

Маковская Н.В.¹

СТРАТЕГИИ АКАДЕМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

Ключевые слова: академическая среда, контракт, стратегия, высшее образование, заработная плата, преподаватели.

Keywords: academic environment, contract, strategy, higher education, wages, teachers.

Важным рыночным трендом в функционировании университетов Беларуси является сокращение массовости высшего образования и переход от технологий знаний к технологиям, ориентированным на профессиональные компетенции. Риски такой трансформации распространяются прежде всего на региональные университеты, не занимающие ведущих позиций в белорусском образовательном пространстве.

Институциональным оформлением трудовых отношений в белорусских университетах является контракт. Но структура и содержание белорусского академического контракта не оптимальны. Размер вознаграждения зависит преимущественно от учебной работы, что не создает позитивных стимулов для преподавателей. Решение проблемы требует либо поиска собственной модели вознаграждения (размер, структура, продолжительность), либо частичного заимствования зарубежных институтов (совокупности формальных и неформальных норм) в сочетании с модернизацией собственных.

Современные белорусские реалии таковы, что в большинстве вузов уровень заработной платы преподавателей определяется занимаемой должностью и объемом учебной нагрузки, а также выполнением типичного и достаточно широкого перечня дополнительных обязанностей (профориентация, учебно-методическая работа, кураторство, воспитательная работа, научная деятельность). Для образовательного пространства Беларуси стратегически важным является выработка и реализация такого направления его развития, которое может обеспечить выживание и успех как экономический, так и собственно образовательный.

Стратегия вуза – это комплексный, долгосрочный план системных действий и их реальное осуществление на основе учета всех закономерностей, внешних и внутренних факторов, поставленных целей и задач, обеспечивающих эффективность деятельности университета.

Она включает в себя, с одной стороны, изучение закономерностей, концептуальных основ высшего образования в контексте развития общества, анализ внешних и внутренних условий, прогнозирование тенденций и возможных вариантов, определение дерева целей и распределение вытекающих отсюда задач, разработку технологий, методов, организационных форм, способных обеспечить успешное продвижение к поставленным целям. С другой стороны, стратегия предполагает многомерные, долгосрочные, продуманные, активные, настойчивые и корректируемые по мере необходимости действия руководства и всего персонала, обеспечивающие поэтапное эффективное решение задач, достижение целей, выполнение миссии вуза.

Для системы высшего образования в Беларуси исследование системы стратегических приоритетов вузов проводится впервые. С этой целью целесообразно представить мониторинг понимания академической стратегии преподавателями вузов. Так, на вопрос «Знакомы ли Вы со стратегией развития вашего вуза?» 51,8% преподавателей-респондентов ответили, что имеют представление о стратегии только в общих чертах (15,7% – ответили, что незнакомы со стратегией). Из этого можно заключить, что профессорско-преподавательский состав (ППС) в основном знает о существовании стратегии вуза.

Профессорско-преподавательский состав в белорусских вузах хорошо осведомлен о приоритетах развития, связанных с международными программами и проектами (57,8%), среди которых главным приоритетом является активизация научной деятельности (63,9%). Такие ответы респондентов несколько противоречат тому, как преподаватели оценивают свое участие в достижении вузом стратегически важных показателей – большинство ППС (56,6%) указали на то, что их деятельность в незначительной степени влияет на достижение стратегических показателей, на значительное влияние указали 28,9% респондентов.

Традиционный вопрос, связанный со стратегией университета и ролью в ней заработной платы ППС, показал, что преподаватели (45,8% респондентов) скорее склонны оценивать размер заработной платы и ее коррекцию как поощрение (чаще разовое) за достигнутые результаты. Вместе с тем, около 30% респондентов указали на то, что заработная плата не связана со стратегическими показателями развития вуза.

