

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ПРОФЕССОРА: КНУТ ИЛИ ПРЯНИК?¹

В.Г. ХАЛИН

Санкт-Петербургский государственный университет
vhalin@yandex.ru

Исследуется проблема создания в России университетов мирового класса в контексте стратегических целей модернизации российской высшей школы, которые были сформулированы в Указе Президента России от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». Особое внимание уделено анализу ключевых факторов и условий формирования в России университетов мирового класса в контексте создания благоприятной системы управления в ведущих российских университетах. Рассматриваются подходы и механизмы формирования университетов мирового класса в США и России на примере Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе, Санкт-Петербургского государственного университета и Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Ключевые слова: университет мирового класса, конкурентоспособность университетов, эффективный контракт профессора, научная работа, модернизация высшей школы, управление университетом.

ВВЕДЕНИЕ

Ключевыми ресурсами современного развития общества являются знания, информация и образование, при этом значение этих факторов, как свидетельствует мировой опыт, будет непрерывно возрастать. Полно-

¹ Работа выполнена при поддержке гранта СПбГУ 13.39.329.2014.

ценная реструктуризация отечественной экономики во многом определяется характером и эффективностью преобразований в образовательной системе России, в частности в высшей школе, модернизация которой еще не завершена. До сих пор нет готовых ответов на вопрос о том, какая модель развития отечественного образования окажется наилучшей для новой России, насколько она будет соответствовать потребностям и интересам основных общественных групп. 7 мая 2012 г. Президент России подписал Указ N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», в котором, в частности, предписывается Правительству РФ разработать и утвердить план мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающий повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, а также обеспечение «вхождения к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов» [1]. 8 мая 2013 г. Минобрнауки России на основании постановления Правительства России от 16 марта 2013 г. № 211 объявило открытый конкурсный отбор вузов на право получения государственной субсидии на повышение их конкурентоспособности [2], а еще через месяц на заседании Совета по повышению конкурентоспособности ведущих университетов России победителями данного конкурса были признаны 15 российских вузов². Общий объем бюджетных ассигнований из федерального бюджета на реализацию данного проекта по повышению конкурентоспособности ведущих университетов России (программа «5 в 100») утвержден Правительством РФ на период с 2013 по 2016 г. в размере 44 млрд рублей, из них: 9 млрд рублей

² Вузы-победители: Дальневосточный федеральный университет, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Национальный исследовательский университет «Московский физико-технический институт (государственный университет)», Национальный исследовательский технический университет «МИСиС», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Национальный исследовательский университет «Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Самарский государственный аэрокосмический университет им. академика С.П. Королева (национальный исследовательский университет), Санкт-Петербургский государственный политехнический университет, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина), Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики, Национальный исследовательский Томский государственный университет, Национальный исследовательский Томский политехнический университет, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

в 2013 г., 10,5 млрд рублей в 2014 г., 12 млрд рублей в 2015 г. и 12,5 млрд рублей в 2016 г. [3].

В настоящее время позиции российских университетов в авторитетных мировых рейтингах выглядят достаточно скромно: в Топ 500 Шанхайского рейтинга лучших университетов мира (ARWU) входят только два российских университета (МГУ им. М.В. Ломоносова занимает 84-е место, а СПбГУ – места с 301 по 400-е) [4]; в Топ 400 международного рейтинга университетов Times Higher Education World University Rankings (THE) в 2014–2015 году попали только два российских университета (МГУ им. М.В. Ломоносова занимает 196-е место, а НГУ места с 301 по 350-е) [5], в Топ 863 всемирного рейтинга университетов QS World University Rankings 2014/15 (QS) вошел 21 университет из России (МГУ им. М.В. Ломоносова занимает 114-е место, СПбГУ – 233-е место, МГТУ им. Н.Э. Баумана – 322-е место, НГУ – 328-е место, МГИМО – 399-е место, МФТИ – места с 411 по 420-е, РУДН – места с 471 по 480-е, СПбГПУ – места с 481 по 490-е, МИФИ – с 481 по 490-е место, ТГУ – места с 491 по 500-е, НИУ ВШЭ – места с 501 по 550-е, ТПУ – места с 501 по 550-е, Казанский (Приволжский) федеральный университет – места с 551 по 600-е, УФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина – места с 551 по 600-е, Саратовский национальный исследовательский университет имени Н.Г. Чернышевского – места с 601 по 650-е, ЮФУ – места с 601 по 650-е, а также места 700+ занимают Дальневосточный федеральный университет, Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского (НИГУ), НИУ МИСиС, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Воронежский госуниверситет. Причем по сравнению с прошлым годом в этом рейтинге QS 12 российских университетов улучшили свои позиции, 6 – остались на своих местах и 3 университета ухудшили свои позиции [6]. Уместно заметить, что Китай представлен в Топ 200 рейтинга QS семью университетами, а в Топ 500 рейтинга ARWU – 44 университетами.

