

Право и образование

КУПРИЯНОВА Людмила Михайловна, кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой «Экономика интеллектуальной собственности», доцент кафедры «Экономический анализ» ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», Москва
E-mail: kuprianovalm@yandex.ru

«Развитие передовых обществ
всегда шло по пути от господства статуса
к господству договора»
*/Генри Мейн, английский историк,
Профессор гражданского права/*

СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН¹

Аннотация. В зарубежной практике контракты, как правовые или иные соглашения, определяют условия академической занятости. В системе трудовых отношений эффективный контракт представлен как форма договора и баланс векторных целей университета и конкретного ученого. Исследование тенденций перехода профессорско-преподавательского состава к назначениям на ограниченный срок и увеличение педагогической деятельности с неполной нагрузкой в Европейских странах; академические зарплаты и системы стимулирования. Лояльное и адекватное вознаграждение профессорско-преподавательского состава университетом ориентировано на привлечение наиболее талантливых преподавателей для обеспечения высокого уровня педагогической работы и научных исследований в целях повышения конкурентоспособности стран. Проведен анализ практики университетов, ориентированных на создание условий для раскрытия потенциала преподавателей и сотрудников, используя стимулирующие факторы. Такая система оплаты труда ученых и преподавателей университетов действует во многих странах, в частности в США, Германии, Великобритании, Франции, Китае. Сделан вывод о факторах достижения высоких результатов образовательной инновационной и педагогической деятельности зарубежных университетов в системе эффективного контракта, основанного на мотивации и стимулировании профессорско-преподавательского состава университетов – результаты НИР, публикационная активность профессорско-преподавательского состава, интеграции науки, образования и производства, коммерциализации наукоемких технологий и др.

Ключевые слова: эффективный контракт, академический труд, академический контракт, наука, производство, зарплата, вознаграждение, пожизненный контракт, премиальная система, европейские системы поощрения, исследовательские университеты, Приглашенный профессор, образовательные функции, инновационный потенциал, образовательные функции, научный потенциал, публикационная активность, американская

¹ По материалам научного исследования.

модель, японская модель, Университет Мюнхена, дифференцированные контракты, критерии оценки.

Law and education

Lyudmila M. Kupriyanova, PhD in economic sciences, associate professor,
Deputy Head of the Chair of "Economics of intellectual property",
Associate professor of Department of the "Economic analysis"
The Finance University under the Government of the Russian Federation,
Moscow (E-mail: KupriyanovaLM@yandex.ru)

SYSTEM OF FORMATION OF EFFECTIVE CONTRACT OF FOREIGN COUNTRIES

“Development of advanced societies
Have always gone on the way from
The rule status for domination agreement”
*/Henry Maine, British historian
Professor of civil law/*

Abstract. In foreign practice as legal contracts or other agreements, determine conditions for academic employment. In the system of labour relations effective contract is presented as a form of agreement and balance vector purposes of the University and the particular scientist. Study on trends of the transition of the faculty to appointments of limited duration and an increase in educational activities with incomplete loading in European countries; academic salary and incentive systems. Loyal and adequate remuneration of university professors is focused on attracting the most talented teachers to ensure a high level of teaching and research in order to improve the competitiveness of countries. The analysis of University practices aimed at creating conditions for potential teachers and employees using the enabling factors. This system of remuneration of scientists and university professors operates in many countries, particularly in the United States, Germany, Britain, France and China. Conclusion on factors for achievement of high results of educational innovation and pedagogic activity of foreign universities in the system of effective contract based on motivation and stimulation of professors of universities-results of research, publishing activity of the faculty, the integration of science and production, commercialization of high technologies, etc.

Keywords: effective contract, academic work, academic, science, production contract, salary, reward, a lifelong contract, bonus system, European system of promotion, research universities, visiting Professor, educational features, innovative potential, educational functions, scientific potential, publishing activity, American model, Japanese model, University of Munich, differentiated contracts, evaluation criteria.

Анализ глобальных тенденций в академической профессии зарубежных стран ориентирован на краткий сравнительный обзор заработной платы, контрактов и систем вознаграждения.

Исследуем определения основных понятий – заработная плата, вознаграждение и контракты.

Под *заработной платой* (salaries) понимают прямые денежные выплаты профессорско-преподавательскому составу, предоставляемые работодателем. *Вознаграждение* (remuneration), как общее понятие, представляют собой выплаты (не обязательно в денежной форме), которые преподаватели получают дополнительно к заработной плате. Как правило, это выплаты за консультирование, дополнительные часы преподавания, дополнительные функции административной или другой работы, медицинские страховки, и пр.

