

## **Оптимальное соотношение штатных преподавателей, штатных совместителей и лиц, работающих на условиях почасовой оплаты, как фактор повышения эффективности функционирования высшего учебного заведения**

Качество подготовки специалистов в высшем учебном заведении является одной из ключевых проблем современной российской высшей школы. Это понимают и в Министерстве образования РФ, и в самих высших учебных заведениях. Министерство образования и вузы усиливают контроль за качеством подготовки специалистов, требования к аттестации и аккредитации высших учебных заведений становятся более жесткими. Общество демонстрирует растущее недоверие к уровню подготовки специалистов как государственных, так и негосударственных вузов: «цитата». Данную ситуацию необходимо менять и ужесточение требований к качеству высшего образования является необходимым условием выживания и развития высшей школы.

В экономической теории проблема качества лежит в рамках концепции асимметричной информации – студент и работодатель, как потребители высшего образования, часто не имеют представление какой продукт на выходе дают высшие учебные заведения, особенно при подготовке наиболее популярных и востребованных сегодня специальностей экономического, юридического и управленческого профиля. Поэтому решения могут быть разными, так директор ГОТЭКа вообще не берет на работу экономистов, юристов и управленцев, делая ставку на лиц, имеющих высшее техническое образование. В идеале диплом вуза является своеобразным сигналом работодателю о наличии у претендента на ту или иную должность необходимых профессиональных навыков и умений. Пренебрежение проблемами качества подготовки выпускников приводит к тому, что общество получает неверный сигнал о профессиональной пригодности выпускника вуза.

Очевидно, что решение этой проблемы лежит в определении жестких как внутренних, так и внешних критериев качества подготовки специалистов в системе

высшего образования. Это позволит решить проблему «продажи» дипломов недобросовестными вузами и даст обществу сигнал, кто учит хорошо, а кто плохо. В решении проблемы асимметричной информации заинтересованы вузы, обеспечивающие качественную подготовку специалистов, добросовестные студенты, выпускники, претендующие на высокооплачиваемую работу, работодатели и, в конечном счете, Министерство образования, как выразитель интересов данной группы субъектов. Противники данного подхода – вузы-однодневки, появившиеся в результате реформ 90-х годов, занимающиеся продажей дипломов, недобросовестные студенты, лица заинтересованные в покупке дипломов, позволяющих им подтвердить имеющийся у них статус.

К сожалению, Министерство образования, осуществляя контроль за качеством высшего образования, контролирует в основном входные характеристики, не проявляя должного внимания к отслеживанию профессиональных характеристик студентов на выходе. Эта ситуация характерна не только для высшей школы, но и для среднего образования. Институт единых государственных экзаменов только начинает получать распространение в нашей стране, в то время как в большинстве стран мира он является общепринятой нормой. Безусловно, определение выходных характеристик специалиста, подготовленного в высшей школе, является комплексной задачей и именно на ее решение, с нашей точки зрения, должны быть направлены основные усилия контролирующих органов. На Западе основным критерием оценки качества подготовки специалистов являются время, затраченное выпускником на поиск работы, и доходы выпускников вуза. Важным показателем качества подготовки выпускников является репутация вуза, т.к. для работодателя она является важнейшей характеристикой при приеме на работу.

При проведении аттестации и аккредитации как государственных, так и негосударственных вузов, основное внимание уделяется входным характеристикам. К входным характеристикам мы будем относить факторы, определяющие качество самого учебного процесса (условие, заметим, необходимое, но не всегда как будет показано ниже достаточное). В нашей стране в настоящее время к основным фак-

торам, определяющим качество высшего образования с позиций Министерства образования, можно отнести:

- Уровень расходов в расчете на одного студента - не менее 6500 рублей;
- Обеспеченность учебно-методической литературой в расчете на одного студента - не менее 1 учебного пособия по курсу
- Обеспеченность площадями в расчете на одного студента - не менее ;
- Обеспеченность компьютерами одного студента – не менее ;
- процент профессорско-преподавательского состава работающих в вузе на условиях штатного работника и штатного совместительства.

