовых и информационных ресурсов, уровень спроса, острота конкуренции и пр.);

8. Проанализировать опыт и барьеры участия вузов в государственных программах (развития опорных университетов, повышения мировой конкурентоспособности ведущих российских университетов «5-100» и др.), а также интерес к участию в Программе стратегического академического лидерства;

9. Изучить модели управления вузами (основные группы влияния, организационная эффективность, степень децентрализации при принятии управленческих решений, распределении финансовых средств).

Тематические направления

В рамках обследования будут детально изучаться вопросы по следующим основным тематическим направлениям:

- Стратегия, условия и потенциал модернизации образовательной деятельности вузов;
- Состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования;
- Финансово-экономические аспекты деятельности вузов;
- Стратегии вузов в области кадровой политики, результаты введения эффективного контракта в вузах;
- Стратегическое развитие и вопросы управления вузом;
- Вклад вузов в развитие регионов и отраслей.

Обоснование выбора тематических направлений

Выбор тематических направлений учитывает необходимость изучения влияния на стратегии вузов как изменений внешних условий (изменения спроса на рынке труда и требований работодателей, предпочтений населения при выборе образовательных траекторий, возрастной структуры экономически активного населения России и др.), так и приоритетов государственной политики в областях образования, исследований и разработок.

1. Стратегия, условия и потенциал модернизации образовательной деятельности вузов.

В сфере высшего образования растет уровень требований к качеству реализуемых образовательных программ, применяются различные инструменты оценки вузов, например, регулярный мониторинг качества образования, а также усиливается межвузовская конкуренция в связи с сокращением численности потенциальных абитуриентов. Эти факторы оказывают прямое влияние на образовательную политику, выстраиваемую

руководством (управленческими командами) в вузах. В этой связи в образовательных организациях необходимо довольно гибкое, адаптивное управление образовательной деятельностью (адаптация структуры образовательных программ, масштабов приема, уровня цен на платные услуги, актуализация содержания и повышение качества образовательных программ). Повышение качества и развитие инноваций в образовании связано с эффективной организацией трансфера знаний, например, за счет развития сетевых форм образовательных программ, системы мобильности профессорско-преподавательского состава, организации обмена разработками курсов, в том числе доступ к онлайн-курсам ведущих вузов. Фактическое распространение и потенциал использования этих практик в вузах возможно оценить с помощью обследования руководителей вузов.

Вместе с тем для обеспечения гарантий качества оказываемых образовательных услуг в рамках государственной политики применяются регулятивные инструменты (лицензирование и аккредитация образовательных программ, требование реализации образовательных программ на основе федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования). В самих регулятивных инструментах также должны учитываться изменения, происходящие в сфере высшего образования для создания эффективных условий образовательной деятельности. И в данном случае важным представляется изучение мнений руководителей вузов о том, в каких усовершенствованиях нуждается в настоящее время регулятивный инструментарий, в частности, система лицензирования и аккредитация образовательных программ, федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования.

Ключевым фактором для осуществления образовательной деятельности вузов является система определения государственного задания для вузов на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования. Хотя эта система уточнялась Минобрнауки России⁵, тем не менее в вузах признают, что они довольно ограничены в своих решениях по распределению полученного задания (контрольных цифр приема) по специальностям, направлениям с учетом востребованности

⁵ Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2016 г. № 581 "Об утверждении методики формирования государственного задания на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ высшего и среднего профессионального образования на очередной финансовый год и плановый период", Распоряжение Минобрнауки России от 18.08.2015 № Р-129 «Об утверждении Методики определения значений показателей, характеризующих объемы (качество) государственных услуг (работ) в сфере образования, науки и молодежной политики, оказываемых (выполняемых) федеральными государственными учреждениями, находящимися в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, при формировании государственного задания на очередной финансовый год и плановый период»

тех или иных специалистов на рынке труда и ресурсов самих вузов, что существующему механизму не хватает гибкости⁶. Вместе с тем, процедура определения государственного задания должна обеспечивать также, как минимум сохранение, а максимум - повышение качества приема (качества подготовки абитуриентов, отбираемых на бюджетные места). И в этой связи важен срез мнений руководителей вузов, как одной из ключевых сторон, о том, какие еще аспекты должны быть учтены в процедуре определения государственного задания по высшему образованию для вузов.

Решая задачу обеспечения качественного образовательного процесса, вузы столкнулись с серьезными вызовами в период пандемии COVID 2020 года. Вузы вынуждены были в кратчайшие сроки пересматривать свою образовательную деятельность, в связи с переводом на дистанционный формат заниматься внедрением и тиражированием новых образовательных технологий. Какие изменения произошли, какие именно технологии из имеющегося спектра возможностей оказались востребованными различными вузами, и в какой мере вузы уже готовы к работе в дистанционном формате. При этом следует учитывать, что, с одной стороны, для использования дистанционного формата обучения есть объективные ограничения, связанные с необходимостью организации обучения в очном режиме (например, по определенным техническим направлениям подготовки, в области медицины и т.д.). Но есть ограничения, барьеры для развития дистанционного формата обучения, которые возможно и следует решать, в частности связанные с дефицитом ИКТ навыков. В этой связи важно изучение фактического использования цифровых технологий в рамках реализации образовательных программ основными субъектами: студентами и преподавателями, а также пакета возможностей, предоставляемых вузами в рамках электронно-информационной образовательной среды (ЭИОС), в том числе имеющегося набора электронных подписок на базы научной периодики, цифровые библиотечные ресурсы. Особое внимание при обсуждении приоритетов развития информационных технологий в образовании уделяется организации онлайн-обучения в вузах. В этой связи вопросы, которые также ставятся в данном исследовании, как меняется среди руководства вузов отношение к использованию онлайн-курсов в рамках подготовки по программам высшего образования, в том числе к использованию гибридных форматов (с элементами онлайн-курсов), какой потенциал, основные проблемы и ограничения видят руководители в связи с использованием обучающих онлайн-технологий, созданием онлайн-курсов. В контексте данной тематики

