ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 378.1

В. Г. Халин

СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И АКАДЕМИЧЕСКИХ КОНТРАКТОВ ПРОФЕССОРОВ КАЛИФОРНИЙСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В ЛОС-АНДЖЕЛЕСЕ И САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Введение

Ключевыми ресурсами на современном этапе развития общества являются знания, информация и образование. Именно их опережающее развитие определяет качество и уровень жизни населения, позиции стран на мировых технологических рынках. Профессор Л. С. Бляхман, анализируя экономические успехи многих азиатских стран, отмечал: «Без собственной научно-технологической базы, основанной на фундаментальных исследованиях, долгосрочный успех на современном мировом рынке невозможен» [1]. В день инаугурации 7 мая 2012 г. Президент России подписал Указ № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», в соответствии с которым Правительству РФ необходимо разработать и утвердить план мероприятий по развитию ведущих университетов, предусматривающих повышение их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров, а также обеспечить увеличение объемов финансирования государственных научных фондов и «вхождение к 2020 г. не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов». Представляется, что поставленные в данном указе задачи для Правительства РФ являются достаточно сложными и трудновыполнимыми, поскольку в настоящее время позиции российских университетов в мировых рейтингах выглядят достаточно скромными. Например, в Шанхайском рейтинге 500 лучших университетов мира (ARWU) с момента его создания до настоящего времени наша страна представлена лишь двумя университетами (МГУ им. М. В. Ломо-

Владимир Георгиевич ХАЛИН —д-р экон. наук, канд. физ.-мат. наук, доцент, заведующий кафедрой информационных систем в экономике экономического факультета СПбГУ. Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации. В 1987 г. защитил кандидатскую, в 2010 г. — докторскую диссертации. Сфера научных интересов — управление и экономика высшего образования, компьютерная алгебра и использование компьютерных технологий в экономике и образовании. Автор более 70 публикаций, e-mail: v.halin@econ.pu.ru

© В. Г. Халин, 2013

носова и СПбГУ), в то время как в 2012 г. в этот рейтинг входили 150 университетов из США, 42 — из Китая, 37 — из Германии, 11 — из Швеции и 5 — из Финляндии соответственно. При этом удивляет динамика присутствия российских университетов в данном рейтинге, например, Китай в 2006 г. был представлен в Шанхайском рейтинге 25 университетами, а в 2012 — уже 42, что на 17 университетов больше, а Россия за эти же 6 лет совершенно не улучшила своих позиций, а даже несколько ухудшила, поскольку в 2006 г. СПбГУ занимал место в 4-й сотне университетов рейтинга, а в 2012 — уже в 5-й [2].

С начала реформ в российской высшей школе были разработаны и предложены несколько подходов и моделей, которые имели своей целью повышение конкурентоспособности российских вузов на мировом рынке образовательных услуг и совершенствование механизмов государственного управления и финансирования российской системы образования [3, с. 63–87; 4, с. 13–30; 5, с. 289–304; 6, с. 216–230]. Так, например, в результате значительных институциональных изменений в российской высшей школе сформирован особый кластер ведущих, федеральных, национальных исследовательских и системообразующих университетов, которые получили специальный статус, значительную государственную финансовую поддержку, и их стратегические программы развития утверждены правительством страны. Однако на сегодняшний день, как нам представляется, оптимального решения так и не найдено. В частности, отсутствует общепризнанная и научно обоснованная стратегия развития российской высшей школы, которая предусматривала бы создание в нашей стране достаточного числа университетов мирового класса. В этих условиях для каждого российского вуза и всей высшей школы в целом особую важность приобретает вопрос о поиске и выборе пути развития, моделей интеграции науки и образования и механизмов формирования университетов мирового класса.

В своих исследованиях Джамил Салми показал, что ключевыми факторами создания университета мирового класса являются наличие и баланс трех составляющих: *концентрация талантов* (профессорско-преподавательский состав, ученые, студенты, интернационализация), *благоприятная система управления* (поддерживающая нормативно-правовая база, академическая свобода, команда руководителей, стратегическое ви́дение, культура академического мастерства) и *обильное финансирование* (государственные источники финансирования, эндаумент, плата за обучение, гранты на исследования) [7, с. 1–9]. Представляется, что этим трем условиям в полной мере отвечает Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе (UCLA)[1].

В данной статье проведен анализ систем вознаграждения и академических контрактов профессоров Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе (UCLA) и Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ) в контексте стратегических целей развития российской высшей школы, сформулированных в Указе Президента России от 7 мая 2012 г. № 599 и докладе ректора СПбГУ Н. М. Кропачева

[1] Настоящая статья является результатом командировки автора в UCLA по приглашению профессора Калифорнийского университета Александра Меркурьева, лауреата премии Ф. Коула Американского математического общества 2012 г. и престижной в США и Канаде премии Гуггенхайма 2013 г. (Mathematics). Финансовая поддержка данной командировки осуществлялась за счет средств принимающей стороны и средств РОО «Содружество» выпускников экономического факультета СПбГУ, за что автор выражает свою искреннюю признательность Калифорнийскому университету Лос-Анджелеса и декану экономического факультета СПбГУ О. Л. Маргания.

на заседании Ученого совета университета 24 декабря 2012 г. «Путь в конкуренцию. О задачах Программы развития СПбГУ» [8].