Безусловно в качестве обеспечения нормального функционирования учебного процесса данные факторы являются очень важными. Однако не секрет, что если вуз стремится «гнать халтуру», то эти требования к входным характеристикам можно достаточно легко обойти. Это и фиктивные договора аренды как зданий, так и компьютерных классов, это и морально устаревший библиотечный фонд, это и нецелевое использование средств уплаченных студентами за свое обучение. В данном разделе мы сосредоточимся на последнем параметре, определяющим с точки зрения Министерства качество учебного процесса. Эксплицитным образом этот критерий можно выразить следующим образом – чем больше в вузе штатных кандидатов и докторов наук, тем выше качество учебного процесса, выше квалификация выпускников вуза.

Радикальные варианты трудового законодательства предлагали вообще устранить институт трудовых книжек, т.к. работодатель вынужден вести учет штатных сотрудников, вынужден содержать для этого как минимум дополнительную штатную единицу на предприятии. Это приводит к росту постоянных издержек предприятия, и снижает конкурентоспособность российской экономической системы. Радикалы рассматривают институт трудовых книжек как пережиток со-

ветской (читай феодальной) системы, препятствующий мобильности работника, и закрепляющий работника за предприятием. Трудовая книжка не должна играть никакой роли в определении размера пенсии, учет сумм перечисленных в пенсионный фонд и трудового стажа должны производить соответствующие государственные органы. Мы не беремся оценивать данные предложения, однако, стоит отметить, что сам институт трудовых книжек не столь однозначен как с точки зрения эффективности, так и с позиций справедливости. Если рассматривать трудовую книжку в качестве сигнала одного работодателя другому о профессиональных характеристиках работника, то этот сигнал не содержит таких ключевых параметров как уровень заработной платы работника на предыдущем рабочем месте, умение работать на компьютере, знание иностранного языка, умение водить автомобиль и т.д.

Принятие нового КЗоТа не отменило института трудовых книжек. По логике данного закона работник должен иметь одно постоянное место работы, где у него находится его трудовая книжка. Во всех остальных местах он работает либо на условиях штатного совместительства, либо на почасовой оплате. Логику КЗоТа с готовностью приняло Министерство образования, установив четкое соотношение для вуза между штатными работниками, штатными совместителями и лицами, работающими на почасовой оплате. В настоящее время процент штатных кандидатов наук в высшем учебном заведении должен быть не ниже , процент докторов наук не может быть ниже . Соотношение штатных работников, совместителей и почасовиков является важным показателем для составления рейтинга вузов, систематически публикуемого в газете «Поиск».

Тезис данной статьи состоит в том, что привязка специалиста к его основному месту работы не решает проблемы качества образования в высшей школе и может приводить к неэффективному расходованию ограниченных финансовых средств высшего учебного заведения.

Растущая конкуренция между государственными и негосударственными вузами порождает в системе высшей школы к появлению следующих категорий преподавателей:

А) Преподаватели, не имеющих представления о том, где его основное место работы. Мы предлагаем называть данную категорию «перелетные птицы». Зачастую зарплата подобного преподавателя на «подработках» значительно превышает его доходы по «основному месту работы» и чей он – преподаватель сам иногда не знает. Это касается в основном специалистов узкого профиля. И характерно для преподавателей дисциплин цикла ОПД (общепрофессиональные дисциплины) и СД (специальные дисциплины). Проблемы у вуза с данной категорией преподавателей возникают в связи с их низким уровнем трудовой дисциплины и сложностью оценки качества их труда.

Б) Преподаватели-многостаночники. Они привязываются к одному вузу, но читают не одну-две дисциплины, а целый ряд дисциплин. Данная ситуация особенно характерна для небольших вузов, с ограниченным контингентом студентов. Проблемы с данной категорией преподавателей у вуза связаны со снижением их специализации при расширении тематики читаемых курсов и, как следствие, с низким уровнем профессиональной подготовки к лекциям, практическим занятиям.