⁶ Доклад «О повышении роли субъектов Российской Федерации в подготовке кадров для экономики и социальной сферы», 2020

показательным представляется фиксация отличий по группе ведущих вузов относительно остального большинства вузов, формирующих пространство высшего образования в России. Это позволит оценить разрыв между вузами, составляющими авангард сектора высшего образования и находящихся в фокусе государственной поддержки, и остальными.

2. Состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования

В современных условиях востребованы, в первую очередь, адаптивные, практико-ориентированные и гибкие образовательных программы. Но на эти программы должна быть соответствующим образом настроена ресурсная база вузов, что затрагивает вопросы оценки материально-технической оснащенности образовательного процесса, наличия необходимой инфраструктуры. Федеральное статистическое наблюдение о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности образовательной организации высшего образования (ВПО-2) располагает набором показателей о наличии тех или иных ресурсов в вузах, однако в рамках Мониторинга экономики образования, начиная с середины 2000-х годов, собирались оценки обеспеченности по более детальному набору ресурсов. Кроме того, вне поля зрения официальной статистики остаются представления о том, как используются эти ресурсы, каково их состояние. Особенно важно иметь понимание технологического уровня учебно-лабораторного и научного оборудования, чтобы оценить, насколько распространена возможность обучаться новым технологиям нынешним студентам, работать с новым оборудованием преподавателям, исследователям. Также не менее важны вопросы о том, эффективно ли используется имеющаяся учебно-лабораторная и научная базы (в том числе высокоспециализированное оборудование), есть ли дефицит компетенций, квалификации персонала для работы с таким оборудованием.

Как уже отмечалось, формирование цифровой среды становится обязательным условием как для осуществления учебной и научной-исследовательской работе, так и для эффективного управления и администрирования деятельности вуза. Уровень развития цифровой среды характеризуется обеспеченностью и состоянием цифрового оборудования, устройств и технологий, а также активностью, основными практиками их использования. В 2020 году в рамках МЭО изучению вопросов развития цифровой среды будет посвящен отдельный опрос заместителей руководителей вузов, курирующих вопросы цифрового развития, данные которого позволят дополнить картину, полученную из ответов руководителей вузов о практиках использования ИКТ в образовательной деятельности и готовности студентов, преподавателей к цифровизации.

Немаловажный аспект обстреливания - внимание вузов к вопросам обновления и развития инфраструктурной среды, в частности, основные запланированные мероприятия по развитию инфраструктуры, решение вопросов обеспечения студентов жильем.

Таким образом, требуется продолжить регулярный мониторинг в рамках данного опроса руководителей вузов по обозначенным вопросам, что позволит оценить слабые места, которые ограничивают возможности для создания благоприятной среды для реализации качественного, современного практико-ориентированного обучения и современной научно-исследовательской деятельности в вузах.

3. Финансово-экономические аспекты деятельности вузов.

Качество подготовки в вузах напрямую зависит от имеющихся у них ресурсов (обеспеченности ими и их состоянием), что, в свою очередь, определяется финансовыми возможностями организаций. За последние несколько лет экономическая ситуация не отличалась стабильностью, происходило снижение реальных доходов населения. В этих условиях вузы заинтересованы не только в наращивании государственного задания, но и в привлечении дополнительных средств, в том числе как за счет реализации образовательных программ, так и выполнения научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, оказания услуг и др. Каков вклад в совокупные доходы вузов этих видов деятельности, и каковы планы/ожидания по привлечению средств от этих видов деятельности, а также основные ограничения, с которыми сталкиваются различные вузы в борьбе за заказы на работы, услуги научного, научно-технического, исследовательского, консультационного, экспертного или производственного характера. И в целом какие изменения происходили и ожидаются руководителями вузов в кратко- и среднесрочной перспективе по бюджетному и внебюджетному финансированию. Немаловажный аспект - формирование ценовой политики вузов при реализации образовательных программ на платной основе и основные факторы, оказывающие на нее влияние: объемы затрат, получаемое бюджетное финансирование, уровень спроса или конкуренция по образовательным программам.

В связи с задачей модернизации образовательных технологий, переводом образовательных программ в дистанционный формат, цифровизацией обучения, а также необходимостью реализации инструментов стимулирования кадров в рамках эффективного контракта у вузов также выросли обязательства. Как в итоге повлияли все эти факторы на общее финансовое положение вузов? Насколько различается положение в отдельных группах, в том числе дифференциация между лидерами и остальными вузами? Изучение ситуации по основным источникам финансирования в рамках опроса руководителей вузов планируется дополнить анализом использования финансовых средств, в том числе возможности направления средств на развитие вузов в условиях повышенных зарплатных

обязательств. Одновременно наряду с оценкой объемов фактического бюджета, которым располагают вузы на развитие, и особенностями его использования, также выявляются направления/проекты, требующие первоочередных инвестиций, таким образом определяются наиболее «уязвимые» направления, по которым вузам необходима финансовая поддержка. Результаты опроса ректоров вузов по обозначенным проблемам будут рассматриваться совместно с данными Мониторинга эффективности вузов о доходах от образовательной деятельности и НИОКР, о доле внебюджетных средств.