С учетом вышесказанного правительственная программа повышения глобальной конкурентоспособности ведущих российских университетов на период с 2013 по 2020 г. многим специалистам представляется не только амбициозной, но еще и трудновыполнимой и малореалистичной, несмотря на дополнительное государственное целевое финансирование, которое получили ведущие российские университеты-победители конкурса «5 в 100» [7, 8, 9, 10]. С начала реформ в российской высшей школе произошли серьезные институциональные изменения [11, 12, 13], однако на сегодняшний день они пока так и не смогли обеспечить ведущим российским университетам глобальное признание и высокие места в авторитетных международных рейтингах. В этих условиях для каждого российского вуза и всей высшей школы России в целом особую важность

приобретает вопрос о выборе пути своего развития и поиске механизмов повышения своей конкурентоспособности и создания в нашей стране университетов мирового класса [14, 15].

ТРЕХФАКТОРНАЯ МОДЕЛЬ ДЖАМИЛА САЛМИ СОЗДАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРОВОГО КЛАССА

В своих исследованиях известный экономист, эксперт Всемирного банка Джамил Салми показал, что ключевыми факторами, которые определяют условия создания университетов мирового класса являются: концентрация талантов (профессорско-преподавательский состав, ученые, студенты, интернационализация), благоприятная система управления (поддерживающая нормативно-правовая база, академическая свобода, команда руководителей, стратегическое видение, культура академического мастерства) и обильное финансирование (государственные источники финансирования, эндаумент, плата за обучение, гранты на исследования) [16. С. 7–9]. В этом контексте уместно привести слова ректора Гарвардского университета (1984–1987 гг.) Генри Розовски: «Неэффективные системы управления университетами являются главным препятствием для их совершенствования и оказывают гораздо более сильное влияние, чем недостаточное финансирование или какие-либо другие обстоятельства» [17].

К ключевым характеристикам университета мирового класса профессор Салми, например, относит: международную репутацию в области научных исследований; наличие выдающихся ученых-звезд и признанных лидеров мирового уровня в различных научных областях; наличие возможности привлечь и удержать лучших преподавателей; привлекательность университета для зарубежных преподавателей и студентов; наличие высокого процента обучающихся аспирантов, которые не только учатся, но и привлечены к исследовательской деятельности [16. С. 85–86]. Представляется, что всем этим условиям в полной мере отвечает Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе (UCLA), который был образован в 1919 г. как один из десяти кампусов Калифорнийского университета (второй, после кампуса в Беркли). UCLA является местом рождения Интернета³, местом, где разрабатываются суперкомпьютеры и осуществляется проектирование американских космических кораблей Shuttle. Согласно отчету национального фонда научных исследований США, UCLA в 2011 г. занял восьмое место среди всех исследовательских университетов США по объему финансирования научно-исследовательских грантов, равному

³ 2 сентября 1969 г., инженеры UCLA запустили первый сервер сети ARPANET, а 26 октября этого же года был осуществлен первый сеанс передачи информации из UCLA в SRI в Сан-Франциско.

982 млн долл. США, что составило 18% от всех его доходов. UCLA является одним из самых популярных исследовательских университетов в США, который в настоящее время занимает 12-е место в Шанхайском рейтинге ARWU, 12-е место в международном рейтинге университетов THE и 37-е место во всемирном рейтинге университетов QS [18].