Калифорнийский университет в Лос-Анджелесе (UCLA)

Университет был образован в 1919 г. как один из старейших (второй, после кампуса в Беркли) из десяти кампусов Калифорнийского университета. В UCLA реализуется более 300 образовательных программ, на которых обучается в настоящее время около 40 тыс. студентов (из них 28 тыс. бакалавров и 12 тыс. магистрантов и аспирантов). Наряду с кампусом Калифорнийского университета в Беркли он считается флагманским исследовательским кампусом[2], входящим в систему Калифорнийского университета. Среди преподавателей, исследователей и выпускников UCLA 12 лауреатов Нобелевской премии, один лауреат медали Филдса и два победителя премии Тьюринга. UCLA является одним из самых популярных университетов в США, который входит в число лидеров различных рейтингов университетов мирового класса[3]. В структуру UCLA входят колледж (College of Letters and Science для бакалавров, магистров и аспирантов), семь профессиональных школ и пять медицинских научно-практических школ. Государственная финансовая поддержка университета осуществляется за счет бюджета штата Калифорния и государственных научных фондов [9].

Обучение в Калифорнийском университете в Лос-Анджелесе имеет ряд особенностей, которые существенным образом влияют на работу его профессорско-преподавательского состава:

- Учебный год начинается, как правило, в конце сентября или начале октября и состоит из трех учебных семестров, которые называются («quarter») четвертями[4]. Длительность каждой четверти — 10 недель.
- Все образовательные программы структурированы по двум уровням (степеням) обучения: Undergraduate Students (бакалавриат) и Graduate Academic Students (аспирантура, магистратура, программы МБА и др.) При этом длительность обучения, как правило, составляет: по программам бакалавриата– 4 года, магистратуры — 2 года и аспирантуры — 5 лет.
- Обучение всех студентов и аспирантов осуществляется на платной основе. Так, в 2012 г. плата за обучение в год бакалавров-резидентов штата Калифорния составила 13181 долл. США, а для бакалавров-нерезидентов — 36059 долл. США, а плата за обучение аспирантов и магистров равнялась 12 796 долл. США для резидента и 27 900 долл. США для нерезидента [10].
- В Калифорнийском университете государство (бюджет штата Калифорния) тратит на обучение одного студента в год около 10 тыс. долл. США ([10]), в то время как в СПбГУ расходы государства составляют около 414 тыс. рублей в год на одного студента, т. е. около 14 тыс. долл. США ([8]).

[2] Согласно отчету национального фонда научных исследований (National Science Foundation), UCLA в 2011 г. занял 8-е место среди всех исследовательских университетов США по объему финансирования научных исследований, который составил 982 млн долл. США.

[3] Так, например, в 2012 г. UCLA занял 12-е место в Шанхайском рейтинге университетов мира.

[4] В летнее время студенты, которым не удалось набрать необходимое число зачетных единиц или которые не сдали обязательный курс, могут, заплатив за дополнительный 4-й семестр плату, равную 1/3 от общей платы за год, прослушать недостающие классы и сдать дополнительные экзамены.

• Прием в UCLA «вчерашних школьников» осуществляется на основании конкурса документов и с учетом школьного сертификата (типа нашего ЕГЭ). Зачисление абитуриентов производится просто на 1-й курс университета без указания конкретной образовательной программы (специальности или профиля).

• Основываясь на общих университетских требованиях, студент в значительной степени сам определяет набор дисциплин для своей образовательной траектории, что позволяет ему безболезненно и практически в любой момент уточнять (изменять) профиль (majors) образовательной программы.

• В университете действует разветвленная система чтения нескольких курсов по одной и той же дисциплине, как правило, разными преподавателями, и отличающихся по уровню и глубине изложения учебного материала, так называемых продвинутых курсов (honors).

• По окончании каждого учебного семестра студентам дается одна неделя для сдачи экзаменов и одна неделя для отдыха.

• Даты и время проведения экзаменов по каждому курсу определены заранее и известны студентам еще до начала занятий, когда они выбирают этот курс [11]. Все экзамены проводятся в письменной форме. Время, отводимое на проведение финального экзамена, составляет 3 часа. Экзамены могут проводиться в строго установленные временные интервалы, а именно: с 8–00 до 11–00, с 11–30 до 14–30 и с 15–00 до 18–00. Перед экзаменами не предусмотрены консультации преподавателя. Экзамены не пересдаются. Студенты, которые не сдали экзамен по конкретной дисциплине, могут повторно за плату записаться на этот курс или выбрать другой.

• Каждый курс имеет стандартную длительность — 10 недель. В течение одной недели предусмотрены три лекции по 50 минут (1 академический час), а также еще одно или два семинарских занятия (discussion section) длительностью по 50 минут. На этих занятиях преподаватель разбирает лекционный материал и разъясняет, как выполнять домашнее задание.

• Если студент получил за выбранный им курс неудовлетворительную оценку и даже если он этот курс повторно выберет и сдаст на положительную оценку позже, то эта ситуация будет зафиксирована в его «вкладыше» к диплому, т. е. отмечен факт получения за данный курс оценки «неудовлетворительно» в таком-то году и факт получения положительной оценки тогда-то. Более того, если студент по истечении 2-х недель с момента начала курса, на который он записался, вдруг от него «откажется» (drop a course), то об этом факте также будет записано в его «вкладыше» к диплому. Эта информация, например, учитывается при поступлении в аспирантуру.