4. Стратегии вузов в области кадровой политики, результаты введения эффективного контракта.

Важным требованием в связи с модернизацией подготовки кадров по программам высшего образования и реализацией практико-ориентированного подхода является обеспеченность квалифицированными преподавателями, обладающими наиболее актуальными компетенциями в области современных профильных технологий и цифровыми навыками. Насколько обеспечены вузы такими кадрами, и каковы их планы в области кадровой политики? Опрос дает возможность исследовать приоритеты, предпочтения при формировании преподавательской команды у руководителей вузов, в частности в каких преподавателях с учетом их предыдущего педагогического, исследовательского или практического опыта заинтересованы в вузах, а также какие навыки и достижения являются определяющими при выборе/поиске преподавателей. Результаты опроса руководителей вузов МЭО по этой тематике могут быть дополнены анализом данных о возрастной структуре педагогических кадров в вузах из Мониторинга эффективности вузов.

Достойный уровень заработной платы – условие для привлечения и удержания квалифицированных кадров. Кроме того, в системе оплаты труда должен быть заложен принцип стимулирования, когда уровень оплаты труда работника зависит от его результативности и эффективности, при этом к работнику должны применяться прозрачные и объективные критерии оценки результатов его работы для начисления стимулирующей части заработной платы. На решение этих задач было направлено внедрение модели эффективного контракта. В 2018 году, согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. № 2190-р), был завершен переход на эффективный контракт в образовании. Однако необходимо понять, заработал ли сам механизм стимулирования работников, произошли ли положительные изменения в мотивации преподавателей, удастся ли больше времени им посвящать своей профессиональной деятельности, привлекли ли эти новшества перспективные кадры,

молодежь в вузы, какие группы вузов успешно адаптировали новую модель оплаты труда? Одновременно необходимо оценить, существует ли проблема избыточной дифференциации по оплате труда преподавателей и научных работников внутри вузов.

Выполнение майских указов было связано с необходимостью наращивания финансирования расходов на оплату труда в вузах. Какие меры использовало руководство вузов для выполнения этой задачи? С одной стороны, это могло быть расширение доходов вузов, с другой стороны, оптимизация расходов. Но оптимизация расходов могла нести отрицательные кадровые эффекты, связанные с сокращением высококвалифицированных преподавателей-совместителей из научных организаций, повышением нагрузки на оставшихся преподавателей, экономии на не связанных с оплатой труда статьях расходов, например, таких, как мероприятия по профессиональному развитию преподавателей и др. Еще один важный вопрос – это расширение набора отчетности, требуемого от вузов, и его влияние на бюджеты времени руководителей и преподавателей. Важно проследить как изменилась распространенность этих эффектов за последние 3-5 лет в вузовской среде.

Наряду с созданием эффективной системы оплаты труда, другой ключевой задачей в рамках кадровой политики является система профессионального развития преподавателей и научных работников. Насколько системная работа в этой области проводится в вузах, какие текущие возможности и планы на ближайшие годы по стимулированию профессионального развития преподавателей и научных работников, а также основные ограничения для реализации этих мероприятий? Эти параметры удастся оценить с помощью обследования руководителей вузов.

Еще одним важным элементом в рамках данного сюжета является изучение структуры «неосновного» персонала, то есть персонала, который непосредственно не занимается оказанием основных (образовательных, научно-исследовательских) услуг, но занимается обслуживанием, созданием условий для осуществления основной деятельности в вузе. На основе анализа структуры «неосновного» персонала, расходов на него и соотнесения с контингентом обучающихся и научно-педагогических работников оценивается организационная эффективность вузов⁷. Анализ структуры «неосновного» персонала включает изучение численности по отдельным категориям персонала (инженерно-технический, административно-хозяйственный, производственный, учебно-вспомогательный персонал и др.) и по отдельным, ключевым подразделениям с учетом выполняемых функций (финансовые, правовые вопросы, управление персоналом,

⁷ Подобное исследование первоначально было реализовано Миланским политехническим университетом, и его опыт используется для проведения анализа организационной эффективности российских вузов.

закупочная деятельность, обеспечение образовательной и научно-исследовательской деятельности, обеспечение коммуникаций, цифровое развитие и обеспечение и др.). Полученные в ходе социологического опроса данные предполагается использовать для оценки стоимости ключевых обслуживающих функций, которые в дальнейшем могут быть применены для обоснования нормативов финансирования государственных услуг по реализации образовательных программ высшего образования.

5. Стратегическое развитие и вопросы управления вузом

Важным условием эффективной деятельности организации является стратегическое планирование. Изучение характера стратегического планирования в вузах возможно через проекцию ответов руководителей вузов о приоритетных направлениях развития в среднесрочной перспективе, а также о возможностях их реализации собственными ресурсами или на условиях государственного софинансирования и о планируемых объемах инвестирования на реализацию этих задач.

Стратегическое планирование включает анализ рисков, оценку внешней среды (делового климата). Состояние внешней среды для вузов существенным образом влияет как на текущую политику, так и на планы их развития. Среди основных внешних факторов, определяющих условия в образовательной, научно-исследовательской сфере, можно условно выделить ресурсно-технологические факторы, факторы, характеризующие условия конкуренции, и факторы административного регулирования. Каковы, по мнению руководителей вузов, представления об основных составляющих внешней среды (делового климата), каковы основные риски в этой связи, которые могут оказать наиболее негативное воздействие на деятельность вузов? Насколько различаются представления об условиях и рисках у представителей разных групп вузов, например, ведущих и региональных?