СОЗДАНИЕ В РОССИИ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРОВОГО КЛАССА: СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ

Анализ ключевых характеристик университетов мирового класса показывает, что за рубежом эти университеты рассматриваются, прежде всего, как исследовательские университеты, как мировые научно-образовательные центры, в которых создаются знания, генерируются инновационные идеи и ведутся прорывные научные исследования. Заметим, что и в методиках ранжирования университетов в авторитетных мировых рейтингах учитываются, прежде всего, показатели именно научно-исследовательской деятельности университетов, а не успехи в учебе или качестве подготовки специалистов.

Традиции работы российских университетов совершенно другие. Так, фундаментальные и прикладные научные исследования в России, как правило, ведутся в институтах Российской академии наук (РАН) или отраслевых НИИ, а главная миссия любого российского университета – давать знания, навыки и умения, т.е. подготовка высококвалифицированных специалистов. В подавляющем большинстве российские университеты не претендуют на роль ведущих научных центров даже на национальном уровне [19]. Это подтверждается также и сложившейся практикой государственного финансирования научных исследований и разработок. Так, например, в соответствии с Государственной программой «Развитие науки и технологий»⁴ на период 2013–2020 гг. доля сектора высшего образования (вузовская наука) во внутренних затратах на исследования и разработки должна увеличиться с 9% в 2011 г. лишь до 15% в 2020 г.

Учитывая национальные особенности организации научных исследований в нашей стране, становится понятно, что ключевые показатели публикационной активности и академической репутации, которые используют в своих методиках авторитетные мировые рейтинги, у РАН существенно выше, чем у МГУ им. М.В. Ломоносова, а показатели МГУ им. М.В. Ломоносова существенно выше, чем у любого другого российского вуза. Так, например, согласно данным SCIMAGO LAB, по числу научных публикаций в журналах, входящих в Scopus за период с 2007 по 2011 г. РАН зани-

⁴ Данная государственная программа утверждена распоряжением Правительства РФ от 20.12.2012 № 2433-р.

мает 3-е место в мире, имея 97105 публикаций, МГУ им. М.В. Ломоносова занимает 115-е место, имея 20151 публикацию, а СПбГУ занимает 660-е место, имея 5404 работы, а НИУ ВШЭ вообще не входит в число 2744 университетов мира данного рейтинга [20]. Дополнительно заметим, что по ряду показателей оценки научно-исследовательской деятельности даже такие ведущие российские вузы, как МГУ им. М.В. Ломоносова и СПбГУ, имеют крайне низкие позиции по сравнению с зарубежными университетами мирового класса, входящими в Топ 100 мировых рейтингов. Так, например, показатель HiCi Шанхайского рейтинга ARWU за 2014 г. «Количество высокоцитируемых исследователей (входящих в число 250 наиболее цитируемых по 21 конкретной области знаний за последние 10 лет по данным Web of Science)» у МГУ им. М.В. Ломоносова и у СПбГУ равно нулю, а у UCLA, занимающего 12-е место в рейтинге ARWU, показатель HiCi равен 53, у Шанхайского университета, занимающего места 151–200 в рейтинге ARWU, этот показатель равен 12 [4]. Эти примеры показывают, что даже у ведущих российских университетов реально существуют серьезные проблемы с наличием в своем академическом штате выдающихся ученых-звезд и признанных научных лидеров мирового уровня.

С учетом вышеизложенного можно со всей определенностью утверждать, что ключевым направлением повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров является кардинальное усиление их научной и исследовательской активности и превращение самих университетов в реальные международные научные центры, где есть созвездие талантов (профессора, ученые, студенты), где создаются знания, генерируются идеи, ведутся многообразные фундаментальные и прикладные научные исследования. Это сложная задача, но без ее успешного решения невозможно выполнить программу «5 в 100». При этом совсем не обязательно пытаться переманить в российские ведущие вузы всех Нобелевских лауреатов [21], а эффективно использовать существующий научный потенциал РАН. В последнее время много говорится об интеграции вузов с академическими институтами, но реальных результатов в этом направлении нет. В современных условиях реформирования необходимы серьезные институциональные изменения, которые могут быть успешно реализованы и могут дать синергетический эффект как для российской высшей школы, так и для системы РАН. Отметим, что нормативно-правовая база и статус ведущих российских университетов позволяют реализовать эти стратегии. Так, например, в пункте 2 статьи 3 Федерального закона РФ от 10.11.2009 г. N 259-ФЗ «О МГУ им. М.В. Ломоносова и СПбГУ» сказано, что «в научно-образовательный комплекс МГУ имени М.В. Ломоносова и в научно-образовательный комплекс СПбГУ в соответствии с их уставами