За рубежом, в странах с низкой заработной платой общее вознаграждение является более адекватным показателем дохода в академической сфере. *Контракты*, как правовые или иные соглашения, определяют условия академической занятости.

В целостной системе трудовых отношений, ориентированной на стимулирование эффективности научно-педагогической деятельности сотрудников *эффективный контракт* можно представить как форму договора и баланс векторных целей университета и конкретного ученого, преподавателя (качество преподавания, публикационная активность, интенсивность исследований и др.).

Эффективный контракт основан на совершенствовании оплаты труда, нацелен на решение поставленных задач на взаимовыгодных условиях, отражает целевые показатели эффективности деятельности ученого (молодого преподавателя, сотрудника) для решения актуальных задач университета.

В Европейских странах наблюдается тенденция перехода профессорско-преподавательского состава к назначениям на *ограниченный срок и увеличение педагогической деятельности с неполной нагрузкой* [1]. Это связано с призывом Европейской комиссии (ЕК) к реформе в области управления академическим персоналом и человеческими ресурсами. ЕК призывает увеличить автономию университетов в этой сфере, создать систему стимулирования для вознаграждения за достижения в научно-педагогической и исследовательской деятельности. Для этого Европейским университетам необходимо привлекать преподавателей, предоставлять им благоприятные карьерные перспективы, используя более гибкие, открытые и прозрачные процедуры. Лояльное и адекватное вознаграждение профессорско-преподавательского состава университетом должно способствовать привлечению наиболее талантливых преподавателей для

обеспечения высокого уровня педагогической работы и научных исследований в целях повышения конкурентоспособности страны (региона), где знания являются движущей силой.

Оплаты и стимулирование труда ученых и преподавателей Европейских вузов

Задачи европейского университета ориентированы на создание условий для раскрытия потенциала преподавателей и сотрудников, используя стимулирующие факторы. Такая система оплаты труда ученых и преподавателей университетов действует во многих странах, в частности в США, Германии, Великобритании, Франции, Китае.

Академические заплаты в Великобритании практически такие же, как и в США. Преподаватель среднего уровня в Англии получает в среднем \$5900, в США \$6100; профессор в Англии получает более \$8000, в США \$7000.

В *Германии* зарплата колеблется от \$4900 до \$6400, как и в *Норвегии*. При этом в Нидерландах академические преподаватели зарабатывают в среднем \$5400, что на \$500 меньше, чем в Великобритании.

Во *Франции* зарплата профессора по сравнению с зарплатой в *США* меньше на \$2500. Привлечение академического персонала в университеты Франции проводится централизованным образом – отбор осуществляется государственными советами. Размер зарплаты профессора в университетах Франции устанавливается государственными советами.

Премиальная система и дополнительные льготы в Европейских вузах.

Для поощрения преподавателей и исследователей в академической среде введена премиальная система, но получают премию не все преподаватели и сотрудники. Например, в Германии только 25 процентов от числа всех академических работников получают премию.

Европейские системы поощрения основаны на том, что зарплата сама по себе не отражает прозрачной картины академических доходов. Считается, что вознаграждение академического труда следует использовать в более широких масштабах: дополнительные льготы и надбавки сверх номинальной зарплаты, например, в Нидерландах это зависит от статуса преподавателя и нормативных документов, регулирующих пенсионные отчисления, декреты, медицинские страховки, и другие

надбавки, определяемые индивидуально, в частности – премии по результатам деятельности. В Германии надбавки зависят от навыков академических работников ведения переговоров.

Академические контракты

В практике зарубежных вузов предусмотрены различные типы контрактов, учитывающих результаты деятельности профессорско-преподавательского состава. Европейские вузы активно реализуют переход профессорско-преподавательского состава к назначениям на ограниченный срок и увеличение педагогической деятельности с неполной нагрузкой (таб. 3).