Что касается ресурсно-технологических факторов, то здесь рассматривается, прежде всего, в среднесрочной перспективе (на 5 лет) доступность кадров и навыков, материально-технической инфраструктуры, наличие информационных ресурсов, научно-исследовательский потенциал, а также доступность финансовых ресурсов, в том числе возможность участия организаций в выполнении государственных заказов.

Анализ факторов конкуренции связан с изучением оценок спроса на образовательные услуги, исследования и разработки и другие виды деятельности, уровня платежеспособного спроса, а также мнений об конкурентном поле и позициях вуза (в частности, о вузах, рассматриваемых в качестве прямых конкурентов, об остроте конкуренции при бюджетном и платном наборе на образовательные программы).

Среди факторов административного характера исследуются оценки опыта и барьеров для участия вузов в различных конкурсах по программам (развитие опорных

университетов, повышение конкурентоспособности вузов «5-100», создания национальных исследовательских университетов и др.). Кроме того, оценивается потенциальный интерес к участию в конкурсе по анонсированной Минобрнауки России Программе стратегического академического лидерства и задачи, которые в этой связи ставят перед собой вузы. Особенно интересна позиция тех региональных вузов, которые пока не участвовали в программах развития опорных университетов, повышения конкурентоспособности вузов «5-100» и др.

На формирование и реализацию стратегических программ развития в вузах определяющее влияние оказывают не только факторы внешней среды, включая реализуемую государственную политику, но и внутренние факторы, в том числе сложившиеся модели управления. В данном случае определяющим является изучение основных групп влияния на различные аспекты деятельности: на политику приема, установление цен на обучение, содержание образовательных программ, научную политику, инвестиционную, кадровую политику и др. Также модель управления характеризуется уровнем децентрализации при принятии управленческих решений и распределении финансовых средств: в ходе опроса оценивается, в какой мере эти полномочия переданы отдельным (образовательным, научным) подразделениям вуза или сосредоточены у руководства, администрации вуза.

б. Вклад вузов в развитие регионов и отраслей

Для более гибкой настройки взаимодействия образовательной системы и рынка труда, сбалансированного обеспечения региональных рынков труда специалистами особую актуальность приобретает согласованность усилий и расширение партнерства с региональными властями и системообразующими предприятиями в регионах. Кроме того, в условиях сокращающихся молодежных когорт и оттоком абитуриентов в Москву и регионы-лидеры у региональных вузов должен повышаться интерес к устойчивому партнерскому взаимодействию с работодателями.

При этом роль вузов видится значительно шире, чем участие в формировании образовательной среды с учетом запросов рынка труда. Через диверсификацию своей деятельности (участие в научно-исследовательских, производственных, экспертных проектах), развитие кооперации с научным и бизнес-сообществами, региональными властями, трансфер знаний и технологий, вовлеченность в социальные проекты вузы должны становиться центрами развития регионов. Именно на это нацелена и программа стратегического академического лидерства, которая стимулирует в числе ключевых задач реализацию вузами «третьей миссии».

В ходе опроса руководителей вузов изучается опыт участия организаций в различных направлениях, мероприятиях, связанных с развитием регионов и препятствия, ограничения для этой деятельности. Особое внимание обращается на опыт выстраивания вузами взаимоотношений с компаниями, и не только в образовательной области, но и в качестве исполнителей работ и партнеров по научно-исследовательской деятельности. Причем отдельный фокус сделан на взаимодействие с компаниями в регионах, а также опыт взаимодействия с региональными властями. Данные о взаимодействии с компаниями из данного опроса будут проанализированы с учетом сведений о распространенности договоров на подготовку специалистов и договоров об организации практики между вузами и компаниями из Мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования.

Также в опросе уделяется внимание изучению кооперации в сфере образования и науки с другими образовательными организациями, в том числе с общеобразовательными организациями; изучению участия в трансфере знаний между вузами (как в качестве участника-получателя, так и в качестве инициатора, донора); выявлению наиболее распространенных мероприятий по трансферу знаний. Анализ полученных результатов предполагается подкрепить данными Мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования об имеющейся у них инфраструктуре (бизнес-инкубаторах, технопарках, центрах коллективного пользования и др.).

Обследование позволит подтвердить или опровергнуть следующие предположения (гипотезы):

- Усиливается конкуренция между вузами по основному виду деятельности – реализации программ высшего образования. В условиях конкуренции за абитуриентов увеличивается число вузов, расширяющих спектр реализуемых образовательных программ, при этом ведущие вузы имеют более диверсифицированный перечень образовательных программ.
- Значительная часть региональных вузов не готова к полноценному переходу на дистанционный формат обучения, большинство образовательных организаций высшего образования к 2020 году имело ограниченный опыт и ИКТ ресурсы для этого, редко практиковалась замена части курсов на программах высшего образования онлайн-курсами для студентов, проведение занятий в онлайн-формате. Несмотря на опыт перехода на дистанционный формат обучения весной 2020 года по-прежнему меньшая часть руководителей вузов отнеслась бы положительно к возможности широкомасштабного введения подобной практики на программах высшего образования.