могут входить юридические лица, в том числе институты». Эта правовая норма позволяет реализовывать серьезную интеграцию ведущих российских университетов с академическими институтами РАН, причем предоставляя последним права юридического лица, возможность сохранения самостоятельности в принятии управленческих решений, а также возможность получения госбюджетного финансирования на фундаментальные и прикладные исследования, не только через систему грантов, а на постоянной основе, что особенно важно в новых условиях реформирования РАН. В этой связи уместно привести слова ректора МГУ им. М.В. Ломоносова академика В.А. Садовниченко, сказанные им 18 апреля 2014 г. в Новосибирске: «Финансирования фундаментальной науки нет, считал бы это тоже очень неправильным. Уже приходит понимание того, что не обязательно работать только на гранте, имея цель получить результат и за него отчитаться» [22]. Представляется, что именно такой метод интеграции ведущих университетов и академических институтов даст синергетический эффект и будет поддержан как со стороны университетов, так и со стороны академических институтов, что в итоге даст возможность не только выполнить программу «5 в 100», но и вывести на новый уровень развития не только всю российскую высшую школу, но и возродить фундаментальную и прикладную науку в российских вузах. Дополнительно хотелось бы заметить, что такой метод интеграции науки и образования в нашей стране не является новым. Так, например, 3 мая 1932 г. в структуре Ленинградского государственного университета постановлением СНК РСФСР был создан Научно-исследовательский институт математики и механики (НИИММ) как самостоятельное юридическое лицо. Именно здесь с 1938 по 1940 г. в качестве заведующего отделением математики и работал Нобелевский лауреат в области экономики Леонид Витальевич Канторович [23].

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ПРОФЕССОРА

Ключевым ресурсом при подготовке высококвалифицированных кадров в российской высшей школе является профессорско-преподавательский состав (ППС) вуза. Высокая эффективность использования данного ресурса проявляется, прежде всего, в высоком качестве подготовки специалистов и во многом определяется тем, каков уровень оплаты труда ППС вузов, в частности, какую долю оплаты труда ППС составляет бюджетное финансирование. В настоящее время объем оплаты труда преподавателей за счет государственного бюджета – существенная составляющая всего бюджетного финансирования государственных вузов. В свою очередь, уровень оплаты труда ППС вузов влияет на общественное признание и статус преподавателя, а также на качество подготовки специалистов и их конкурентоспособность [24]. Уместно вспомнить,

что академики Ж.И. Алферов и В.А. Садовничий среди первоочередных вопросов, которые необходимо было решать для успешной модернизации российской системы образования в XXI веке, называли улучшение материального положения и общественного статуса научно-педагогических работников. В этом контексте достаточно поучительным является опыт рассмотрения и решения аналогичных вопросов в области образования в зарубежных странах. Так, например, в конкретных выводах доклада Национальной комиссии США «Пока еще не слишком поздно» по преподаванию математики и естественных наук в XXI веке среди неотложных задач были названы: внимание к учителю, его квалификации, статусу, условиям труда и оплаты. На основании данного доклада Конгресс США в 2001 г. дополнительно выделил на широкомасштабную реформу образования 26,5 млрд долл. [25].

Впервые в российской высшей школе термин «эффективный контракт профессора» был официально использован в докладе комиссии по интеллектуальному потенциалу нации под руководством Я.И. Кузьмина «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?» на заседании Общественной палаты Российской Федерации 21 сентября 2007 г., в контексте того, что «школа, техникум, университет должны платить преподавателю столько, чтобы он мог нигде больше не подрабатывать. Основной зарплаты должно хватать на жизнь, на профессиональное развитие, на содержание семьи» [26]. При этом эффективный контракт в этом докладе рассматривался, прежде всего, как механизм повышения общественного статуса и материального положения преподавателя в российской системе образования.