• До проведения экзамена за конкретный курс администрация факультета проводит анонимное анкетирование студентов, выбравших этот курс, с использованием интернет-технологий. Каждому студенту предлагают ответить на 3 вопроса и оценить свой ответ по десятибалльной шкале (от 0 до 9 баллов): 1) «Как Вы оцениваете конкретного профессора, который читал Вам данный курс?»; 2) «Как Вы оцениваете доступность конкретного профессора?» (т. е. работу профессора в часы консультаций); 3) «Как Вы оцениваете сам курс (с точки зрения профессионального интереса)?»[5] При проведении очередного переизбрания (перехода, Step) лектора на

[5] Помимо выставления баллов за каждый вопрос, студент может писать развернутый комментарий. Лектор знакомится с результатами анонимного анкетирования своих студентов только после выставления оценок за финальный экзамен.

следующий уровень администрация факультета представляет в конкурсную комиссию результаты всех анонимных опросов студентов по курсам, которые читал данный лектор.

• Лекции в UCLA имеют право читать только те преподаватели, у которых есть степень PhD, и занимающие должности Professor, Associate Professor, Assistant Professor, Adjunct[6] Professor, Associate Adjunct Professor, Assistant Adjunct Professor, Lecturer. После каждой лекции, в тот же день, в течение одного часа в заранее известное время студенты могут подойти к лектору в офис за консультацией.

• Семинарские занятия (discussion section) ведут аспиранты, которые для этого оформляются на временные должности ассистента лектора (Teaching Assistant). В этом случае таким аспирантам университет полностью компенсирует плату за их обучение и еще выплачивает денежное вознаграждение в размере 2–2,5 тыс. долл. США в месяц. Ассистент лектора в день проведения семинарского занятия обязан в заранее установленное время на своем рабочем месте в течение одного академического часа консультировать студентов по материалам лекций и семинарских занятий.

• Раз в неделю лектор сообщает студентам домашнее задание, которое студент обязан сдать до заранее установленного срока (чаще всего, не позднее 1–1,5 недели). Результаты выполнения домашних заданий, как правило, учитываются лектором при выставлении финальной оценки за курс. Проверку домашних заданий может осуществлять ассистент лектора или контролер (Reader)[7]. Ими могут быть хорошо успевающие студенты старших курсов, выполняющие эту работу за денежное вознаграждение, которое зависит от числа проверенных домашних работ студентов.

• Студенты, испытывающие затруднение с освоением учебного материала, могут обратиться к тьютору (Tutor), который не ведет занятия и не участвует в учебном процессе, но может и готов (на условиях денежного вознаграждения) оказывать студентам персональную консультационную помощь [12]. Тьюторами, как правило, работают аспиранты и хорошо успевающие студенты старших курсов. Информация о тьюторах размещена на сайте университета.

• В UCLA не принято проводить проверки и посещения лекций администрацией (проректором, деканом, заместителем декана или другими преподавателями, по их поручению). Даже профессор в UCLA не посещает семинарские занятия (discussion section), которые за ним ведет ассистент лектора (Teaching Assistant).

Анализ особенностей обучения и организации учебного процесса в UCLA позволяет сделать следующие выводы:[8]

1. Четкое структурирование регламентов учебной работы в UCLA (график учебных занятий, расписание занятий и экзаменов, длительность учебных курсов, экзаменов и консультаций, правил выбора студентами курсов и правил формирования своих образовательных траекторий и т. д.), а также зачисление всех абитуриентов на первый курс университета без фиксации профиля, специальности или направления

[6] Adjunct — временный: не более 2-х лет для всех, не более 3-х лет для профессора; должность не может перейти в постоянную.

[7] В том случае, если по курсу предусмотрено 2 часа семинарских занятий в неделю; иначе проверку домашних заданий осуществляет ассистент лектора.

[8] Данные выводы относятся, прежде всего, к образовательным программам бакалаврского уровня и не касаются образовательных программ, реализуемых в профессиональных школах, или, например, таких, как лечебное дело и стоматология.

подготовки, позволяет студентам: осознанно выбирать и формировать свою образовательную траекторию; получать знания по широкому спектру университетских дисциплин; выбирать продвинутые курсы по той же образовательной программе и максимально реализовывать свой интеллектуальный потенциал; реально пользоваться механизмом мобильности; воспитывать в себе ответственность за принимаемые решения; развивать лидерские и исследовательские качества.

2. Организация учебного процесса в UCLA направлена на создание благоприятных условий для обучающихся в раскрытии их потенциальных возможностей и таланта, а также на формирование и подготовку будущих исследователей и профессионалов.

3. Реальное участие обучающихся в сопровождении учебного процесса (в качестве Teaching Assistant, Reader или Tutor) существенно влияет на качество учебного процесса, позволяет экономить университетские ресурсы на выполнении отдельных, не ключевых видах учебной работы, создает благоприятные и доверительные отношения у обучающихся с академическим персоналом, повышает мотивацию тех обучающихся, кто намерен связать свою карьеру с творческим трудом в академической сфере.

Академические контракты профессоров UCLA

Академический персонал в UCLA состоит из преподавателей и исследователей, работающих в университете как на постоянной, так и на временной основе. Из всего разнообразия должностей академического персонала ключевыми являются должности основного штата профессоров, а именно: профессор, доцент и ассистент профессора (Regular Professor Series: Professor, Associate Professor, Assistant Professor), на которых в Университете работает около 4000 человек [13].