- Вузы, особенно региональные, как правило, испытывают существенный дефицит ППС, которые могут качественно работать с цифровыми технологиями.
- Проявляют интерес к созданию собственных онлайн-курсов лишь некоторые, преимущественно ведущие вузы, ориентированные не на региональные, а на общероссийский и международный образовательные рынки.
- Большинство руководителей вузов поддержали бы запрос на актуализацию регулятивных инструментов (ФГОС ВО, процедуры лицензирования и аккредитации образовательных программ, совершенствование процедуры формирования государственного задания).
- Сохраняется существенная дифференциация между вузами по обеспеченности ресурсами и их состоянию, так как обновление ресурсов происходит преимущественно за счет государственных средств, то вузы входящие в группу ведущих существенно опережают по уровню оснащенности другие вузы, в наибольшей степени отстают региональные вузы, не участвующие в программах опорных университетов, НИУ, ФУ и др. Более того именно среди них реже планируются мероприятия по поддержанию/обновлению инфраструктуры.
- Политика вузов по обновлению кадров направлена, в первую очередь, на привлечение преподавателей, которые проявляют интерес к занятию исследовательской деятельности, и преподавателей-практиков, имеющих опыт работы в профильных компаниях.
- В 2018 году должен был завершиться переход на эффективный контракт, но основные ожидания, связанные с его введением в большинстве вузов не были реализованы, среди них - повышение трудовой мотивации преподавателей, их возможность сосредоточиться на работе в собственном вузе, привлечение в вузы молодых преподавателей и др. Одновременно внедрение эффективного контракта обусловило и определенные негативные процессы, которые ощутили в значительной части вузов, в том числе наращивание расходов на заработную плату в вузах вынуждены были компенсировать сокращением других расходов, например, на повышение квалификации сотрудников, а также увеличением нагрузки преподавателей.
- В более крупных вузах, финансово и ресурсно более обеспеченных, выше значение (удельный вес) стимулирующих и компенсирующих выплат в заработной плате преподавателей.

- Большинство вузов по-прежнему в ограниченных объемах располагают ресурсами для стимулирования преподавателей и для программ профессионального развития.

- В российских вузах, в том числе в ведущих, сформировались условия для избыточной дифференциации оплаты труда преподавателей и научных сотрудников.

- В ведущих вузах осуществляется более системная работа и поддержка профессионального развития преподавателей и научных сотрудников

- Региональные вузы, не относящиеся к ведущим, испытывают более острую конкуренцию в образовательной сфере, и у них больше ограничений и ниже шансы получения экономически выгодных заказов на работы, услуги научного, научно-технического, исследовательского, консультационного, экспертного или производственного характера. Ведущие вузы, более ресурсно-обеспеченные, имеют более диверсифицированную структуру доходов, активнее выполняют исследования и разработки, производственные работы, оказывают экспертно-аналитические услуги и сталкиваются с меньшими проблемами при получении заказов на эти работы.

- Наличие научно-инновационных подразделений, исследовательская деятельность более характерны для ведущих вузов, а также технических вузов. В большинстве же других вузов пока мало реализован потенциал развития исследований и разработок.

- По прогнозам руководителей вузов спрос на реализуемые образовательные программы ВО существенно не изменится, но сократятся возможности по получению других работ, исследований и разработок (особенно у региональных вузов).

- В качестве основных рисков на среднесрочную перспективу руководители вузов отмечают условия финансирования и вопросы обновления учебного и научного оборудования, материалов. Причем в ведущих вузах, в более крупных вузах прогнозируются меньшие риски (ситуация как минимум не будет ухудшаться или даже улучшится), если рассматривать горизонт ближайших 5 лет.

- В вузах в качестве преобладающей сохраняется модель управления с высоким уровнем централизации, при принятии решений по основным аспектам деятельности преимущество остается у руководства вуза и учредителей, а представители образовательных и научных подразделений, как правило, имеют незначительный вес в иерархии управления. Хотя в ведущих вузах несколько чаще эти полномочия делегируются на уровень образовательных и научных подразделений.

- В большинстве случаев взаимодействие образовательных организаций высшего образования с работодателями ограничивается организацией практик и стажировок, а также участием в обсуждении образовательных программ. Такие приоритетные виды взаимодействия, как участие работодателей в виде прямых инвестиций или в управлении деятельностью образовательных организаций, в создании совместных сетевых образовательных программ, до сих пор встречаются существенно реже.

Актуализация инструментария обследования 2020 года

Программа и анкета обследования 2020 года сформирована с учетом необходимости сохранения его мониторингового характера и одновременно актуализирована с учетом текущих тенденций в сфере высшего образования. Анкета построена по модульному принципу, в соответствии с которым формируются тематические блоки, содержащие вопросы, динамика которых отслеживается регулярно, и те, которые вводятся впервые.