В соответствии с постановлением Правительства России от 5 августа 2008 г. №583 с 1 декабря 2008 г. было отменено действие единой тарифной сетки в государственных вузах и была введена новая системы оплаты труда, при которой значительно расширились полномочия вузов в установлении заработной платы своим работникам. Новая система оплаты труда допускает очень значительную дифференциацию в размере государственной заработной платы одинаковым категориям работников одного и того же вуза, что привело к серьезному расслоению профессорско-преподавательского состава в российских вузах по уровню заработной платы [27]. Так, в августе 2011 г. на встрече с ректорами ведущих вузов страны премьер-министр России В.В. Путин отмечал: «Средняя зарплата преподавателей в российских вузах составляет 21,7 тыс. руб., что ниже средней по экономике «в целом». В некоторых вузах зарплата руководящего состава в 8 раз выше профессорской, а с учетом премии – в 15 и более раз. Расходы на содержание административного аппарата растут небывалыми темпами! Принципы назначения содержания должны быть

справедливыми и обоснованными. Иначе трудно поддерживать рабочую атмосферу!» [28].

В соответствии с данными Росстата, среднемесячная заработная плата в экономике Российской Федерации в июле 2011 г. составляла 22 467 рублей [29], а в сфере образования 14682 рубля, причем, к сожалению, соотношение уровня заработной платы в образовании к уровню средней заработной платы по экономике продолжает снижаться. Так, соотношение средней заработной платы в «образовании» к средней заработной плате в экономике «в целом» в 1970 г. составляло 90%, в 2009 году – 65% и 2011 году – 58%. Очевидно, что такой уровень финансирования заработной платы не позволяет осуществлять воспроизводство научно-педагогических кадров высшей школы на конкурентоспособном уровне для страны, стремящейся занять определенную нишу на мировом рынке образовательных услуг [30].

В настоящее время в российских университетах администрация, как правило, вкладывает иной, по сравнению с первоначальным, смысл в понятие «эффективный контракт профессора», предлагая своим преподавателям заключение дополнительного соглашения (эффективного контракта), в котором фиксируются такие обязательства преподавателя, как подготовка и публикация определенного количества научных статей в журналах, входящих в базы данных РИНЦ, Web of Science или Scopus; подготовка и издание конкретного числа учебников или учебных пособий; наличие индекса Хирша, конкретный уровень владения иностранным языком и т.п. При этом ключевые параметры, которые определяют условия работы ППС (уровень денежного вознаграждения преподавателя, его срок работы в должности, социальное и пенсионное обеспечение, наличие организационно-финансовой поддержки преподавателя при подготовке учебников, научных статей, прохождении повышения квалификации, участии в научных конференциях и т.п.), в дополнительных соглашениях между администрацией вуза и преподавателем, как правило, не отражаются. Это делает работу преподавателя менее привлекательной и снижает общее качество научно-педагогических работников таких вузов [10].

Поскольку конкурентоспособность конкретного университета во многом определяется качеством преподавателей и исследователей, которые в нем работают, то особую актуальность представляет собой анализ опыта и практики решения данных вопросов в университетах мирового класса.

СОЗВЕЗДИЕ ТАЛАНТОВ – КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ УНИВЕРСИТЕТОВ МИРОВОГО КЛАССА

Лучшие профессора и исследователи хотят работать в лучших университетах, имеющих высокую репутацию в области научных исследований

и благоприятную систему управления, которая способствует созданию творческой атмосферы и эффективной профессиональной среды для научного роста и полного раскрытия таланта и человеческого потенциала.