Все профессора, доценты и ассистенты профессоров в UCLA имеют степень PhD, работают на полной ставке, читают лекции и ведут научные исследования, при этом профессора и доценты принимаются на работу на постоянной основе (т. е. на неограниченный срок работы), а ассистенты профессора — на срок не более восьми лет. Все остальные категории преподавателей работают в UCLA на временной основе и могут не заниматься научными исследованиями.

При обеспечении учебной и научной работы преподавателей в Калифорнийском университете в Лос-Анджелесе имеются следующие особенности, которые существенным образом влияют на качество и эффективность их работы.

1. Иерархия, ключевые компетенции и условия карьерного роста штатных преподавателей в UCLA

• Профессор (Professor) читает лекции, ведет научные исследования и имеет 10 градаций, или уровней (Steps: I — IX & Above-Scale) для карьерного роста. Его карьерный рост предусматривает переход на один уровень, или шаг (Step), который, как правило, равен трем годам. Обычно уровень заработной платы профессора составляет от 105 до 250 тыс. долл. США в год [14].

• Доцент (Associate Professor) читает лекции, ведет научные исследования и имеет 5 градаций, или уровней (Steps: I — V) для карьерного роста, каждый из которых, как правило, не превышает два года. Обычно уровень заработной платы доцента составляет от 90 до 120 тыс. долл. США в год.

• Ассистент профессора (Assistant Professor) читает лекции, ведет научные исследования и имеет 6 градаций, или уровней (Steps: I — VI) для карьерного роста, каждый из которых, как правило, не превышает два года. При этом предусмотрено, что каждый уровень может быть пройден и за время меньшее, чем два года. Обычно уровень его заработной платы составляет от 60 до 90 тыс. долл. США в год.

• Карьерный рост преподавателя, т. е. переход его на следующий уровень (Step) или на следующую должность, как правило, сопровождается повышением заработной платы. Этот переход может быть инициирован как самим преподавателем, так и администрацией, при этом процедура перехода на новый уровень может потребовать стандартного времени, но может быть и ускорена[9] или замедлена. Возможно, что при конкретном переходе заработная плата преподавателя не увеличится, а останется прежней[10]. Личные достижения преподавателя в учебной и научной работе являются ключевыми условиями для его перехода на новый уровень и увеличения заработной платы. При этом его успехи в лекционной работе, как правило, оцениваются в 20%, а заслуги в научных исследованиях и профессиональный авторитет — в 80%.

• Траектории для карьерного роста и перехода с одной должности на другую у всех преподавателей, читающих лекции, предусматривают, что, как правило, перемещение по ступеням (Steps) внутри одной и той же академической должности осуществляется в одном и том же университете, а переход на другую академическую должность может происходить по разным правилам и зависит от самой академической должности. Например, аспирант, который успешно защитил диссертацию и получил степень PhD в UCLA, не может быть принят на работу в UCLA для чтения лекций в качестве постдока сроком до 3-х лет на должности Assistant Adjunct Professor, Associate Adjunct Professor. Эти конвенции способствуют росту мобильности преподавателей, расширяют их научные контакты, а также позволяют профессиональному сообществу получить внешнюю оценку уровня учебных и научных компетенций преподавателя.

• Формально считается, что штатные профессора в UCLA заняты на полную ставку и получают свою заработную плату девять месяцев в году (хотя фактически, по их просьбе, вся зарплата поровну делится на двенадцать частей и выплачивается ежемесячно). Это, в частности, означает, что штатный профессор занят на полной ставке в университете девять месяцев в году и имеет ежегодный трехмесячный отпуск, во время которого он сам решает, что ему делать и чем заниматься. Это существенно для тех профессоров, которые имеют научные гранты и могут получать во время отпуска заработную плату за работу по грантам.

2. Учебная нагрузка преподавателей в UCLA. Обязательства по выполнению учебной работы у всех штатных профессоров едины и составляют 4–5 классов (лек-

[9] В этом случае если преподаватель продемонстрировал выдающиеся научные достижения, например, получил престижную премию или стал пленарным или секционным докладчиком на международном конгрессе или сделал значительное научное открытие.

[10] Если преподаватель перестал заниматься научной работой, не имеет публикаций и выполняет обычную лекционную работу, то администрация обязана в установленные сроки рассматривать таких преподавателей. Если при этом официально принимается решение, что оснований для повышения заработной платы этому преподавателю нет, он все равно продолжает оставаться на своем квалификационном уровне.

ционных курсов) за учебный год[11]. При переводе в лекционные часы это 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 обычно 240 или 300 часов.

• Как правило, за один учебный год профессор читает один курс в одном семестре и по два курса в двух других семестрах, или два курса в одном семестре и по одному курсу в двух других семестрах[12].

• Объем учебной нагрузки в курсах и уровень заработной платы сразу оговариваются при приеме преподавателя на работу. Более того, эти данные указываются в тексте объявления о конкурсе на конкретную должность. Вот пример объявления о конкурсе на должность ассистента профессора на сайте UCLA:

Assistant Professor. Salary is $63,000 and appointments are for three years.

The teaching load is four one-quarter courses per year [15].