Таблица 3 – Типы контрактов европейских университетов

Предлагаются следующие типы дифференцированных контрактов для ППС в зависимости от характера и результатов деятельности		
<i>Типы преподавателей</i>	<i>Результаты деятельности</i>	<i>Типы контрактов</i>
Преподаватели	Имеют научные публикации, могут иметь академическую надбавку первого уровня	Стандартный контракт с учебной нагрузкой 100% норматива
Преподаватели с повышенной нагрузкой	Не имеют научных публикаций, могут иметь учебно-методические публикации	Контракт с повышенной учебной нагрузкой 125% норматива
Преподаватели-исследователи	Имеют академические надбавки второго и третьего уровня	Контракт с пониженной учебной нагрузкой до 75% норматива
Преподаватели-исследователи, прошедшие международный отбор	Имеют степень PhD и/или публикации в международных рецензируемых журналах	Контракт с индивидуальными условиями учебной нагрузки
Преподаватели-практики	Работают в качестве внешних совместителей. Могут не иметь научных публикаций	Контракт с повышенной учебной нагрузкой от 50 до 100% норматива (в зависимости от уровня практики)

В Германии продление академического контракта основано на принципах системы стимулирования продвижения по службе, особенно для молодых ученых: «повышайся или уходи». Профессор Германии, как правило – государственный служащий, имеет постоянный бессрочный контракт, который получает после получения хабилитации¹ – формальной постдокторальной степени,

¹ Хабилитация (нем. Habilitation, от лат. habilis – способный, пригодный) — в некоторых европейских и азиатских странах процедура получения высшей

присуждаемой по результату опубликования значимой монографии, а также после проведения общественных лекций. Практика показывает, что для продвижения на более высокую должность и увеличение зарплаты, по истечению шести лет молодые преподаватели подают заявления в другие вузы. Несмотря на то, что доходы профессоров Германии достаточно высокие, однако не ясные карьерные перспективы не привлекают молодых ученых.

Университеты Англии имеют больше автономии по вопросам привлечения кадров и установления им зарплаты, чем университеты *Франции*. Английские профессора не являются государственными служащими. Коммерциализация последних 20 лет повлияла на процессы привлечения высококачественного профессорско-преподавательского состава в британские университеты, предлагают более высокие зарплаты и привлекательные условия труда. В каждом британском университете свои правила найма, система вознаграждения и критерии карьерного продвижения. Основным аспектом карьерного продвижения и определения зарплаты профессорско-преподавательского состава в значительной степени связан с *исследовательской производительностью преподавателя*, что оценивается на регулярной основе.

Привлечение самых лучших ведущих ученых осуществляется и с помощью нематериальных выгод, в частности предоставляются лаборатории и новейшее оборудование. В последние годы в *Англии* наблюдается значительное повышение академической зарплаты и расширение дополнительных льгот. При этом в условиях сокращения государственного финансирования британских вузов ставят под сомнение доступность достаточно конкурентоспособной заработной платы и дополнительных льгот. Доля профессорско-преподавательского состава, работающего по трудовому контракту с неполной ставкой, значительно увеличивается, что может повлиять на способность сохранения в своих рядах высококвалифицированных преподавателей в вузах Англии в будущем.

Университеты в Нидерландах привлекают профессоров всего мира, по привлекательности зарплаты, по льготам и вознаграждениям, по признанным результатам научно-

академической квалификации, следующей после учёной степени доктора философии. После прохождения процедуры habilitации претенденту присваивается ученая степень habilitированного доктора (лат. doctor habilitatus, Dr. habil.), которая дает право на занятие профессорской должности в университете, что соответствует российской ученой степени доктора наук.

исследовательской деятельности и репутацией системы, открытой для исследователей других стран. Голландские университеты активно работают с профсоюзами, представляющими интересы преподавателей. Трудовые договоренности коллектива позволяют отдельным университетам определять: должностные обязанности, критерии сроков пребывания в должности, размер надбавок к окладу, учитывая оценки заслуг путем ежегодной проверки соответствия и научно-педагогической, и исследовательской производительности труда. Наблюдаются тенденции активного перехода на индивидуальные трудовые договора, с целью сохранения в рядах университета высококвалифицированных преподавателей, создаются более привлекательные условия академического труда. Для создания условий академического труда и сохранения талантливых ученых (как молодых, так и пожилых) в экономиках стран Европы решается главная задача – балансирование условий оплаты труда профессорско-преподавательского состава с пакетом нематериальных вознаграждений, в частности таких, как например: возможности для личного развития и достаточная степень самостоятельности в педагогической и исследовательской деятельности.

Таким образом, *денежное вознаграждение* рассматривается как единственный фактор в создании привлекательных условий академического труда для профессорско-преподавательского состава и исследователей университетов.

