

УДК 338.22

Т. Л. Ищук

ДОРОЖНЫЕ КАРТЫ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ИХ КОНКУРЕНТО- СПОСОБНОСТИ

Исследуется формирование дорожных карт вузов как инструмента повышения их конкурентоспособности, предлагается авторское видение некоторых аспектов разработки алгоритма реализации мероприятий, предусмотренных дорожными картами.

Ключевые слова: система высшего образования, реформирование, дорожные карты, эффективные контракты.

Начиная с 90-х гг. XX в. российская система образования и высшая школа, в частности, находится в состоянии постоянного реформирования. Известно, что реформирование – это наиболее предпочтительная форма развития общества, в отличие от эволюции и революции. Не случаен совет: хотите удержаться у власти – проводите реформы. Тем более, как показывает практика, реформаторы ни за что не отвечают и ничем не рискуют. Зато под реформы полагается крупное финансирование, поэтому в быстром окончании реформы не заинтересованы в первую очередь сами реформаторы.

Одно из направлений нынешнего этапа реформирования высшей школы связано с укреплением позиций высшей категории вузов – федеральных и национальных исследовательских. В соответствии с Указом президента РФ [1] к 2020 г. не менее пяти российских университетов должны войти в сотню лучших в мире, не менее 15 – в ТОП-200, которые получают государственную поддержку. Одной из главных задач этой программы является усиление позиций российских вузов в мировом научно-образовательном пространстве.

Заявки на участие в конкурсе в 2013 г. подали 34 вуза, допущено к участию 36 вузов. Международный совет экспертов рассмотрел подготовлен-

ные вузами программы повышения конкурентоспособности и выбрал 15 вузов, которые должны разработать «дорожные карты» и защитить их перед Международным советом.

Общий бюджет проекта по повышению конкурентоспособности ведущих российских университетов составляет 9 млрд рублей. К примеру, финансирование первого этапа (2013 г.) для Национального исследовательского Томского государственного университета, вошедшего в ТОП-15 ведущих университетов России, составит 592,4 млн рублей, 20% из них должно быть потрачено на развитие материально-технической базы университета и 80% – на развитие персонала (оплата труда, стажировки, мобильность). Объем консолидированного бюджета Томского государственного университета на период с 2013 по 2020 г. представлен на рис. 1.

Как видно, объем финансирования из Федерального бюджета РФ на реализацию Программы повышения конкурентоспособности с 2013 по 2016 г. существенно увеличивается (с 592,4 до 3147,0 млн руб.). С 2017 по 2020 г. предусматривается его снижение (с 2183,0 до 703,0 млн руб.), при существенном росте внебюджетных средств университета (с 1882 млн руб. в 2013 г. до 6439 млн руб. в 2020 г.). То есть предполагается, что крупные вложения первых лет должны окупиться еще более крупными доходами от внебюджетной деятельности.

Рассчитаем экономическую эффективность программы для Томского государственного университета на основе чистой приведенной стоимости (NPV). В качестве коэффициента дисконтирования возьмем ставку рефинансирования, так как выделяются бюджетные средства, которые можно рассматривать как своеобразный бюджетный кредит, максимальная ставка которого устанавливается на уровне действующей ставки рефинансирования Банка России. Примем за условие, что ставка рефинансирования не изменится за анализируемый период. Если общий объем финансирования за 8 лет по программе составляет 14555 млн рублей, то показатель чистой приведенной стоимости, при условии неизменной ставки рефинансирования в 8 % за весь период и соответствующего объема внебюджетных средств по годам, составит 16122 млн рублей. Очевидно, что данный проект экономически эффективен (разница положительная, составляет 1567 млн рублей). Однако выделение средств еще не означает эффективность их использования.