Следует констатировать, что белорусские преподаватели не считают важной публикацию результатов научных исследований в изданиях, индексируемых в таких наукометрических базах как Web of Science и Scopus. Это может

¹ Маковская Наталья Владимировна – д.э.н., профессор, Белорусский государственный экономический университет, г. Минск. Сфера интересов: рынок труда, трудовые отношения, экономика труда, менеджмент персонала. E-mail: maknata@mail.ru

быть объяснено, как минимум, двумя причинами, во-первых, это не является стратегическим приоритетом развития научной деятельности в вузе, во-вторых, уровень результатов, полученных белорусскими учеными, как правило, не позволяет их опубликовать в журналах с высоким импакт-фактором.

Около 60% респондентов связывают свое желание заниматься научной деятельностью исключительно с собственным научным интересом (что является объективной предпосылкой для введения академических контрактов для ППС в Беларуси) и 48,2% отметили, что это необходимо в рамках выполняемой НИР. В целом распределение ответов позволяет констатировать факт того, что белорусские преподаватели адекватно понимают стимулы научной деятельности.

С целью определения институциональных предпосылок для академических контрактов в Беларуси целесообразно оценить в целом привлекательность профессии преподавателя.

Ответы респондентов указывают на то, что главными институциональными предпосылками привлекательности профессии преподавателя являются длительный отпуск и возможность самостоятельно планировать свое рабочее время. На это указывают как преподаватели со степенью, так и без степени. Это свидетельствует о том, что в Беларуси в системе высшего образования значение академических свобод (отпуск и время) имеет высокую ценность. Материальные и социальные аспекты не представляют особого интереса для отечественных преподавателей.

Регулирование заработной платы в системе высшего образования Беларуси в целом зависит от объема выполняемой преподавателями нагрузки, выраженной в количестве учебных часов. Количество часов на ставку является внутривузовским нормативом, который каждый университет устанавливает самостоятельно. Однако не всегда понятно, насколько одинаково распределение трудовой нагрузки в рамках одинаковых должностей. Так при ответе на вопрос: «Возможна ли в вашем вузе ситуация, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности, имеют разный объем учебной работы на ставку?» 55,4% преподавателей указали на то, что такая ситуация возможна, 20,5% респондентов однозначно указали, что этого быть не может. Такого рода информация указывает на разные внутривузовские практики формирования учебных поручений для ППС.

Мнения респондентов свидетельствуют о некоторых особенностях внутривузовских практик в сфере оплаты труда ППС:

- корпоративные сигналы о том, каков уровень заработной платы должен быть в вузе, достаточно сильны в Беларуси. Эти сигналы не являются следствием жестких мер государственного регулирования;

- остальные сигналы (результаты научной работы, результаты учебной и методической деятельности, участие в проектах по развитию, желание администрации и др.) не имеют большого значения. Незначительность этих сигналов делает негибкой внутривузовскую политику оплаты труда;

- важной частью, по мнению респондентов, в структуре оплаты труда должны быть стимулирующие выплаты, которые бы увеличивали размер заработной платы и при снижении трудовой нагрузки. Другими словами, преподаватели вузов сами четко сформулировали эффективный механизм академической оплаты труда – введение дополнительного вознаграждения при одновременном снижении трудовой нагрузки.

Исследуя эффективность реализации стратегии, необходимо учитывать, насколько она отвечает требованиям внешней среды и ее динамики. Оценка эффективности стратегии может строиться на учете определенных критериев эффективности, а также на анализе факторов, влияющих на эффективность развития вуза. Поиск критериев осуществляется с учетом целевых ориентаций развития вуза. К числу базовых критериев в оценке эффективности стратегии относится, во-первых, соотношение планируемого результата развития с затраченными ресурсами на это развитие и, во-вторых, фактическая реализуемость стратегии, а не ее «формальное наличие».

В данной статье предпринята попытка оценить наличие реальных стратегий развития вузов в социально-экономических условиях Беларуси и факторов, которые влияют на формирование стратегий развития. Конечной целью является ответ на вопрос: «Возможен ли эффективный академический контракт в рамках функционирования белорусских университетов, исходя из стратегий развития вузов?»