Новая шкала заработной платы в Индийских университетах была введена в 2008 году с целью привлечения высококвалифицированных педагогических кадров к академической работе, произошел резкий скачок зарплат с 40 до 60 процентов. С 2009 года наблюдается конкурирующий спрос на таланты профессорско-преподавательского состава в экономике знаний, обусловленной глобализацией. Для повышения качества академической работы были определены новые требования по набору профессорско-преподавательского состава и их карьерному продвижению.

Индийская система оплаты и стимулирования труда в университетах является третьей по размеру во всем мире. В зависимости от видов высших учебных заведений, в индийских вузах применяется различная система вознаграждений преподавателей в форме зарплат и дополнительных льгот. Например, в федеральных университетах Индии академические

кадры финансируются государством, имеют более высокий размер зарплаты и условия труда. Преподаватели частных вузов при поддержке государства имеют средний размер оплаты и условия труда. Принято считать, что средняя зарплата – хороший индикатор развития экономики, один из главных показателей благосостояния страны.

В государственных вузах Индии учреждены три ступени академической иерархии, спонсируемые государством – *профессор, ассоциативный профессор, преподаватель-ассистент*.

Для поддержки и развития качества высшего образования учреждены квалификации на преподавательские должности. Специалисты (преподаватели-ассистенты) проходят аттестацию – *Национальный тест на пригодность*. Наличие PhD является обязательным требованием для назначения на должность – ассоциативный профессор и профессор, наличие опыта научно-педагогической и исследовательской работы, и список публикаций.

Оценка профессорско-преподавательского состава основана на балльной системе аттестации (системе оценок по результатам деятельности).

Частные университеты, работающие за пределами *Комиссии по грантам университетов*, имеют больше свободы, касающиеся приема и увольнения академических кадров. Традиционная структура профессорско-преподавательского состава предусматривает расширение возможностей преподавателей для карьерного продвижения, введена хорошо структурированная шестиуровневая схема продвижения по карьере.

Зарплата профессорско-преподавательского состава в вузах, финансируемых государством, ежегодно повышается на три процента. Нематериальные выгоды профессорско-преподавательского состава обеспечиваются государством, частности выплачиваются: пенсии и пособия, различные виды отпускных, в том числе предоставляется оплачиваемый отпуск на 8 недель в год, предусматриваются субсидии на отпуск и медицинские расходы, производится оплата медицинской помощи профессорско-преподавательскому составу и членам семьи. Также оплачивается отпуск по беременности женщинам – на один год, и отпуск по уходу за ребенком – на два года. Все изменения в процедуре найма, установлению уровней оплаты труда, условий труда и льгот, по оценке педагогической и исследовательской деятельности,

карьерным продвижениям – *не относятся к частным вузам и к преподавателям, работающим на неполную ставку.*

Государственные вузы, предоставляющие высокие зарплаты и наилучшие условия труда, составляют достаточно крупный сегмент высшего образования Индии¹. При этом недостаток в высококвалифицированных академических кадрах составляет уже 54 процента и продолжает нарастать.

В США молодым преподавателям в среднем платят – \$4950, профессору – \$7358. В Канаде – зарплата преподавателя в среднем составляет \$5733, профессора – \$9485; в Италии у профессора – \$9118, в Южной Африке \$9330, Саудовской Аравии – \$8,524, Великобритании – 8,369, Малайзии – \$7,864, Австралии – \$7,499, и Индии – \$7,433, что больше средней зарплаты профессора в Америке [2]. В книге *«Зарплата профессуры. Глобальный сравнительный анализ компенсаций и других условий трудовых договоров»* [2] представлены результаты исследования зарплаты, условий труда, льготы, компенсации преподавателей университетов 28 стран (рис. 1).

По данным исследования в мире идет разделение на две категории стран: откуда идет утечка мозгов, и куда они уплывают; растет разрыв между профессорами ведущих исследовательский университетов и преподавателями в колледжах.

Исследователи отметили, что Россия оказалась единственной страной, где ППС получают меньше, чем в среднем составляет ВВП на душу населения – всего 60 процентов, в то время как, в Штатах, Германии или Австралии преподаватели вузов получают в два раза больше ВВП на душу населения. В Эфиопии соотношение зарплата к ВВП – в 23 раза превышает средний показатель по стране, что свидетельствует о высокой ценности научных кадров. Для сравнения приводится ситуация в Казахстане, где зарплата ППС меньше чем в Российских вузах, и в среднем в два раза меньше оплаты с похожими квалификациями в других отраслях. При этом «Японии, Германии, Израилю и Соединенным Штатам Америке вскоре станет сложнее привлекать молодые кадры, если они не поднимут зарплаты для младшего преподавательского состава» [2].