3. Научная (исследовательская) работа преподавателей в UCLA. Выполнение научных исследований у штатных профессоров предусмотрено с самого начала и выполняется в рамках получаемой им заработной платы. Вместе с тем в UCLA около 1/3 профессоров имеют гранты National Science Foundation (NSF). Как правило, такие гранты даются конкретному профессору на 3–5 лет. Конкурс грантов проводят по предметным областям и на основании решения специальной комиссии, которую ежегодно формирует National Science Foundation (NSF) из ведущих специалистов в данной предметной области (как правило, из разных университетов и сроком на один год, т. е. для «разового» рассмотрения конкурса грантов). Эта комиссия ранжирует заявки претендентов по приоритетности и в зависимости от выделенного финансирования претенденты получают (или не получают) гранты NSF. Обычно число грантов составляет 10–20% от числа заявок. Получив грант, конкретный профессор уже может привлекать для его выполнения аспирантов в качестве соисполнителей (как правило, других профессоров не принято привлекать соисполнителями по гранту, который получил другой профессор).

• Общий объем финансирования научных грантов из National Science Foundation в 2011 г. в UCLA составил 982 млн долл. США. По этому показателю научной активности UCLA занял 8-е место среди всех университетов США.

• В смете Калифорнийского университета на 2012/13 учебный год доходы от правительственных научных фондов (прежде всего от NSF) составили 18% [10]).

• Научный грант, как правило, дается конкретному профессору на 3–5 лет. При этом фонд оплаты труда для самого профессора (руководителя гранта) составляет в год около 20% от общего годового фонда гранта, еще около 20–25% средств гранта — на зарплату аспирантам, которые участвуют в его выполнении, около 10% средств гранта идет на командировки и оборудование (в интересах профессора), а остальные средства гранта — в фонд UCLA в качестве накладных расходов.

---

[11] Нагрузка определяется на каждый учебный год индивидуально и согласовывается с каждым профессором. При этом учитывается выпуск аспирантов и наличие аспирантского семинара.

[12] Более того, в UCLA имеется практика, когда преподаватель, по согласованию с администрацией, «выкупает» один или несколько своих курсов (внося соответствующую плату университету, а администрация на эти средства нанимает «временного» исполнителя данного курса). Обычно, такая ситуация возникает, когда профессор очень занят своими научными исследованиями или административной работой.

• В UCLA и других университетах США, как правило, профессор, являющийся руководителем гранта, имеет право получать заработную плату за его выполнение, только находясь в официальном отпуске (в UCLA 3 месяца в год).

4. Заработная плата профессоров в UCLA и особенности их академических контрактов

• Заработная плата профессоров и исследователей в UCLA регламентируется соответствующими университетскими положениями, которые носят рекомендательный характер. Заключение академического контракта с профессором и установление ему заработной платы носит индивидуальный характер, который во многом определяется личностью самого профессора. Реально учитывается ситуация, которая сложилась на рынке труда. Содержание и заключение контракта максимально подчинено выполнению основной целевой функции управления университета: «Привлечение в UCLA преподавателей и исследователей высокого класса, которые будут способствовать повышению рейтинга университета». В частности, именно с учетом этого в UCLA профессора, формально относящиеся к одной должности, но работающие в различных профессиональных сферах деятельности, могут иметь существенно разную заработную плату. Так, например, в UCLA заработная плата профессора-математика составляет, как правило, от 105 до 250 тыс. долл. США в год, профессора-экономиста — от 200 до 550 тыс. долл. США в год, а профессора-медика — от 500 до 1200 тыс. долл. США в год.

• Индивидуальный подход к установлению уровня заработной платы профессору в UCLA можно продемонстрировать на примере профессора Tao Terence, получившего в 2006 г. медаль Филдса (Fields Medal). Решением Совета Регентов Калифорнийского университета (Board of Regents) профессору Tao Terence индивидуально была установлена соответствующая заработная плата, которая позволила его удержать в UCLA. Так, в 2011 г. его денежное вознаграждение составило 423 308 долл., а базовая заработная плата — 318 071 долл.

• В Калифорнийском университете не применяется система премирования (за публикационную активность, качество лекций, превышение учебной нагрузки и т. п.). Увеличение денежного вознаграждения преподавателям осуществляется в результате изменения базовой заработной платы через процедуру их карьерного роста, т. е. через переход на следующий уровень (Step) внутри отдельной должности или на следующую должность, который может осуществляться по инициативе как администрации, так и самого преподавателя. Исключением является изменение (увеличение) окладов всем категориям сотрудников университета один раз в год в связи с учетом официальных данных по инфляции. Характерно, что даже в период экономического кризиса заработная плата профессоров в UCLA не уменьшилась.

• 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 (см. [14]). Для примера приведем следующие данные:

- Professor Atkeson Andrew, Professor of Economics and Finance — 381 676 долл. (2011).
- Professor Moshe Buchinsky, Professor of Economics — 361 302 долл.(2011).

- Professor Burton Swanson — Professor and area Chair for Information Systems at UCLA — 177 047 долл. (2011).
- Associate professor Ichiro Obara ECON/ENG — 211 175 долл. (2011).
- Assistant Professor Meyer-ter-Vehn Moritz — 126 256 долл. (2011)
- Professor Adnan Darwiche, Professor of Computer Science — 184 358 долл. (2011).
- Associate Professor Junghoo (John) Cho, Associate Professor of Computer Science — 100 575 долл.(2011).
- Assistant Professor Alexander Sherstov, Assistant Professor of Computer Science — (PhD (2009), University of Texas at Austin) — 69 336 долл.(2011).

• В UCLA есть сайт, где каждый сотрудник университета может посмотреть содержание всех своих документов с информацией о своей зарплате, страховках, пенсионных отчислениях, налоговых вычетах (в том числе счета, расчетные листы).