UCLA реализует данную концепцию, являясь флагманским исследовательским университетом, в котором работают выдающиеся ученые-звезды и признанные лидеры мирового уровня в различных областях научных исследований. В UCLA действует благоприятная система управления, основанная на принципах совместного управления (shared governance), которая обеспечивает профессорам и исследователям чувство реального участия в принятии стратегически важных решений и исключает барьеры на пути их участия в управлении университетом и проявлении инициативы. В университете создана эффективная система академических контрактов и специальная система социальной поддержки профессоров, исследователей и сотрудников университета, которая позволяет эффективно привлекать и удерживать в UCLA лучших преподавателей и исследователей. Механизмы международного рекрутинга позволяют привлечь в основной штат UCLA «глобально конкурентоспособных» профессоров и исследователей, которые принимаются на работу на постоянной основе и имеют конкурентоспособную заработную плату (уровень заработной платы в год у профессора обычно составляет от 105 до 250 тыс. долл. США; у доцента – от 90 до 120 тыс. долл. США, а у ассистента – от 60 до 90 тыс. долл. США). Для сравнения заметим, что в СПбГУ пока отсутствует практика «пожизненного» академического контракта с профессорами, более того, у значительной части профессоров резко сократились сроки избрания (с пяти лет, до одного-двух лет работы), при этом гарантированный размер ежемесячной заработной платы в настоящее время в СПбГУ на 1,0 ставку составляет: у профессора – 40294 рубля, у доцента – 24879 рублей и у ассистента – 16021 рубль [31]. В НИУ ВШЭ средний размер заработной платы сотрудников на полной ставке в 2012 г. составил около 54,8 тыс. рублей в месяц. При этом средняя заработная плата в месяц профессора составила 133,6 тыс. рублей, доцента – 65,5 тыс. рублей, преподавателя – 42,6 тыс. рублей. В UCLA не применяется система премирования (за публикационную активность, качество лекций, превышение учебной нагрузки и т.п.), а увеличение денежного вознаграждения осуществляется в результате изменения базовой заработной платы через процедуру карьерного роста, т.е. через переход на следующий уровень, который может осуществляться как по инициативе администрации, так и самого преподавателя. Для сравнения отметим, что в СПбГУ в 2013 г. в среднем доля дополнительных выплат к базовому окладу для должностей ППС составила по должности профессора – 49%, доцента – 36%, старшего преподавателя – 35%, ассистента – 54% [32].

Обязательства по выполнению учебной работы у всех штатных профессоров UCLA едины и составляет 4–5 лекционных курсов за учебный год, что означает, что преподаватель должен провести 120 или 150 часов лекций и 120 или 150 часов консультаций за весь учебный год, т.е. его аудиторная нагрузка за учебный год составляет, как правило, 240 или 300 часов, что в 2–3 раза меньше, чем в российских университетах. В UCLA действует специальная университетская система пенсионного, медицинского и социального обеспечений, объем средств которой составляет около 14% от объема фонда основных средств бюджета Калифорнийского университета. Она позволяет профессорам, проработавшим в UCLA 40 лет (20 лет) и более, получить от университета пенсию, размер которой равен 100% (50%) их заработной платы. При этом размер этой университетской пенсии очень значительный, и она идет в добавление к общегосударственной пенсии, которая очень невелика. Подобные системы пенсионной поддержки в российских университетах отсутствуют. Кроме этого, в UCLA действуют: эффективная система повышения квалификации преподавателей с полным освобождением от учебной нагрузки; отсутствуют ограничения на возраст преподавателей, даже если они «заработали» 100% университетской пенсии; предусмотрен особый статус профессора-пенсионера (Professor Emeritus) и др. Подробное описание особенностей академических контрактов профессоров в UCLA приведено в [10].

Условиям рыночной конкуренции и отбору лучших претендентов в Калифорнийский университет способствует тот факт, что сведения о реальной заработной плате всех профессоров, исследователей, администраторов, менеджеров и других работников UCLA размещены в Интернете и общедоступны. Так, например, доходы за 2013 г. ректора UCLA Gene Block составили 425 тыс. долларов США, ректора университета в Беркли (UC Berkeley) Robert J. Birgeneau – 446 тыс. долларов США, профессора математики в UCLA Tao Terence – 477 тыс. долларов США, а профессора экономики и финансов в UCLA Atkeson Andrew – 432 тыс. долларов США [33]. В российской высшей школе такая система прозрачности доходов сотрудников вузов практически отсутствует. Лишь только в этом году, во исполнение Указа Президента России от 8 июля 2013 года № 613 «Вопросы противодействия коррупции» и в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2013 г. № 613 сведения о доходах за 2013 г. ректоров и проректоров ряда ведущих российских университетов были размещения на университетских сайтах. Так, например, доходы за 2013 г. ректора РАНХ и ГС при Президенте РФ В.А. Мау составили 36938876 рублей, ректора НИУ ВШЭ Я.И. Кузьмина – 19988553,7 рублей, ректора МГУ им. М.В. Ломоносова В.А. Садовничего – 8461837,37 рублей, а ректора СПбГУ Н.М. Кропачева – 7716790,75 рублей [34].