¹ Официальный сайт журнала "Международное высшее образование" - Journal "International Higher Education" (Бостон колледж, США). Электронный ресурс: <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2482/> [Дата обращения: 18.08.2015]

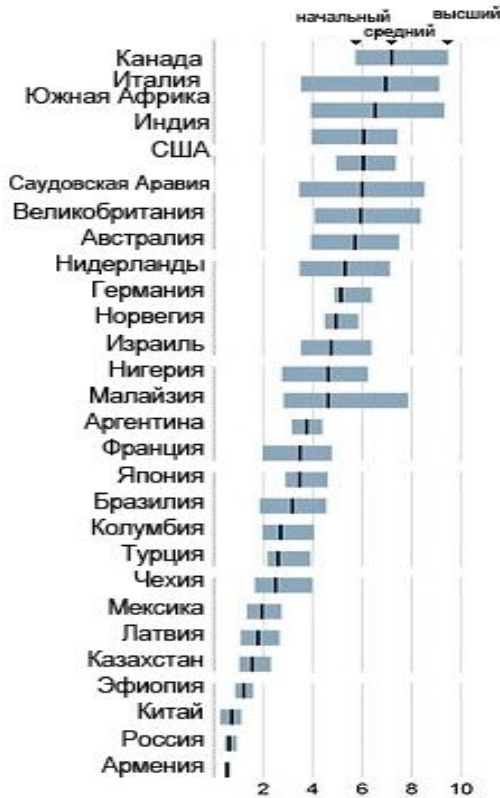


Рисунок 1 – Начальный, средний и высших уровни оплаты труда профессором в разных странах мира (тыс. долл. США, до выплаты налогов)

В современной Германии, где профессора являются государственными служащими, проводится реформирование тарифной сетки, в результате которой ППС немецких вузов получают по новым нормам базовые ставки меньше на 20-30 процентов, но по результатам работы получают *бонусы*. Контракты заключаются на шесть лет, и по истечению срока его действия, профессора уходят в другие университеты. Во многих странах реализуется популярная стратегия выживания – *работа на стороне*, что рассматривается как источник дополнительного заработка к основной ставке. Более распространенной становится тенденция использования внештатных преподавателей – на почасовой оплате или оплате за курс без дополнительных льгот в контракте (Китай, США).

Университеты *США* и *Канады* избранным представителям старшего профессорско-преподавательского состава, занимающим должности доцента и профессора, представляют *пожизненный контракт* (tenure, англ.). Пожизненный контракт предусматривает

работу на должности без права администрации университета увольнять ученого. Так реализуется программа «защита независимости ученых» (academic freedom)¹. Считается, что такой контракт дает стимул работать на репутацию университета. В то время как молодые преподаватели и ученые работают по временным контрактам, их карьера зависит от публикационной активности – предоставленного списка опубликованных научных работ, от опыта педагогической практики и административных обязанностей.

В *Великобритании* на пожизненное занятие должности ограничено с 1980х годов. В *Австралии* такой контракт не применяется, как во многих других странах. В *Новой Зеландии* и некоторых др. странах практикуется не пожизненный контракт, а долгосрочный наем.

Аспирантам и молодым исследователям в большинстве европейских университетах независимо от наличия или отсутствия ученой степени *запрещено вести педагогическую деятельность*. Например, в *Германии* педагогическая деятельность формально разрешена только для профессуры и ограниченному составу штатным сотрудникам, но на практике значительную часть педагогической работы профессора передают *студентам магистратуры и аспирантам*, работающим в их лабораториях, или *внештатным сотрудникам*.

Во *Франции* право на *пожизненный наем* является распространенным явлением, и начинается с молодых преподавателей и ученых.

Для сравнения – сегодня в **российских университетах** реализуется система контрактного найма профессорско-преподавательского состава и ученых университетов. Для продления трудового договора профессорско-преподавательского состава необходимо каждые 3-5 лет успешно проходить переаттестацию. Таким образом, должность может быть занята пожизненно. При этом, условия найма профессорско-преподавательского состава в России не гарантирует, например, от увольнения при сокращении штатов.