В обследовании сохранены блоки вопросов, по которым можно отслеживать динамику:

По образовательной деятельности: структура образовательных программ и планируемые изменения в структуре, опыт и планы реализации программ высшего образования в сетевых формах, оценка уровня обеспеченности различными видами ресурсов (оборудованием, кадрами, площадями и др.) и оценка их состояния,

По финансово-экономическим условиям: Фактические и ожидаемые изменения финансирования, в том числе получение бюджетного финансирования и внебюджетных средств, оценка критического уровня снижения финансирования, изменения в ценовой политике на образовательные услуги, основные факторы установления цен на платное обучение,

По кадровой политике: основные приоритеты привлечения кадров в вузе, уровень заработной платы, оценка конкурентоспособности заработной платы преподавателей в вузе, динамика уровня "идеальной" заработной платы, структура компенсационных, стимулирующих выплат, их вес относительно базовой части зарплаты, условия для профессионального развития преподавателей,

По стратегическом развитии и управлению вузом, внешним связям вуза: острота конкуренции, основные конкуренты, ожидания (оценки) изменения спроса на основные образовательные услуги вуза, влияние различных групп (учредителей, работодателей, потребителей) на политику вуза по приему, структуре программ, распределению финансовых средств, инвестиционной политике и др., основные направления взаимодействия с компаниями, корпоративным сектором

Вместе с тем в 2020 году по сравнению с 2015 годом, когда был проведен предыдущий опрос, анкета в значительной мере была обновлена, в нее были добавлены новые блоки вопросов, в частности:

- детальная оценка состояния учебно-лабораторной базы, научного оборудования,
- отношение и опыт использования онлайн-технологий в вузах,
- внедрение эффективного контракта и его влияние на кадровую ситуацию в вузах,
- оценка рисков и основных внешних факторов (делового климата) на рынке образовательных услуг, исследований и разработок на ближайшие годы,
- опыт участия в конкурсах программ: опорные университеты, 5-100, НИУ, НОЦ, Цифровой университет и др.

Все новые блоки вопросов перечислены в таблице 1, они обозначены зеленым цветом.

Таким образом, в анкете 2020 года предусмотрено изучение в рамках тематических направлений следующих блоков вопросов (таблица 1):

Таблица 1. Описание блоков вопросов в рамках тематических направлений

- | |
|---|
| <p>1. Стратегия, условия и потенциал модернизации образовательной деятельности вузов:</p> <ul style="list-style-type: none">• Структура образовательных программ и планируемые изменения в структуре, планы пересмотра содержания образовательных программ,• Оценка необходимости изменения системы формирования государственного задания на оказание государственных услуг и роли работодателей, региональных властей и самих вузов при разработке предложений по контрольным цифрам приема,• Оценка необходимости изменения существующих ФГОС ВО, системы лицензирования, аккредитации образовательных программ• Опыт и планы применения сетевых форм реализации программ высшего образования, опыт включения курсов других вузов в программы высшего образования,• Опыт, сложности и ограничения организации дистанционного формата обучения в вузах,• Использование онлайн-технологий в программах ВО, отношение к MOOK, опыт их использования и разработки, |
|---|

- Оценка готовности преподавателей использовать в образовательном процессе цифровые технологии и оборудование

2. Состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования:

- Оценка уровня обеспеченности различными видами ресурсов (оборудованием, кадрами, площадями и др.) и оценка их состояния,
- Оценка современности оборудования, лабораторной, приборной базы, используемых для учебных или научных, исследовательских целей и наличие кадров для работы с этим оборудованием, базой,
- Запланированные мероприятия, связанные с поддержанием/развитием инфраструктуры, решение вопросов обеспеченности общежитиями.

3. Финансово-экономические аспекты деятельности вузов:

- Фактические и ожидаемые изменения в финансировании, объемах доходов по основным видам услуг, продуктов, в том числе получение бюджетного финансирования и внебюджетных средств, оценка критического уровня снижения финансирования образовательной организации.
- Изменения в ценовой политике на образовательные услуги, основные факторы установления цен на платное обучение,
- Стратегии диверсификации деятельности: фактическая структура доходов по основным видам услуг, продуктов (образование, наука, производство товаров, услуг), планы расширения/сокращения отдельных видов работ/услуг,
- Основные сложности, ограничения при получении заказов научного, научно-технического, исследовательского, консультационного, экспертного или производственного характера,
- Наличие централизованного бюджета на реализацию стратегии вуза, направления его распределения, доля доходов вуза, направляемых на развитие

4. Стратегии вузов в области кадровой политики, результаты введения эффективного контракта в вузах:

- Основные приоритеты привлечения кадров в вузы, критерии выбора преподавателей,
- Состав ректората и руководителей образовательных и научных подразделений вуза в зависимости от их предыдущего опыта работы, сферы занятости,
- Численность неосновного персонала по категориям (административный, вспомогательный, обслуживающий и др.) и по функциональным структурам

(закупочная деятельность, управление персоналом, международная деятельность и т.д.),

- Уровень заработной платы и ее дифференциации внутри вуза среди преподавателей и научных работников, оценка конкурентоспособности заработной платы преподавателей в вузе, динамика уровня "идеальной" заработной платы,
- Структура компенсационных, стимулирующих выплат, их вес относительно базовой части зарплаты, и представление об оптимальном соотношении стимулирующих выплат и базовой части,
- Эффекты перехода: оценка изменений за последние 3-5 лет в привлечении молодых специалистов, дифференциации по оплате труда внутри организации, отчетности, трудовой мотивации, нагрузке сотрудников, изменении структуры расходов и др.),
- Условия для профессионального развития преподавателей и научных работников (наличие программ кадрового развития, изменения финансирования, меры поддержки и ограничения),
- Запланированные изменения в рамках кадровой политики в следующие 2-3 года.