Проведенный выше анализ академических контрактов профессоров в ведущих университетах США и России позволяет сделать следующие выводы:

1. В UCLA созданы все необходимые компоненты университета мирового класса, что позволяет формировать не только созвездие талантов профессоров и исследователей, но и обеспечивает обучение и подготовку талантливых студентов, магистрантов и аспирантов. Причем взаимодействие этих составляющих происходит в условиях полной информационной открытости и доверия к общественному мнению. Система академических контрактов профессоров в UCLA, безусловно, является «пряником» и эффективным механизмом повышения его конкурентоспособности среди авторитетных мировых научно-образовательных центров.

2. На современном этапе реформирования высшей школы России в большинстве ведущих университетов, таких как СПбГУ и НИУ ВШЭ, присутствуют лишь отдельные признаки университета мирового класса. При этом в контексте вышесказанного действующие системы академических контрактов профессоров нельзя признать эффективными. К сожалению, можно лишь констатировать, что в настоящее время, в российских университетах академические контракты профессоров скорее являются «кнутом» и не служат в долгосрочной перспективе эффективным механизмом повышения конкурентоспособности российских вузов среди авторитетных мировых научно-образовательных центров.

3. При благоприятном сценарии развития российской экономики и эффективной государственной политике в области образования можно предположить, что к 2020 г. в первую сотню ведущих мировых университетов согласно авторитетным мировым рейтингам смогут войти: 1) МГУ им. М.В. Ломоносова – в Топ 100 Шанхайского рейтинга ARWU, в Топ 100 международного рейтинга университетов THE и в Топ 100 всемирного рейтинга университетов QS; 2) СПбГУ, НГУ, НИУ ВШЭ, НИУ ИТМО и МГТУ им. Н.Э. Баумана, возможно, смогут войти в Топ 100 лишь всемирного рейтинга университетов QS, 3) вероятность вхождения других российских университетов в Топ 100 авторитетных мировых научно-образовательных центров к 2020 г. является очень незначительной.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Существенным направлением обеспечения конкурентоспособности ведущих российских университетов на современном этапе является эффективная интеграция с академическими институтами РАН; превращение университетов в авторитетные международные научно-образовательные центры, а также создание в университетах благоприятной системы управления. Анализ программ повышения конкурентоспособности ведущих

российских вузов – победителей конкурса, проводимого в рамках постановления Правительства РФ от 16.03.2013 г. № 211, показал, что в них крайне мало уделено внимания таким ключевым факторам, как интеграция университетов с академическими институтами РАН и формирование благоприятной системы управления, что представляет собой серьезную как теоретическую, так и практическую проблему для стратегического развития российской высшей школы, без решения которой невозможно построение в России университетов мирового класса и выполнение задач, сформулированных в Указе Президента России от 07.05.2012 № 599.

ЛИТЕРАТУРА

1. Указ Президента России от 7 мая 2012 г. N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2257> (дата обращения 19.03.2014).
2. Постановление Правительства РФ от 16.03.2013 N 211 «О мерах государственной поддержки ведущих университетов Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров» (ред. от 30.12.2013). URL: www.consultant.ru (дата обращения 30.03.2014).
3. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3503> (дата обращения 13.03.2014).
4. URL: <http://www.shanghairanking.com/ARWU2014.html> (дата обращения 14.09.2014).
5. URL: <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2014-15/world-ranking> (дата обращения 07.10.2014).
6. URL: <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014> (дата обращения 17.09.2014).
7. Simon Marginson (University of Melbourne, Australia) Global convergence and pluralization in higher education and science. URL: <http://educonf.hse.ru/2013/materials> (дата обращения 19.03.2014).
8. Салми Д., Фруммин И.Д. Как государства добиваются международной конкурентоспособности университетов: уроки для России // Вопросы образования. – 2013. – № 1. – С. 25–68.
9. Юдкевич М.М. Российская академическая профессия и построение университетов мирового класса. URL: <http://www.strana-oz.ru/2013/4/rossiyskaya-akademicheskaya-professiya-i-postroenie-peredovykh-universitetov> (дата обращения 19.03.2014).
10. Халин В.Г. Системы вознаграждения и академических контрактов профессоров Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе и Санкт-Петербургского государственного университета // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. – 2013. – Вып. 3. – С. 95–109.