В) Преподаватели, получающие «статусную ренту». Преподаватель, доктор или кандидат наук, в связи с вышеуказанными требованиями Министерства образования, заводит несколько трудовых книжек и заставляет выплачивать вуз дополнительные деньги за свою ученую степень (мы предлагаем называть данные выплаты статусной рентой) в нескольких учебных заведениях, фактически не работая ни в одном. Возникает ситуация, когда кандидат или доктор наук числится везде, а за него работают его ассистенты или аспиранты. Подобная ситуация сложилась в середине 90-х годов на Дальнем Востоке, когда было открыто 5 или 6 диссертационных советов по экономике в различных городах Дальнего Востока, в то время как число докторов наук по данному направлению хватало на открытие только одного диссертационного совета. Очевидно, что подобная практика снижает качество учебного процесса во всех учебных заведениях, где подобный преподаватель числится.

Варианты, когда преподаватель, совмещает в себе все три категории, то есть читает все, числится везде и нигде фактически не работает, возможны, но рассматриваться нами не будут. Очевидно, что они приводят к полной дискредитации системы высшего образования в целом.

В первой и второй ситуации преподаватели просто «проедают» накопленный за годы аспирантуры или докторантуры, свой человеческий капитал. Это приводит как к понижению их профессионального уровня, так и к снижению качества учебного процесса везде, где он работает. Преподаватель высшей школы должен иметь время для своего профессионального роста, и в этом, в конечном счете, заинтересовано высшее учебное заведение а котором он работает. В этом случае вариант с доминированием в вузе штатных работников, пусть и читающих непрофильные дисциплины, становится более предпочтительным, так как внутри вуза имеются в том числе и административные рычаги для стимулирования научной и методической деятельности преподавателя, сужения его специализации.

В случае с преподавателями, получающими статусную ренту, студент, вместо высокого уровня знаний фактически получает низкий уровень. Возникает классическая проблема наличия асимметричной информации, приводящая к вытеснению из системы образования вузов, дающих высокое качество знаний. К сожалению, наши данные показывают, что подобная практика в настоящее время широко распространена, и Министерство образования пока не в состоянии ее пресечь. Наше негативное отношение к существующей системе филиалов [см. высшее образование в РФ № 5, 2001] в том числе основывается на фактических данных, что на условиях «числится один, работает другой», работают большинство филиалов в РФ. Возможность получения статусной ренты приводит к неэффективному распределению финансовых ресурсов вуза и временных усилий преподавателей, заставляя последних стремиться получить именно корочку кандидата или доктора наук, а не увеличить степень своей профессиональной подготовки к учебному процессу и научной деятельности.

Очевидно, что «привязанность» преподавателя на основании трудовой книжки является необходимым условием, но далеко не достаточным! У работника основное место работы там, где он получает свой основной доход, а не держит одну из нескольких трудовых книжек!

Можно предложить Министерству образования ужесточить требования к профессорско-преподавательскому составу и учитывать не число трудовых книжек кандидатов и докторов наук, за которые сегодня среди вузов ведется борьба, а число фактически прочитанных лекций, проведенных семинаров, принятых экзаменов и т.д. В краткосрочном периоде времени это даст эффект и, возможно, покажет фактическое положение дел в отношении профессорско-преподавательского состава, но в среднесрочном и долгосрочном периоде, при жестком подходе ВАКа к защитам, проблему опять же можно легко обойти. В ведомости будет расписываться профессор, а потом отдавать часть заработка ассистенту, оставляя за собой «статусную ренту». Существующее положение приводит к тому, что вместо обеспечения качества учебного процесса Министерство образования фактически лоббирует статусные интересы кандидатов и докторов наук, заставляя вузы бороться за право иметь их в своем штате, что приводит к перекосам в системе оплаты труда в их пользу, и никак не сказывается на качестве учебного процесса в вузе. Это в свою очередь оказывает повышающее воздействие на стоимость защиты докторской или кандидатской работы. Олигополия профессорского состава приводит к монополии диссертационных советов и резко повышает статус ВАКа в системе высшего образования. Данные в связи процентами защит кандидатских и докторских работ за период 90-х годов процент работ не прошедших через сито ВАКа составил , и это при том, что фактически все исследователи отмечают снижение качества преподавания в высшей школе. Фактически, право на определение того, кто может получать монопольную ренту отдано кандидатским и докторским ученым советам, а уровень их требований далеко не везде одинаков. Защиты докторских работ видными политическими деятелями, губернаторами, мэрами крупных городов снижают общественный статус кандидата или доктора наук. В каче-