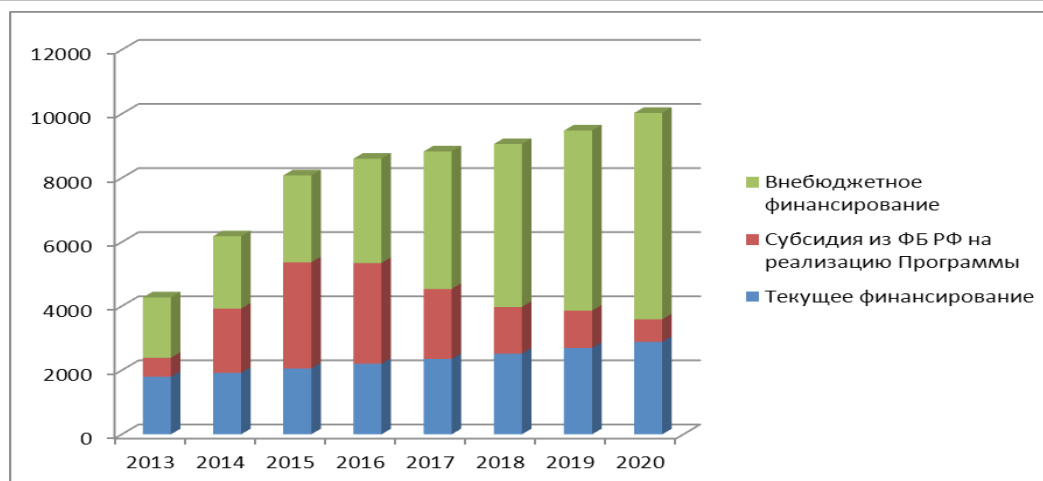


Рис. 1. Объем консолидированного бюджета НИ ТГУ на 2013–2020 гг. (в млрд руб.) [2]

Дорожная карта представляет собой одну из форм стратегического планирования, это, по сути, пошаговый сценарий развития организации, исходящий из поставленной стратегической цели и предусматривающий план мероприятий развития организации. И здесь обнаруживается самое уязвимое место стратегического планирования – это отсутствие алгоритма реализации мероприятий. Разработанная стратегия, дорожные карты могут быть сформированы очень красиво и грамотно, но они требуют мобилизации усилий всего коллектива и каждого сотрудника, а для успешной реализации намеченных мероприятий и коллектив, и каждый сотрудник должны не только знать, что от них требуется, но самое главное, как это будет осуществляться и оплачиваться. При этом предлагается заключение эффективного контракта с работником, то есть трудового договора, в котором должны быть уточнены и конкретизированы трудовая функция работника, показатели и критерии оценки его деятельности, установлен размер оплаты труда, а также условия выплат стимулирующих надбавок в зависимости от результатов и качества работы. На сегодняшний день не известны алгоритм применения аргументированных критериев, показателей, размеров выплат за результаты и качество работы преподавателей вузов и, соответственно, насколько эффективно и целесообразно будут потрачены выделенные на повышение конкурентоспособности вузов средства. Известны лишь повышенные требования, выраженные в показателях, прежде всего, в области научно-исследовательской работы (НИР) профессорско-преподавательского состава (ППС) без учета разумного соотношения учебной и НИР. В этой связи необходимо законодательное закрепление требования об установлении в уставе каждого вуза соотношения аудиторной и внеаудиторной нагрузки преподавателей, исходя из норматива годовой учебной нагрузки. Такая правовая норма устраним манипуляции со ставками ППС в

вузах и высвободит время для научной и научно-методической работы.

Кроме того, складывается впечатление, что вся страна работает на показатели, для доказательства которых изготавливается огромное количество документов, программных обеспечений для их обработки, обучающих семинаров и которые отнимают драгоценное время для учебной и научной работы преподавателей. Логика подсказывает, что все-таки каждый должен заниматься своим делом: преподаватели обучать студентов и совершенствоваться в своей профессии, занимаясь научной и научно-методической работой, а специальные методические службы вуза – бумаготворчеством.

