

Н.В. МАКОВСКАЯ,

д.э.н., профессор Могилевского государственного университета им. А. Кулешова,
г. Могилев, Беларусь, maknata@mail.ru

ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВЫХ АКАДЕМИЧЕСКИХ СТРАТЕГИЙ В БЕЛАРУСИ

УДК 33.37

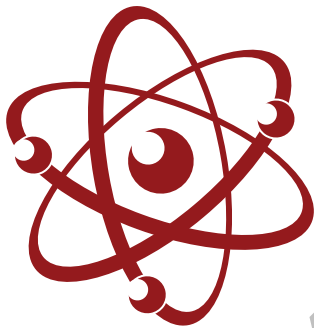
Маковская Н.В. *Принципы формирования кадровых академических стратегий в Беларуси* (Могилевский государственный университет им. А. Кулешова, ул. Космонавтов, д. 1, г. Могилев, Беларусь, 212022)

Аннотация. В статье представлены результаты научного исследования современного состояния мотивационной составляющей академических работников в Республике Беларусь. Определены тренды академического поведения профессорско-преподавательского состава белорусских университетов. Выявлены факторы, влияющие на академическую мотивацию преподавателей. Представлен анализ и оценка академических стратегий развития вузов в социально-экономических условиях Беларуси, дана характеристика факторов и принципов, влияющих на формирование кадровых стратегий.

Ключевые слова: академическая среда, университет, профессорско-преподавательский состав, эффективный академический контракт.

DOI 10.22394/2410-132X-2019-5-4-271-276

Цитирование публикации: Маковская Н.В. (2019) Принципы формирования кадровых академических стратегий в Беларуси // Экономика науки. Т. 5. № 4. С. 271–276.



Современная трансформация системы высшего образования в Беларуси связана с реорганизацией государственных вузов, совершенствованием механизмов лицензирования, аккредитации, реализации контрольно-надзорных функций. Приоритетной задачей в таких условиях является разработка стратегий развития белорусских вузов, включающая эффективную систему вознаграждений, ориентированную на результат, прежде всего, для профессорско-преподавательского состава (ППС). Институциональным оформлением трудовых отношений в белорусских университетах является контракт. Но структура и содержание белорусского академического контракта представляется неоптимальными. Это значит, что размер вознаграждения зависит преимущественно от учебной работы, а длительность контрактов (фактически – краткосрочные) не создают позитивных стимулов для преподавателей. В белорусской академической среде не решались задачи, связанные с определением зависимостей между нормативно-правовыми и институциональными условиями развития университетов и выбора ими систем вознаграждения; с выявлением факторов, способствующих развитию (или являющиеся «тормозом») внутривузовских систем вознаграждения; определением поведенческих установок ППС и их влияние на систему вознаграждения.

На постсоветском академическом пространстве обсуждались альтернативные теории стимулирования труда, позволяющие существенно повысить результативность труда вузовских работников [1], работы М.В. Курбатовой, С.Н. Левина [2–3] и др. В современных зарубежных исследованиях уделяется внимание

проблеме соотношения контрактов постоянного найма и временных контрактов, их влияние на результативность труда вузовских работников [4–6]. Теория эффективной контрактации для академической среды на постсоветском образовательном пространстве была предложена Я. Кузьминовым [7]. Среди институциональных условий функционирования эффективного контракта выделялись: автономность университетов и четкая организация академических свобод; самостоятельность университетов в выборе стратегии развития и своего позиционирования на внутреннем и внешнем образовательных рынках; введение внутривузовских институтов, имеющих переговорные позиции. Отдельно аргументировалась важность академических свобод ППС как главного предпочтения (мотива) занятости в академической среде.

Система функционирования белорусских университетов слабо приближена к концепции эффективных академических контрактов. В белорусских условиях образовательной среды сложно определить, что является критерием эффективного функционирования университетов. Констатировать можно лишь факт того, что Министерство образования Республики Беларусь выстраивает систему показателей, которая предположительно может привести к развитию системы высшего образования.

Механизмы формирования академических стратегий в Беларуси

В целях исследования стратегий вознаграждения преподавателей в академическом сообществе Беларуси была сформирована база данных по профессорско-преподавательскому составу белорусских университетов. Такая база данных создана впервые. База данных формировалась на основе экспертного опроса, инструментом которого стала анкета (идея и автор анкеты – д.э.н., проф. Стукен Т.Ю., Россия, Омский государственный университет им. Ф.И. Достоевского) [8], позволяющая дать оценку академическому вознаграждению в Беларуси.