• В UCLA нет никакого ограничения на возраст преподавателя, даже если им выработана 100%-ная пенсия. Нельзя заставлять преподавателей выходить на пенсию (это называется дискриминацией по возрасту). Достаточно часто встречается ситуация, когда в штате конкретного факультета на полной ставке работают профессора, имеющие возраст более 75 лет. При приеме на работу и вообще при всех рассмотрениях возраст конкретного человека в официальных документах не фигурирует, хотя «научный возраст» кандидата вполне может обсуждаться. Так, например, в UCLA не принимают на работу постдоков, защитивших диссертации более 3 лет назад.

• В Калифорнийском университете профессор, который вышел на пенсию и не читает лекции, имеет специальный статус — Professor Emeritus (профессор — пенсионер). Этот статус для такого профессора, в частности, означает следующее:

- Наличие на факультете своего рабочего места, оборудованного компьютером и другой офисной техникой.
- Возможность пользоваться университетскими ресурсами (библиотекой, информационными базами данных, программным обеспечением и т. п.).
- Возможность участия в факультетских мероприятиях (конференциях, семинарах, собраниях, встречах и т. п.).

5. Дополнительные льготы, предлагаемые профессорам в UCLA

• Academic-sabbaticals — возможность повышения квалификации преподавателя с полным освобождением его от учебной нагрузки [16]. Каждый профессор, проработавший девять семестров (т. е. три года), имеет право по согласованию с администрацией взять Academic-sabbaticals (ФПК) на очередной семестр — не вести никаких учебных занятий в этот семестр, а заниматься только своей научной работой и даже уехать из Лос-Анджелеса. Аналогично, проработав девять лет, преподаватель имеет право на Academic-sabbaticals (ФПК) в течение всего следующего учебного года. При этом преподавателю целиком сохраняются его заработная плата, медицинская страховка и отчисления в специальный университетский пенсионный фонд.

• В Калифорнийском университете действует специальная система пенсионной поддержки профессоров. Объем финансовых средств (Employee and Retiree Benefits), которые ежегодно идут на льготы сотрудникам и пенсионерам, составляют около 14% от объема фонда основных средств (Core Funds) бюджета Калифорнийского университета. Университет перечисляет свои денежные средства в специальный

пенсионный фонд конкретным преподавателям пропорционально их заработной плате. При этом данная система, помимо обычной общегосударственной пенсии, позволяет профессорам, проработавшим в Калифорнийском университете 40 лет (20 лет) и более, получить от университета пенсию, размер которой равен 100% (50%) его заработной платы соответственно. При этом размер университетской пенсии очень значительный, и она идет в добавление к общегосударственной пенсии, которая очень невелика.

• Paternity leave — оплачиваемый отпуск профессору на один семестр в случае, если в его семье родился ребенок[13]. При этом профессор освобождается на семестр от учебных занятий, но должен продолжать заниматься своими научными исследованиями и не имеет права уезжать из Лос-Анджелеса.

• Льготный кредит на покупку дома. Более того, UCLA может предоставить профессору некоторую субсидию (не возвращаемую) на покупку дома (от 30 — 50 тыс. долл. США и больше).

• Льготные проездные документы на общественном транспорте тех компаний, с которыми у UCLA имеются специальные соглашения.

• Для профессоров в UCLA существует «профессорский клуб» (профессорский ресторан), где для них и их гостей действуют скидки на обед.

6. Система поиска и процедура отбора академического персонала в UCLA подчинена стратегической цели развития UCLA — повышению конкурентоспособности и своих позиций в университетских рейтингах мира, и построена на принципах коллегиальности, а также ответственности профессионального сообщества и единоначалия конкретных руководителей университета. При этом:

• На каждом факультете ежегодно избирается Комитет по поиску сотрудников (Staff Search Committee), который отвечает за отбор претендентов на преподавательские должности [9]. Комитет дает рекомендации по претендентам на все штатные позиции профессоров и преподавателей факультета. Декан и заместитель декана, отвечающий за административную работу и штаты, входят в Комитет по должности, а также в его состав факультет избирает десять штатных профессоров. Избрание профессоров происходит в результате рейтингового тайного голосования всех профессоров факультета и учитывает сложившийся на факультете баланс научных интересов. На заседания Комитета приглашаются все штатные профессора, которые могут участвовать в его работе, но без права решающего голоса.

• Период рассмотрения (и поиска претендентов) на открытые вакансии осуществляется Комитетом в течение всего учебного года, начиная с сентября и заканчивая весной следующего года.

• Одного отобранного кандидата Комитет рекомендует факультету, который проводит тайное голосование по данной кандидатуре, а затем предложение по ней направляется проректору (или канцлеру) на окончательное утверждение и установление зарплаты. После дополнительного рассмотрения всех документов администрация UCLA направляет данному кандидату официальное приглашение, в котором указываются все существенные условия, такие как должность и ее уровень, размер заработной платы, величина ежегодной учебной нагрузки и т. п. В случае если претендент согласен с предложенными условиями, происходит формальное зачис-

[13] Если профессор — женщина, родившая ребенка, то она также может воспользоваться такой льготой (поскольку в США отпуск по рождению ребенка обычно равен двум неделям).

ление кандидата в штат UCLA. Если претендент отказывается работать на таких условиях, администрация может учесть пожелания претендента и их изменить, а если согласие сторон не достигается и претендент отказывается работать в университете на таких условиях, то конкурс (поиск или отбор) кандидата на вакантную должность признается не состоявшимся.