стве казуса можно привести пример, когда директор крупного промышленного предприятия вместо автореферата представил на защиту годовой отчет своего предприятия. Данный ряд можно продолжать.

Отсутствия четких стандартов качества подготовки кандидатов и докторов наук приводит к проблемам с определением оптимального профессорско-преподавательского состава вуза. Все, кто непосредственно связан с организацией учебного процесса в высшей школе, знает что профессор профессору рознь. Безусловно, основная часть кандидатов и докторов наук профессионалы высокого уровня, пользующиеся уважением студентов и коллег, составляющих гордость вуза. Но ведь есть и так называемый балласт. Их не любят студенты, они не достаточно профессионально подготовлены, читая давно морально и фактически устаревший курс, но менеджмент вуза вынужден их терпеть, потому что таковы требования Министерства образования.

Ужесточение требований к защите докторских и кандидатских работ приводит к тому, что одни успели «проскочить» и получить заветную степень, а другие нет. Распределение статусной ренты в данном случае будет распределяться на основе везения, а не профессиональных качеств преподавателя. Другим следствием политики «закручивания гаек» будет увеличение возраста среднестатистического кандидата или доктора наук. Это в свою очередь окажет негативное воздействие возрастной состав профессорско-преподавательского состава в вузе, анализу которого будет посвящен следующий параграф работы. Вообразим мысленный эксперимент – в провинциальном вузе работают только доктора наук. Будет ли кадровый состав данного вуза оптимальным для потребителей?

К сожалению, анализ показывает, что вузу, для соответствия требованиям Министерства образования в данном аспекте, иногда приходится жертвовать качественными требованиями к профессорско-преподавательскому составу в целом.

Нам представляется, что модель оптимального соотношения штатных преподавателей, совместителей и почасовиков должна быть несколько иной. В данном



анализе предполагается, что проблемы определения качества профессионального уровня профессорско-преподавательского состава решены, и уровень квалификации у доктора наук является более высоким, чем у кандидата наук, а у кандидата в свою очередь выше, чем у «неостепененного» преподавателя.

У любого высшего учебного заведения фонд оплаты труда профессорско-преподавательского состава является ограниченным ресурсом. С позиций эффективного менеджмента этот ресурс необходимо распределить таким образом, чтобы качество учебного процесса и уровень подготовки специалиста на выходе были оптимальными. При решении данной задачи стратегий достижения максимального качества подготовки специалиста у менеджмента вуза может быть, по меньшей мере, две стратегии:

*Первая стратегия.*

Введение в штат наиболее дорогих специалистов, т.е. докторов наук. Данная стратегия состоит в обеспечении ключевых, с точки зрения менеджмента вуза, курсов докторами наук, оставив менее важные для менее квалифицированных преподавателей. Менее важные дисциплины остаются за кандидатами наук и неостепенными преподавателями, с которыми можно заключать контракты на условиях почасовой оплаты. При этой стратегии фонд оплаты труда будет распределяться в основном среди докторов наук, а качество подготовки специалистов на выходе будет наиболее высоким в отношении ключевых с точки зрения менеджмента вуза направлений.