Исследовательская выборка представлена экспертным мнением преподавателей вузов Беларуси (19,3% от общей численности ППС

в Беларуси). Охвачены практически все вузы регионов Беларуси (исключение составила Гродненская область). Так, выборкой охвачено больше всего преподавателей, которые проработали в вузе в среднем 15 лет (около 40%) и более 25 лет (20%). Такая представительность выборки по стажу работы позволяет сделать более репрезентативными полученные ответы в силу того, что преподаватели с таким стажем более адекватно оценивают свое положение в вузе и способны давать ответы в относительном сравнении. Все преподаватели, принявшие участие в опросе, имеют полный объем нагрузки (1 ставка) и более 50% респондентов работают сверх стандартной нормы в 1 ставку. В выборке больше всего представлены преподаватели по гуманитарному профилю – 48,2% дисциплин, общественному профилю – 16,9% и по техническому – 13,3%. Остальные респонденты представлены профилями естественных наук, здравоохранением, образованием, искусством и культурой, сельским хозяйством.

На рис. 1 представлено распределение ППС в выборке по наличию ученой степени и звания.

Для системы высшего образования в Беларуси задача исследования системы стратегических приоритетов вузов ставится 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 не знакомы со стратегией). Из этого следует, что ППС знают о существовании стратегии вуза.

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 (часто разовое) за достигнутые результаты. Вместе с тем, около 30% респондентов указали на то, что заработная плата не связана со стратегическими показателями развития вуза. Больше всего администрация использует обязательные выплаты за стаж и за результаты учебно-методической работы преподавателей.

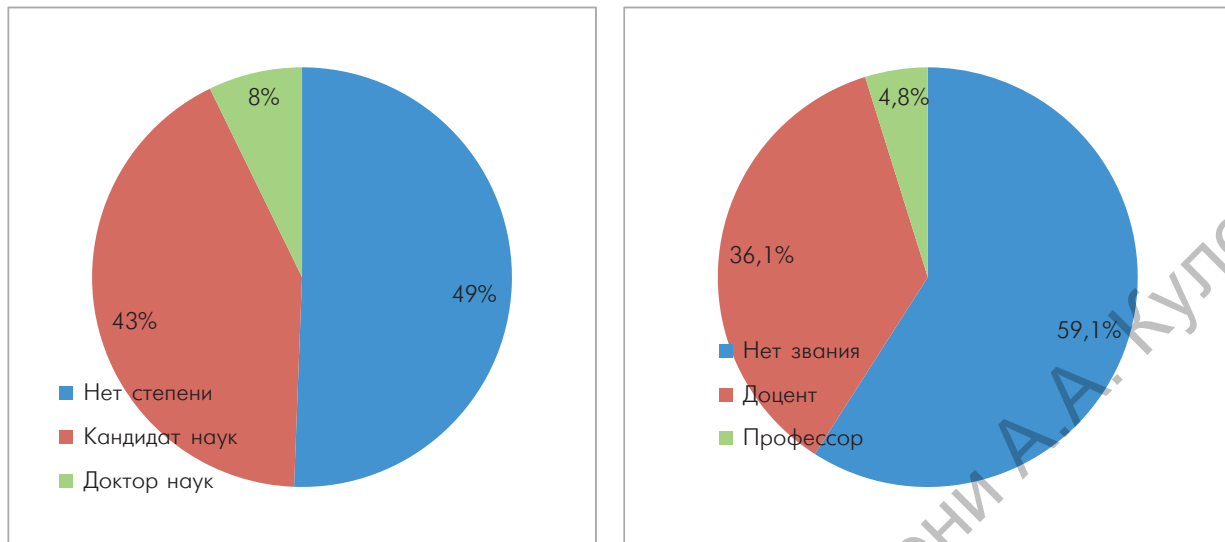


Рис. 1. Распределение ППС по наличию ученой степени и звания

Источник: авторская разработка

Данный вид выплат не коррелирует со стратегией развития вуза. А выплата, которая имеет прямое отношение к стратегии – выплата по результатам научной работы, в большинстве случаев является разовой (эпизодической), что не связано с эффективным экономическим контрактом.

Следует констатировать, что белорусские преподаватели не считают важным публикацию результатов научных исследований в изданиях, индексируемых в таких наукометрических базах как Web of Science и Scopus. Однако интересным оказался результат, который указывает на то, что публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science, больше всего интересуют преподавателей без степени. Все остальные виды работ выполняют доктора и кандидаты наук (представленные группировки и различия в них статистически достоверны ($F = 17,53$, $p = 0,000071$)).

При выяснении ответов на вопрос: «В каких случаях Вы готовы написать одну дополнительную научную статью в год в индексируемый журнал?», получены следующие результаты: около 60% респондентов связали свое желание исключительно с собственным научным интересом (что является адекватным для академических контрактов) и 48,2% высказались в пользу того, что это необходимо в рамках выполняемой НИР. В целом распределение

ответов позволяет констатировать факт того, что белорусские преподаватели адекватно понимают стимулы научной деятельности, и готовы их придерживаться.