11. *Беляков С.А., Беляков Н.С., Клячко Т.Л.* Анализ и оценка экономической устойчивости вузов. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 193 с.

12. *Как платят профессорам? Глобальные сравнения систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушака, И. Пачеко.* – М.: НИУ-ВШЭ, 2012. – 439 с.

13. *Халин В.Г.* Финансовое обеспечение государственных образовательных услуг в российской высшей школе в условиях инновационной экономики // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. – 2012. – Вып. 4. – С. 94–114.

14. Доклад ректора СПбГУ на заседании Ученого совета университета 24 декабря 2012 г. «Путь в конкуренцию. О задачах Программы развития СПбГУ». URL: <http://spbu.ru/news-spsu/18034-itogi-zasedaniya-uchenogo-soveta-spbgu-24-dekabrya-2012g> (дата обращения 10.01.2013).

15. ROADMAP TO WORLD-CLASS UNIVERSITY, *Yaroslav Kouzminov, Rector* October 25.2013. URL: <http://минобрнауки.рф/новости/3726> (дата обращения 24.02.2014)

16. *Джамил Салми.* Создание университетов мирового класса / пер. с англ. – М.: Весь Мир, 2009. – 132 с.

17. *Розовски Г.* Исследовательские университеты: американская исключительность? // Вопросы образования. – 2014. – № 2. – С. 8–19.

18. URL: <http://www.ucla.edu/> – сайт Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе.

19. Методологические подходы составления рейтинга вузов России по версии рейтингового агентства «Эксперт РА». URL: http://www.raexpert.ru/rankings/vuz/vuz2014/vuz_rus_2014/ (дата обращения 19.03.2014).

20. *Рейтинг SIR Global 2013–Rank: Output 2007-2011.* URL: <http://www.scimagoir.com/pdf/SIR%20Global%202013%20O.pdf> (дата обращения 19.03.2014).

21. *Юдкевич М.М.* 20 нобелевских лауреатов. URL: http://www.strf.ru/material.aspx?CatalogId=221&d_no=71554#.U35uxdJ_vYo (дата обращения 19.04.2014).

22. URL: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=8070ef8d-c3d4-4e04-b6bd-05f988bb82fb#content> (дата обращения 21.04.2014).

23. *Канторович Л.В.* Экономика и математика: Избранное. – СПб.: Нестор-История, 2012. – 364 с.

24. *Халин В.Г.* Вопросы бюджетного финансирования оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов Российской Федерации. // Экономические науки. – М., 2006. – № 5 (18). – С. 89–98.

25. *Образование, которое мы можем потерять: Сборник / под общ. ред. ректора МГУ акад. В.А. Садовниченко.* – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2002. – 288 с.

26. *Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?* Доклад общественной палаты Российской Федерации от 21 сентября 2007 года. URL: http://www.oprf.ru/files/tcp_ip/doklad_s_oblozhkoi.pdf (дата обращения 25.09.2014).

27. *Халин В.Г.* Финансирование российской высшей школы: состояние и перспективы // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. – 2011. – Вып. 1. – С. 47–53.

28. URL: <http://www.rbcdaily.ru/2011/08/24/focus/562949981328491> (дата обращения 25.09.2014).

29. *Доклад «Социально-экономическое положение России»*. Росстат, 2011. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b11_01/IssWWW.exe/Stg/d08/3-1-1.htm (дата обращения 21.01.2014).

30. *Халин В.Г.* Финансовое обеспечение государственных образовательных услуг в российской высшей школе в условиях инновационной экономики // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. – 2012. – Вып. 4. – С. 94–114.

31. URL: <http://spbu.ru/about/vacancies/9-vacancies/19812-ekonomika-30-12-13> (дата обращения 23.01.2014 г.).

32. URL: <http://spbu.ru/structure/dekanskie/18931-dekanskoe-soveshchanie-ot-17-06-2013> (дата обращения 06.03.2014 г.).

33. URL: <http://www.sacbee.com/statepay/> (дата обращения 23.04.2013).

34. URL: <http://spbu.ru/component/content/article?id=20847> (дата обращения 25.09.2014).