5. Стратегическое развитие и вопросы управления вузом:

- Наиболее актуальные направления, требующие изменений, проекты для развития вуза в краткосрочной и среднесрочной перспективе, готовность финансирования с учетом имеющихся у вуза ресурсов, планируемые направления инвестиций в ближайшие 2-3 года,
- Положение вуза на рынке: уровень конкуренции, основные конкуренты,
- Ожидания (оценки) изменения спроса на основные образовательные услуги, исследовательские продукты вуза,
- Ожидания изменений условий внешней среды (возможностей выполнения научной, исследовательской деятельности, заказов, условий привлечения финансовых ресурсов, привлечения кадров и развития кадрового потенциала) на ближайшие 5 лет,
- Опыт участия в программах: «опорные университеты», 5-100, НИУ, НОЦ, Цифровой университет,

- Интерес к участию в конкурсе программы стратегического академического лидерства, основные задачи/направления развития вуза в связи с участием в конкурсе,
- Влияние различных групп (учредителей, работодателей, потребителей) на политику вуза по приему, по структуре программ, по распределению финансовых средств, на инвестиционную политику,
- Делегирование полномочий по принятию решений и распоряжению заработанными средствами образовательным, научным подразделениям вуза.

6. Вклад вузов в развитие регионов и отраслей

- Основные направления взаимодействия с компаниями, корпоративным сектором, характер сотрудничества с региональными работодателями
- Участие региональных властей в образовательной, научно-исследовательской, инновационной деятельности вуза, в финансировании, управлении вузом
- Трансфер знаний в рамках межвузовского сотрудничества, в том числе активность сотрудничества между ведущими и региональными вузами, основные формы сотрудничества
- Сотрудничество с общеобразовательными организациями

1. Стратегия, условия и потенциал модернизации образовательной деятельности вузов:

- Структура образовательных программ и планируемые изменения в структуре, планы пересмотра содержания образовательных программ,
- Оценка необходимости изменения системы формирования государственного задания на оказание государственных услуг и роли работодателей, региональных властей и самих вузов при разработке предложений по контрольным цифрам приема,
- Оценка необходимости изменения существующих ФГОС ВО, системы лицензирования, аккредитации образовательных программ
- Опыт и планы применения сетевых форм реализации программ высшего образования, опыт включения курсов других вузов в программы высшего образования,
- Опыт, сложности и ограничения организации дистанционного формата обучения в вузах,
- Использование онлайн-технологий в программах ВО, отношение к MOOK, опыт их использования и разработки,

<ul style="list-style-type: none"> • Оценка готовности преподавателей использовать в образовательном процессе цифровые технологии и оборудование
<p>2. Состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оценка уровня обеспеченности различными видами ресурсов (оборудованием, кадрами, площадями и др.) и оценка их состояния, • Оценка современности оборудования, лабораторной, приборной базы, используемых для учебных или научных, исследовательских целей и наличие кадров для работы с этим оборудованием, базой, • Запланированные мероприятия, связанные с поддержанием/развитием инфраструктуры, решение вопросов обеспеченности общежитиями.
<p>3. Финансово-экономические аспекты деятельности вузов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Фактические и ожидаемые изменения в финансировании, объемах доходов по основным видам услуг, продуктов, в том числе получение бюджетного финансирования и внебюджетных средств, оценка критического уровня снижения финансирования образовательной организации. • Изменения в ценовой политике на образовательные услуги, основные факторы установления цен на платное обучение, • Стратегии диверсификации деятельности: фактическая структура доходов по основным видам услуг, продуктов (образование, наука, производство товаров, услуг), планы расширения/сокращения отдельных видов работ/услуг, • Основные сложности, ограничения при получении заказов научного, научно-технического, исследовательского, консультационного, экспертного или производственного характера, • Наличие централизованного бюджета на реализацию стратегии вуза, направления его распределения, доля доходов вуза, направляемых на развитие
<p>4. Стратегии вузов в области кадровой политики, результаты введения эффективного контракта в вузах:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Основные приоритеты привлечения кадров в вузы, критерии выбора преподавателей, • Состав ректората и руководителей образовательных и научных подразделений вуза в зависимости от их предыдущего опыта работы, сферы занятости, • Численность неосновного персонала по категориям (административный, вспомогательный, обслуживающий и др.) и по функциональным структурам

(закупочная деятельность, управление персоналом, международная деятельность и т.д.),

- Уровень заработной платы и ее дифференциации внутри вуза среди преподавателей и научных работников, оценка конкурентоспособности заработной платы преподавателей в вузе, динамика уровня "идеальной" заработной платы,
- Структура компенсационных, стимулирующих выплат, их вес относительно базовой части зарплаты, и представление об оптимальном соотношении стимулирующих выплат и базовой части,
- Эффекты перехода: оценка изменений за последние 3-5 лет в привлечении молодых специалистов, дифференциации по оплате труда внутри организации, отчетности, трудовой мотивации, нагрузке сотрудников, изменении структуры расходов и др.),
- Условия для профессионального развития преподавателей и научных работников (наличие программ кадрового развития, изменения финансирования, меры поддержки и ограничения),
- Запланированные изменения в рамках кадровой политики в следующие 2-3 года.

5. Стратегическое развитие и вопросы управления вузом:

- Наиболее актуальные направления, требующие изменений, проекты для развития вуза в краткосрочной и среднесрочной перспективе, готовность финансирования с учетом имеющихся у вуза ресурсов, планируемые направления инвестиций в ближайшие 2-3 года,
- Положение вуза на рынке: уровень конкуренции, основные конкуренты,
- Ожидания (оценки) изменения спроса на основные образовательные услуги, исследовательские продукты вуза,
- Ожидания изменений условий внешней среды (возможностей выполнения научной, исследовательской деятельности, заказов, условий привлечения финансовых ресурсов, привлечения кадров и развития кадрового потенциала) на ближайшие 5 лет,
- Опыт участия в программах: «опорные университеты», 5-100, НИУ, НОЦ, Цифровой университет,

- Интерес к участию в конкурсе программы стратегического академического лидерства, основные задачи/направления развития вуза в связи с участием в конкурсе,
- Влияние различных групп (учредителей, работодателей, потребителей) на политику вуза по приему, по структуре программ, по распределению финансовых средств, на инвестиционную политику,
- Делегирование полномочий по принятию решений и распоряжению заработанными средствами образовательным, научным подразделениям вуза.