Анализ особенностей академических контрактов, условий работы, уровня заработной платы, процедур поиска и приема на работу штатных профессоров в Калифорнийском университете в Лос-Анджелесе позволяет сделать следующие выводы:

1. Существенной отличительной чертой профессорско-преподавательского состава UCLA является то, что подавляющее большинство штатных преподавателей активно занимается научно-исследовательской работой, что позволяет рассматривать университет не только как успешное образовательное учреждение, но и как престижный научный центр.

2. В Калифорнийском университете сформирована благоприятная по отношению к академическому персоналу система управления, которая опирается на мнение профессионального сообщества и позволяет эффективно осуществлять поиск, привлечение и удержание в UCLA преподавателей и исследователей высокого класса. При этом данная система поиска и отбора квалифицированных кадров нацелена на отбор эффективных преподавателей и исследователей из граждан не только США, но и других стран. Уместно отметить тот факт, что среди преподавателей UCLA достаточно часто можно встретить иностранных граждан или лиц иностранного происхождения.

3. Основной источник денежного вознаграждения профессора в UCLA — это его базовая заработная плата, которая и является ключевым индикатором для привлечения в университет преподавателей и исследователей высокого класса. Именно через этот механизм повышения базовой заработной платы (переход на другой уровень, или Step) происходит учет всех успехов, которых достигает профессор в учебной работе и научных исследованиях.

4. Существенным конкурентным преимуществом Калифорнийского университета при поиске и привлечении преподавателей и исследователей высокого класса является эффективная система найма на работу штатных профессоров, при которой профессора и доценты принимаются на работу на неограниченный срок, а ассистенты профессоров — на срок не более восьми лет.

5. Еще одним важным конкурентным преимуществом Калифорнийского университета при поиске и привлечении преподавателей и исследователей высокого класса является комфортная система академических контрактов и льгот, которые предоставляет Университет штатным профессорам.

6. В Калифорнийском университете сформирована и действует четкая система реализации государственных научных грантов. В UCLA научные гранты рассматриваются в качестве дополнительного ресурса выполнения научных исследований конкретным профессором и его аспирантами — соисполнителями, а не как инструмент получения существенного денежного вознаграждения самим профессором, руководителем этого научного гранта.

7. В Калифорнийском университете сформированы и эффективно действуют все необходимые компоненты университета мирового класса: концентрация талантов, благоприятная система управления и обильное финансирование. Взаимодействие

этих составляющих происходит в условиях полной информационной открытости и доверия к общественному мнению. Так, например, в Интернете представлены нормативно-правовые документы и положения, регламентирующие деятельность Калифорнийского университета, и ключевая статистическая и финансовая информация не только о работе самого университета в целом, но и сведения о доходах и заработной плате каждого работника.

Заключение

Важнейшей проблемой, обеспечивающей достижение стратегических целей реформирования российской высшей школы в контексте Указа Президента России от 7 мая 2012 г. № 599 и требующей безотлагательного решения в условиях проходящих институциональных изменений, является принятие ясных и научно обоснованных моделей и механизмов формирования в нашей стране университетов мирового класса, университетов-лидеров, университетов-локомотивов развития всей российской системы высшего профессионального образования. В современных условиях беспрецедентной государственной поддержки системообразующих вузов страны и с точки зрения предоставления особых прав и автономии в принятии управленческих решений, и с точки зрения выделения дополнительных госбюджетных средств, даже такие вузы, как МГУ им. М. В. Ломоносова, СПбГУ, федеральные и национальные исследовательские университеты не демонстрируют существенного роста своей конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг и значительного продвижения в мировых рейтингах. Создается принципиально новая ситуация, когда не только реально сказывается нехватка государственных ресурсов, но и ощущается острейший дефицит профессиональных управленческих решений, которые принимаются на государственном уровне и направлены на достижение стратегических целей модернизации российской системы высшего образования как существенного звена современной национальной инновационной системы [6, с.120]. Именно от политической воли и качества государственных управленческих решений зависит результативность воздействия на инновационную активность российских университетов таких факторов, как: модернизация экономики и ее инфраструктуры; модернизация образования и науки; модернизация государственного управления; модернизация общественной жизни и ее институтов; модернизация технологической базы [17].

Проведенный в данной статье анализ академических контрактов профессоров и систем вознаграждения Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе, а также анализ документов и опыта реализация программ поддержки преподавателей и исследователей в Санкт-Петербургском государственном университете[14] позволяют

[14] Ограниченный объем статьи не позволяет здесь привести их полный перечень с подробными комментариями. См. доклад ректора СПбГУ на заседании Ученого совета Университета 24 декабря 2012 г. «Путь в конкуренцию. О задачах Программы развития СПбГУ»; приказ первого проректора по учебной и научной работе СПбГУ от 16.10.2012 № 4591/1 «Об утверждении Положения о порядке установления работникам СПбГУ доплат стимулирующего характера в 2013 г. за научные публикации», на основании которого в 2013 г. 752 работникам Университета установлены индивидуальные доплаты за научные публикации (от 3226 до 120411 рублей в месяц), при этом общий объем финансирования указанных доплат в 2013 г. составил около 100 млн рублей; приказ и. о. ректора СПбГУ от 30.04.2013 № 1598/1 «О стимулировании научных исследований», в котором предусмотрены 100 гран-

сформулировать следующие рекомендации по совершенствованию систем вознаграждения и академических контрактов для профессорско-преподавательского состава системообразующих вузов России. В этом контексте представляется целесообразным:

1. Создать в ведущих университетах России благоприятные условия для эффективной работы академического персонала. В частности, необходимо сформировать систему управления, которая опирается на мнение профессионального сообщества и позволяет эффективно осуществлять поиск, привлечение и удержание в университете преподавателей и исследователей высокого класса.