В связи с нововведениями в законодательстве в области образования, изменениями в процедуре аккредитации, в технологии самообследования, мониторинге эффективности деятельности вузов, государственной аккредитации образовательных программ, чему был посвящен семинар в октябре 2013 г., проходивший в г. Москве [3], ожидается новый поток требований, показателей, отчетов и пр. Например, одно из новых требований – наличие на сайте вузов банка сертифицированных тестовых заданий по каждой дисциплине. Сертификация – платная процедура, и тут же появляются предложения от учебно-методических объединений (УМО) – подготовить и сертифицировать такие задания с оплатой в размере 40 000 рублей за дисциплину. Во многих вузах базы заданий по дисциплинам уже давно выставлены на сайтах, однако авторские права на них никак не защищены, поэтому имеется хорошая возможность заработать на их сертификации расторопным сотрудникам разных УМО.

Одним из важнейших показателей конкурентоспособности вузов является количество публикаций и индекс цитирования профессорско-преподавательского состава. По планам реформаторов к 2020 г. каждый из ведущих университетов будет иметь не менее 3 тысяч статей в ведущих

научных журналах [4]. Однако механизм стимулирования и оплаты неизвестен. Сложившаяся в настоящее время система академических надбавок за публикации в научных изданиях не имеет действенных стимулов, а оценка труда ученых крайне низка. С одной стороны, при повышенной публикационной активности может попросту не хватить средств для выплат, с другой стороны, преподавателям выгоднее направить свои усилия для совмещения учебной работы в нескольких вузах. Поэтому необходима разработка и согласование с коллективом вуза системы оценки в зависимости от видов публикуемых научных работ (статья, монография и др.) и мест их публикации, в размерах, сопоставимых с аналогичными работами в ведущих западных вузах, размещаемой на сайте вуза. То есть не декан или ректор решает, кого наградить, а все делается в рамках открытой формализованной схемы, что сильно ограничивает администраторов. Однако именно это и должно стимулировать людей к творческой научной активности [5].

Участие в конкурсах на получение грантов – также является одним из обязательных показателей конкурентоспособности вузов, но для ориентации в грантах, правильного оформления массы документов по гранту нужны знания, опыт и время. На некоторых факультетах Томского государственного университета введена должность сотрудника, который занимается поиском грантов и оформлением заявок. Подобную практику необходимо ввести на всех факультетах.

В Казахстане уже несколько лет в каждом городе функционирует центр обслуживания населения (ЦОН), в котором можно получить нужный документ (от справки до водительских прав) по электронной очереди, т.е. по принципу одного окна. Стоит надеяться, что такая замечательная

вещь когда-нибудь появится и в России, но до этого момента на уровне вуза могла быть создана служба, которая занималась бы оформлением и выдачей необходимых документов, пакета документов. Университеты занимают огромные площади, располагаются в разном удалённых корпусах, для оформления, например, стажировки необходимо подписать целый пакет документов в ряде служб, у разных руководителей, которые находятся в разных местах, могут отсутствовать в нужный момент времени. Сотрудники подобной службы значительно бы облегчили процедуру оформления различного рода документов.

Известная истина гласит: чтобы заставить людей хорошо работать, нужно создать им хорошие условия. Дорожные карты предусматривают создание условий для формирования карьерных планов персонала вуза, разработку профессиональных стандартов преподавателя, научного сотрудника, управленца, создание системы сервисных структур и пр., но пока это только намерение. Обрести реальность этих намерений должны коллективы вузов, которые видят проблемы изнутри и имеют представление об их решении, хотелось бы, чтобы они были услышаны.

Литература

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»
2. Программа повышения конкурентоспособности ТГУ. – URL://tsu.ru/content/viu/
3. Семинар 1-5.10.13 «Аккредитация: критерии, процедура, принятие решения. – URL://old.ukc-nica.ru/
4. К 2020 году не менее пяти вузов войдут в сотню лучших в мире. – URL://www.rg.ru/2013/07/05/vuzy-anons.html
5. Иирук Т.Л. Механизмы развития вузовской науки // Материалы международной научно-практической конференции «Наиновите постижения европейската наука – 2011». – София «БялГРАД» ООД, 2011. – Т.17.