6. Вклад вузов в развитие регионов и отраслей

- Основные направления взаимодействия с компаниями, корпоративным сектором, характер сотрудничества с региональными работодателями
- Участие региональных властей в образовательной, научно-исследовательской, инновационной деятельности вуза, в финансировании, управлении вузом
- Трансфер знаний в рамках межвузовского сотрудничества, в том числе активность сотрудничества между ведущими и региональными вузами, основные формы сотрудничества
- Сотрудничество с общеобразовательными организациями

В таблице 2 отражена структура анкеты по тематическим блокам

Таблица 2 – Описание структуры анкеты с учетом тематических блоков

Тематические направления	Номера вопросов в анкете
Стратегия, условия и потенциал модернизации образовательной деятельности вузов	Main1a, Main1b, N1_2015, N2, N3a, N3b, N5, N6, N7, N8, N9, N10, N11, N27, N26, N28, N29, N30, N31, N32, N33, N34, N35a, N35b, Ikt4, Ikt6, N36, Region3, Mooc6, Mooc6b, Mooc7, Mooc8, N40, N45, N46, N47
Состояние ресурсной базы вузов, возможности ее использования	Resource1, Resource2, Resource3, Ikt5a, Ikt5b, N24, N25, Resource5, Resource7, Resource6, Resource8, Resource10, N20, N22, N39
Финансово-экономические аспекты деятельности вузов	N18, N19, N19A, N19Б, Finek1, Finek2a, Finek2b, Finek4a, Finek4b, Finek5, Finek6, Finek7, Finek8
Стратегии вузов в области кадровой политики, результаты введения эффективного контракта в вузах	Staff1, Staff2, Staff4, Staff5, Staff5, Staff6, Staff7, Staff8, Staff9, Staff10, Staff11, Staff12, Staff13, Staff14, Staff15, Staff16, Staff17, NStaff17b, Staff18, N13, N16, Prof3, Prof7, Prof8, N12, N14, N15, N38, Ikt4

Тематические направления	Номера вопросов в анкете
Стратегическое развитие и вопросы управления вузом	Us11, Us12, Us13, Us14, Us15, Us16, Us17a, Us17b Us17c Us17d, Us17e, Us17f, Us17g, Us18, N44, Us19, N19B, N19Г, N19_2, N19_3, N19_5, N19_4, Region4, Region6, Region7a, Region5, N37a, N37b, N37c, N42, N43a, N43b
Вклад вузов в развитие регионов и отраслей	N4, Employ1a, Employ1b, Employ2, Employ3, Employ4, Employ5, Region1, Partner1, Partner2a, Partner2b

Тип опроса и методика сбора данных

Опрос проводится по головным вузам и их филиалам и является сплошным. Таким образом в обследование включены 1282 организации: 720 головных вузов и 562 филиала.

В опросе, прежде всего, предполагается участие руководителя вуза или руководителя филиала вуза. Вместе с тем в ходе заполнения анкеты некоторые блоки вопросов могут заполняться заместителями руководителя, которые курируют следующие направления:

- образовательная политика (учебная работа)
- кадровая политика
- финансовая политика
- вопросы сотрудничества (взаимодействие с работодателями, образовательными организациями, властями)

В частности, блок вопросов о структуре кадров и о профессиональном развитии персонала может заполняться как ректором/руководителем филиала, так и заместителем руководителя, курирующем вопросы кадровой политики.

Блок вопросов об организации и планируемых изменениях в учебной деятельности, образовательной политике вуза может заполняться как ректором/руководителем филиала, так и заместителем руководителя, курирующем вопросы образовательной политики.

Блок вопросов о финансово-экономических условиях деятельности Вашего вуза может заполняться как ректором/руководителем филиала, так и заместителем руководителя, курирующем вопросы финансовой политики.

Блок вопросов о сотрудничестве Вашего вуза с другими организациями может заполняться как ректором/руководителем филиала, так и заместителем руководителя, курирующем вопросы сотрудничества.

Таким образом, в опросе от одной организации может участвовать в качестве респондента единолично ректор/руководитель филиала или группа лиц, включающая ректора/руководителя филиала и его заместителей.

Сплошной опрос проводится административным методом. В ходе опроса предполагается самозаполнение респондентами электронной анкеты (метод Computer Assisted Web Interviewing - CAWI).

Административный опрос реализуется в два этапа, которые проводятся параллельно. На первом этапе через Информационно-Аналитическую Систему «Мониторинга» Минобрнауки России осуществляется сплошная рассылка электронных анкет в виде ссылок на электронный адрес организации вместе с сопровождающими письмами поддержки, а также с инструкцией по распространению ссылок на анкеты внутри организации.

На втором этапе для стимулирования участия в опросе будут осуществляться телефонные звонки в организации с напоминаниями о проводимом опросе. В течение опроса список для телефонных звонков корректируется, исходя из реакции организаций на рассылку (например, если руководитель организации перешел по ссылке, но не заполнил анкету до конца, организация добавляется в список для телефонного напоминания).