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 равнозначно 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 и 20,5% респондентов указали, что этого быть не может. Такого рода информация указывает на разные внутривузовские политики формирования учебных поручений для ППС.

Мнения респондентов указали и на некоторые особенности внутривузовских политик в сфере оплаты труда ППС:

– корпоративные сигналы о том, какой 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.) совсем не значительны. Незначительность этих сигналов делает не гибкой внутривузовскую политику оплаты труда;

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

Изучение мнений преподавателей по поводу того, какой уровень заработной платы должен быть (вопросы: «Если всю Вашу зарплату принять за 100%, то какую часть составляет оклад?» и «По Вашему мнению, какой должна быть доля оклада?»), свелось к следующему выводу: большинство преподавателей (независимо от наличия ученой степени и звания) указали, что окладная часть заработной платы должна находиться в интервале примерно 70–80%. Следует предположить, что такое мнение сформировано под влиянием внутривузовских политик труда, принципом которых является начисление дополнительных выплат исходя из размера оклада. Поэтому, чем больше будет оклад, тем больше будет заработная плата преподавателя. Это еще раз аргументирует отсутствие гибкости в политиках оплаты труда ППС и жесткая их «привязка» к окладу. Таким образом, по мнению ППС, с увеличением окладной части заработная плата преподавателей будет расти.

Оценка стратегий развития вузов в условиях Республики Беларусь

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 такой задачи целесообразно определить модели поведения ППС в белорусских вузах и соотнести их со стратегией развития университета. Представляется, что построение логит- (пробит-) моделей, характеризующих зависимость трудового поведения работников от факторов, формирующих такое поведение, позволит определить стратегические настроения ППС в Беларуси. В качестве характеристик трудового поведения преподавателей, ориентированных на стратегическое развитие, выделены: результативность, лояльность, вовлеченность и мотивация. Данные характеристики ППС используются для обеспечения академических свобод в академическом контракте. К факторам (независимым переменным), формирующим поведения ППС, отнесены: характеристики работника (бинарные переменные пола, возраста, квалификации, стажа работы, результативности труда и др.).

В результате такой оценки сформулированы следующие выводы:

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

– издание учебника, учебного или учебно-методического пособия, наоборот, определяет возраст преподавателя (0,99), чем он старше, тем более вероятно, что такой вид деятельности для него является активным;

– издание монографий определяет наличие ученой степени у преподавателей, т.е. вероятность такого рода деятельности в 17 раз выше для ППС с ученой степенью;

– такие виды деятельности ППС как публикации статей в изданиях, индексируемых в Web of Science и Scopus, не связаны ни с одним оцениваемым фактором. Предполагаем, что это связано с тем, что данный вид деятельности

не является приоритетным для стратегии вузов Беларуси. Однако участие в индексируемых изданиях в мировой системе высшего образования является главным критерием участия в академических контрактах;

– ученая степень в вузах Беларуси является главным результирующим фактором, определяющим модель поведения ППС;

– оценка желаний преподавателей перейти в другие вузы показала, что возникает такое желание в случаях, когда отсутствуют должные условия труда для научной длительности. Отсутствие лояльности связано с тем, что все виды научной работы ППС положительно связаны (0,54) (логит модель) с условиями труда для научной деятельности в университете (нет условий, нет лояльности);

– оценка вовлеченности ППС показывает высокую степень их заинтересованности в академических свободах, через которые преподаватели склонны моделировать свою стратегию профессионального развития;

– оценка стратегий поведения ППС через их вовлеченность, лояльность и мотивированность по отношению к академической среде позволяет понять их заинтересованность в академических свободах. Вместе с тем, такое поведение ППС ориентированно на эффективные академические системы оплаты труда.

Проведенное исследование характеристик академических систем оплаты труда посредством использования бинарных переменных, позволило оценить, как происходит взаимовлияние академического поведения ППС (результативность, лояльность, вовлеченность, мотивация) и системы оплаты труда в вузе. В результате построенных логит (регрессионных) моделей, где независимыми переменными выступили варианты мнений респондентов, связанных не только с их пониманием стратегии вуза, но и с ролью в ней системы оплаты труда, получили следующие значимые оценки:

– преподаватели белорусских вузов будут задумываться о переходе на работу в другой вуз, если на данном месте работы отсутствуют регулярные выплаты по резуль-

татам учебно-методической работы (коэфф. – 0,65 / OR0,07). Наличие выплат по результатам учебно-методической работы снижает вероятность того, что респондент будет искать более выгодную (с точки зрения зарплаты) работу;

– наличие комплексной выплаты по результатам деятельности снижает вероятность того, что респондент будет искать более выгодную (с точки зрения нагрузки) работу (коэфф. – 0,76 / OR0,04).