2. Создать эффективную и благоприятную систему академических контрактов и найма на работу штатных профессоров, при которой профессора и исследователи высокого класса могут приниматься на работу в университет на неограниченный срок или на срок, который существенно больше чем пять лет.

3. Кардинально увеличить базовую заработную плату для профессоров и исследователей в ведущих университетах, считая ее ключевым индикатором для привлечения в университет преподавателей и исследователей высокого класса.

4. Сформировать в ведущих университетах четкую систему реализации научных грантов, которая позволяла бы использовать научные гранты для дополнительной ресурсной поддержки научных исследований конкретного профессора и его аспирантов — соисполнителей.

5. Создать открытую информационную систему представления в Интернете ключевой информации о деятельности ведущих университетов страны, содержащую не только нормативно-правовые документы и положения, но и реальную статистическую и финансовую информацию по университету в целом и сведения о доходах и заработной плате каждого работника[15].

Создание эффективной и благоприятной системы академических контрактов и найма на работу профессоров и исследователей высокого класса представляет собой серьезную как теоретическую, так и практическую проблему для высшей школы России, без решения которой невозможно формирование университетов мирового класса и выполнения задач, сформулированных в Указе Президента России от 07.05.2012 № 599.

тов «постдоков» с общим объемом заработной платы 60 тыс. рублей в месяц каждый в 2013/14 г.; приказ и. о. ректора СПбГУ «О конкурсе на создание научных лабораторий под руководством ведущих ученых», в котором предусмотрено финансирование каждой из таких лабораторий ежегодно в размере до 6 млн рублей, при этом заработная плата руководителя устанавливается из расчета 3 млн рублей на 12 месяцев; приказ первого проректора по экономике СПбГУ от 23.04.2013 № 1458/1 «О повышении оплаты труда педагогических работников СПбГУ», в котором предусмотрено повышение с 01.05.2013 на 15% размеров окладов по штатным должностям педагогических работников СПбГУ, установленных в соответствии с Временным положением об оплате труда работников СПбГУ, введенным в действие приказом и. о. ректора от 28.11.2008 № 1712/1, и др.

[15] Это представляется особо важным с точки зрения информационной прозрачности мер по выполнению подпункта «а» пункта 1 Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597, согласно которому необходимо обеспечить повышение к 2018 г. средней заработной платы преподавателей вузов и научных сотрудников до 200% от средней заработной платы в соответствующем регионе. Публикация сведений о «средней» заработной плате штатных преподавателей федеральных вузов за октябрь 2012 г., размещенная на сайте Минобрнауки России, вызвала волну недоумения у многих профессоров после сопоставления размера своей заработной платы с представленными данными [18].

Литература

1. *Бляхман Л. С.* Россия на пути к информационному обществу // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 5: Экономика. 1997. Вып. 1 (№ 5). С. 117–125.
2. URL: http://www.shanghairanking.com/ (дата обращения: 19.05.2013).
3. *Беляков С. А., Беляков Н. С., Клячко Т. Л.* Анализ и оценка экономической устойчивости вузов. М.: МАКС Пресс, 2008. Серия «Управление. Финансы. Образование». 193 с.
4. Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 392 с.
5. Как платят профессорам? Глобальные сравнения систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрущака, И. Пачеко. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 439 с.
6. *Халин В. Г.* Модернизация национальной системы высшего образования в контексте выбора управленческих решений. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2008. 264 с.
7. Дорога к академическому совершенству: Становление исследовательских университетов / под. ред. Ф. Дж. Альтбаха, В. Салми; пер. с англ. М.: Издательство «Весь Мир», 2012 . 381 с.
8. 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).
9. URL: http://www.ucla.edu/ (Сайт Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе) (дата обращения: 19.04.2013).
10. URL: http://budget.universityofcalifornia.edu/files/2011/11/2012-13_budget.pdf (дата обращения: 23.04.2013).
11. URL: http://www.registrar.ucla.edu/schedule/subdet.aspx?srs=262395200&term=13S&session= (дата обращения: 19.04.2013).
12. URL: http://papyrus.math.ucla.edu/grad/tutors/index.shtml (дата обращения: 21.04.2013).
13. URL: https://www.apo.ucla.edu/policies/the-call/professorial-series (дата обращения: 23.04.2013).
14. URL: http://www.sacbee.com/statepay/ (дата обращения: 23.04.2013).
15. URL: http://www.math.ucla.edu/people/positions.shtml (дата обращения: 21.04,2013).
16. URL: http://www.payroll.ucla.edu/edb/edb-c07-academic-sabbaticals.asp (дата обращения: 23.04.2013).
17. *Пахомова Н. В., Рихтер К. К.* Современный университет и вызовы инноваций // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 1. С. 28–42.
18. URL: http://img.rg.ru/pril/article/70/26/66/12.11.23-Vuzy-Oktiabr-Monitoring.pdf (дата обращения: 10.04.2013).

Статья поступила в редакцию 26 июня 2013 г.