*Вторая стратегия.*

Почасовая оплата докторов наук, ввиду их высокой стоимости в качестве штатных преподавателей. В штатном расписании ставка делается на кандидатов наук и неостепененных преподавателей. Фонд оплаты труда будет распределяться более равномерно, т.к. у кандидатов наук и неостепененных преподавателей меньшей возможностей для получения статусной ренты. Заметим, что для провинциального вуза данная стратегия может быть наиболее выигрышной. На условиях почасовой оплаты провинциальный вуз может привлекать дорогих специалистов из столичных

вузов или из-за границы. Очевидно, что квалифицированного московского или питерского доктора наук фактически невозможно привлечь в штат провинциального вуза, а работа на условиях почасовой оплаты может стать выгодной как вузу, так и приезжему преподавателю. Данная схема увеличивает степень мобильности высококлассных специалистов, позволяет и студентам, и преподавателям провинциальных вузов повышать уровень своей квалификации общаясь с высококлассными специалистами.

Данные две стратегии сродни стратегиям тренера футбольного клуба. Можно сделать одну линию игры очень сильной, за счет ослабления других звеньев игры. Можно сделать команду без звезд, но тем не менее достаточно ровную и при этом способную ставить и добиваться самых высоких целей. Аналогия прямая, если в футболе показателем эффективности является кассовые сборы от игры любимой команды, то в системе высшего образования конечными показателями эффективности являются доходы выпускников вуза, число студентов вуза, репутация вуза, стоимость оплаты обучения, конкурсный отбор. Однако, если в футболе тренерские проколы от неверно выбранной стратегии видны сразу, то в системе высшего образования реакция потребителей на неверно выбранную стратегию может быть растянута во времени.

В недорогом, рассчитанном на потребителей со средним уровнем дохода, негосударственном вузе или на внебюджетных отделениях государственных вузов стратегия введения в штат исключительно докторов наук может оказаться проигрышной. Вуз может проиграть по другим качественным показателям – учебно-методическому обеспечению, компьютерной базы, расходы на обслуживающий персонал, столовую, спортзал, медпункт, излишне зависив фонд оплаты труда. Более предпочтительной может стать стратегия аренды, т.е. соглашение с квалифицированным доктором или кандидатом наук работать на условиях почасовой индивидуальной оплаты. Как уже отмечалось это может быть выгодным как руководству вуза, так и самому преподавателю. А в штате могут находиться менее ква-

лифицированные преподаватели, но тем не менее они и будут обеспечивать добротный средний качественный уровень учебного процесса.

Так же как физический капитал или земля, такой специфический актив, как доктор или кандидат наук по конкретному направлению, может недооценен или переоценен на рынке услуг преподавателей. Если этот актив в настоящее время недооценен то его необходимо приобретать, то есть вводить его в штат, если переоценен, то возможно ограничиться арендой или сотрудничеством на условиях почасовой оплаты. При решении вопроса об установлении долгосрочных отношений со специалистом необходимо также учитывать уровень отдачи от человеческого капитала преподавателя, период в течение которого будет работать специалист в вузе, амортизацию его знаний и навыков. Требования Министерства образования заставляют менеджмент вуза учитывать то, чего преподаватель добился, требования эффективности требуют от руководства учитывать ожидаемую отдачу от принимаемого в штат работника.

Отметим, что в США достаточно распространена система пожизненных контрактов с преподавателями – TENURE. Система пожизненных контрактов является своеобразной разновидностью взаимного страхования. Вуз гарантирует специалисту пожизненное место, специалист гарантирует вузу свою лояльность и славу в случае совершения прорывов в том или ином научном направлении. Однако там данная система является исключительно добровольным делом как вуза, так и преподавателя. Попытка перевода данного типа трудовых отношений из частного в сферу публичного права может привести к тому, что минусов у данного решения окажется больше, чем плюсов.

Очевидно, что Министерство образования должно устанавливать жесткую планку требований снизу, добиваясь того, чтобы в вузе работали только те люди, чья квалификация соответствует требованиям предъявляемым обществом к высшей школе. Не секрет, что в настоящее время в некоторых вузах иногда работают лица, не имеющие высшего образования, не говоря уже о кандидатской или докторской степени. Здесь нужно наводить порядок. Однако, перегибы в регулирова-

нии соотношения штатных преподавателей, совместителей и лиц, работающих на условиях почасовой оплаты могут привести к снижению эффективности функционирования вузов.