Заключение

Анализ и оценка академических стратегий развития вузов в социально-экономических условиях Беларуси и факторов, которые на них влияют, позволяют сформулировать ответ на вопрос: «Возможен ли эффективный академический контракт в рамках функционирования белорусских университетов, исходя из стратегий развития вузов?». Да, возможен. Так как: профессиональную мотивацию ППС стимулируют академические свободы, связанные с самостоятельным планированием рабочего времени и сохранившийся социальный статус преподавателя вуза; эффективный академический контракт создает корпоративную систему роста академической оплаты труда через связь с результатами научной деятельности, участие в университетских рейтингах, формирование академических карьерных ступеней в рамках вузов. Такого рода академические процессы в белорусских вузах присутствуют, но институционально не оформлены. Сохранившиеся в вузах академические свободы не являются фактором стимулирования роста заработной платы, активного участия ученых в рейтинговых международных изданиях, активности научной деятельности у молодых ученых и т.д. Причина такой неэффективности академических свобод – потеря поддерживающих их институтов и потеря инструментов их организации в вузе. При этом у ППС есть социальный статус, являющийся стимулирующей основой формирования профессионального потенциала ППС и вовлечения их в развитие академической среды в Беларуси.

ЛИТЕРАТУРА

1. Юдкевич М.М. (2012) Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / Москва: Издательский дом Высшей школы экономики. 439 с.
2. Курбатова М.В. (2013) Эффективный контракт в вузе: от теоретической концепции к реальному изменению положения преподавателя / Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. № 3 (45). С. 41–50.
3. Курбатова М.В., Левин С.Н. (2013) Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Journal of institutional studies. Т. 5. № 1. С. 55–80.
4. Браун У.О. (2011) Управление университетом и контракт постоянного найма в академической среде: обоснование с точки зрения прав собственности. Контракты в академическом мире. Под науч. ред. М.М. Юдкевич / Москва: Издательский дом Высшей школы экономики. 392 с.
5. Marsden D. (2009) The paradox of performance related pay systems: why do we keep using them in the face of evidence that they fail to motivate? CEP Discussion Papers (945) / London: Centre for Analysis and Social Exclusion, London School of Economics and Political Science.
6. Meyer I.H., Evans I.M. (2003) Motivating the professoriate: why sticks and carrots are only for donkeys // Higher education management and policy. № 15. P. 151–168.
7. Кузьминов Я.И. (2011) Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире. Под науч. ред. М.М. Юдкевич / Москва: Издательский дом Высшей школы экономики. С. 13–30.
8. Стуken Т.Ю. (2017) Вознаграждение персонала как инструмент развития вузов региона (на примере г. Омска) // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». № 1. С. 205–214.

REFERENCES

1. Udkevich M.M. (2012) How are professors paid? Global comparison reward systems and contracts / Moscow: HSE. 439 p.
2. Kurbatova M.V. (2013) Effective contract at the university: from a theoretical concept to a real change in the position of the teacher / DonNTU. Seria: economics. № 3 (45). P. 41–50.
3. Kurbatova M.V., Levin S.N. (2013) Effective contract in the higher education system of the Russian Federation: theoretical approaches and features of institutional design // Journal of institutional studies. V. 5. № 1. P. 55–80.
4. Braun U.O. (2011) University Management and Contract permanent employment in an academic environment: a justification in terms of rights property. Contracts in the academic world. Ed. Udkevich M.M. / Moscow: HSE. 392 p.
5. Marsden D. (2009) The paradox of performance related pay systems: why do we keep using them in the face of evidence that they fail to motivate? CEP Discussion Papers (945) / London: Centre for Analysis and Social Exclusion, London School of Economics and Political Science.
6. Meyer I.H., Evans I.M. (2003) Motivating the professoriate: why sticks and carrots are only for donkeys // Higher education management and policy. № 15. P. 151–168.
7. Kuzminov Y.I. (2011) Academic Community and Academic Contracts: Recent Challenges and Answers. Contracts in the academic world. Ed. Udkevich M.M. / Moscow: HSE. P. 13–30.
8. Stuken T.U. (2017) Remuneration of staff as a tool for the development of universities in the region (on the example of Omsk) // Vestnik Omskogo universiteta. Seria «Economics». № 1. P. 205–214.

UDC 33.37

Makovskaya N.V. *The principles of the formation of personnel academic strategies in Belarus* (Mogilev State A. Kuleshov University, Kosmonavtov Str., 1, Mogilev, Belarus, 212022)

Abstract. The article presents the results of a scientific study of the current state of the motivational component of academic workers in the Republic of Belarus. The trends of academic behavior of the faculty of Belarusian universities are determined. The factors affecting the academic motivation of teachers are identified. The analysis and evaluation of academic strategies for the development of universities in the socio-economic conditions of Belarus is presented, the characteristics of the factors and principles affecting the formation of personnel strategies are given.

Keywords: academic environment, university, faculty, effective academic contract.