В рамках данных задач целесообразно определить модели поведения ППС в белорусских вузах и соотнести их со стратегией развития университета. Представляется, что построение моделей, характеризующих зависимость трудового поведения работников от факторов, формирующих такое поведение, позволит определить стратегические настроения ППС. В качестве характеристик трудового поведения преподавателей, ориентированных на стратегическое развитие, выделены: результативность, лояльность, вовлеченность, мотивация. Отметим, что именно эти характеристики ППС используются в академическом контракте. К факторам (независимым переменным), формирующим поведение ППС, отнесены: характеристики работника (пола, возраста, квалификации, стажа работы, результативности труда и др.). Так, проведенные оценки позволили заключить:

- опубликование статьи в журнале из списка ВАК и приравненных к нему списков зависит от возраста преподавателей (-0,76). Чем, старше возраст, тем преподаватели менее склоны готовить статьи для таких изданий. Наличие ученой степени положительно коррелирует с количеством статей и увеличивает вероятность таких публикаций в 4,3 раза;

- издание учебника, учебного или учебно-методического пособия коррелирует с возрастом преподавателя (0,99), чем он старше, тем более вероятно, что он активно занимается этим видом деятельности;

- издание монографий коррелирует с наличием ученой степени у преподавателей, вероятность такого рода длительности в 17 раз выше для ППС с ученой степенью;

- публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science и Scopus, не связаны ни с одним из названных факторов. Предполагаем, что это связано с тем, что данный вид деятельности не является приоритетным для

стратегии вузов Беларуси. Однако публикация в индексируемых изданиях в мировой системе высшего образования является главным критерием в академических контрактах.

Для того, чтобы определить общую результативность работ (суммарный объем работ по всем видам активности) и ее зависимость от факторов было построено уравнение множественной линейной регрессии ($R^2 = 0.17$, $F = 17,52$, $p = 0,000071$), которое выявило только зависимость от наличия ученой степени у ППС.

Под лояльностью мы понимаем приверженность корпоративным правилам университета, принципам и традициям функционирования внутривузовской деятельности. Лояльность предполагает, что преподавателю нравится университет, и он готов трудиться в нем ещё долгое время, оставаясь преданным работником, но при этом не прилагая лишних усилий. В качестве критериев лояльности мы использовали: а) мнения преподавателей по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности, имеют разный объем учебной работы на ставку; б) желание преподавателей перейти в другой вуз. Результатом такой оценки стало следующее:

– во-первых, мнения преподавателей по поводу их отношения к ситуации, когда преподаватели, занимающие одинаковые должности имеют разный объем учебной работы на ставку, не выявили определенных зависимостей, характеризующих их лояльность;

– оценка желания преподавателей перейти в другие вузы показала, что появляется это желание в случаях, когда, по мнению преподавателей, отсутствуют должные условия труда для научной деятельности. Отсутствие лояльности связано с тем, что все виды научной работы ППС положительно связаны (0,54) с условиями труда для научной деятельности в университете (нет условий, нет лояльности).

Картина вовлеченности преподавателей в образовательную деятельность вузов в Беларуси представляется следующим образом:

1. Вовлеченность в академическую работу в Беларуси, прежде всего, связана с материальной заинтересованностью преподавателей.

2. Вовлеченность, связанная с приобретением академических свобод, которые предполагает работа в вузе, прежде всего, интересна преподавателям с весомым стажем работы в университете.

3. Для всех преподавателей важна в основном работа, которая связана с научной деятельностью. Именно такая работа определяет их вовлеченность.

4. В белорусских университетах вовлеченность преподавателей связана с институциональными предпочтениями, которые предполагает академическая среда: во-первых, стаж работы в вузе позволяет строить профессиональную карьеру (причем независимо от наличия ученой степени); во-вторых, приобретается социальный статус в обществе по наличию ученой степени; в-третьих, работа в вузе обеспечивает самый длительный трудовой отпуск и гарантии занятости.