¹ Официальный сайт: aaup American Association of university professors - Американская ассоциация преподавателей университетов. Рекомендуемые Институциональные Положение об академической свободы и владения. Электронный ресурс: <http://www.aaup.org/report/recommended-institutional-regulations-academic-freedom-and-tenure> [Дата обращения 18.08.2015]

Исследовательские университеты

Исследовательские университеты представляют собой центры науки и инноваций, поддерживаемые государством в рамках реализации национальных проектов и программ.

Опыт Германии. *Поддержка исследовательских университетов Германии* осуществляется Немецким исследовательским фондом и Комитетом по науке. В течение пяти лет Немецкий исследовательский фонд финансирует программу по базовым направлениям, поддерживая:

- исследователей и молодых ученых;
- современные исследования посредством развития кластеров;
- развитие и повышение уровня университетских исследований.

По данным Фонда только за первые два года было поддержано 85 проектов и 50 университетов Германии; и в течение пяти лет немецкие университеты получили финансирование в размере 1,9 млрд. евро.

Программа трансформации и развития научной системы Германии, ориентированная на поддержку исследовательских университетов (англ. «Excellence Initiative») реализуется с 2005 года с целью:

- повышения конкурентоспособности научных исследований и разработок;
- привлечения внимания мирового сообщества к значительным достижениям немецких университетов и научной общественности.

Технологический Университет Мюнхена является одним из участников программы «Excellence Initiative». В рамках этой программы, *значение максимальной свободы исследователя* обеспечивается в сочетании – с развитой инфраструктурой и системой управления, ориентированной на поддержку и развитие научных исследований и разработок (лаборатории, финансовые инструменты поддержки и др.); с подготовленным административным персоналом, стимулирующим развитие научных исследований, и коммерциализации разработок, предоставляющих грамотное консультирование и иную поддержку. Все участники программы «Excellence Initiative» – ученые, исследователи, менеджеры исследовательского университета совместно участвуют в создании конкурентоспособной продукции на рынке научно-исследовательских, инновационных предпринимательских образовательных услуг.

Определяя ключевую цель развития исследовательского университета, следует выделить – повышение уровня научных исследований и разработок до уровня мировых стандартов, и становление крупным исследовательским университетом международного значения. В 2005 году в Университете Мюнхена создан *Институт современных исследований* (ИСИ), ориентированный на формирование среды международного общения и диалога исследователей. В программах реализации поставленных задач развития проводятся – тематические встречи исследователей и круглые столы; предусмотрена финансовая поддержка исследовательских проектов, в частности: проектов обмена, приглашение исследователей, и др. мероприятий, как «платформу для обмена знаний» ведущих исследователей университета, бизнес-сообществ и зарубежных организаций. При этом в рамках комплексной системы поддержки исследовательской деятельности ученых университета Мюнхена, реализуются следующие принципы:

- набор сильных абитуриентов в университет;
- поддержка студентов и молодых ученых;
- привлечение высококвалифицированных исследователей и профессорско-преподавательского персонала;
- стимулирование научно-педагогической и исследовательской деятельности ППС.

В целом такой подход способствует повышению исследовательского и инновационного потенциала университета. При этом важным вектором развития университета является формирование привлекательных (благоприятных) условий для найма в университет сильных и высококвалифицированных профессоров. Поэтому в последнее время *ужесточаются критерии отбора преподавателей и требований к их компетенциям (квалификации)*. Практика показывает, что Университет Мюнхена активно привлекает профессиональных консультантов для апробации методики подбора и найма высококвалифицированного персонала, применяемые в бизнес-структурах с использованием инструментов оценки компетенций персонала.

Университет поддерживает Почетных профессоров, вышедших на пенсию, и привлекает их в качестве экспертов в разных научных областях, для участия в дискуссиях, организованных *Институтах современных исследований* (ИСИ) при финансовой поддержке для участия в конференциях и форумах.

Опыт Канады. В 2000 году государством Канады инициировано создание 2 тысяч научно-исследовательских кафедр с целью усиления преимущества страны в научных исследованиях, и увеличения национального научно-исследовательского потенциала, привлекая лучших исследователей.

Практически все университеты Канады поддерживают *инициативы создания исследовательских кафедр* (на семь и пять лет). Кафедры, учреждаемые на семь лет, ежегодно получают 200 тыс.евро. и самостоятельно распоряжаются этими средствами. Через семь лет кафедры могут возобновиться для исследователей, признанных мировыми лидерами в научных областях. Кафедры, учреждаемые на пять лет, ежегодно получают 100 тыс.евро. Такие кафедры получают инфраструктурную поддержку Канадского фонда инноваций (предоставляется современное оборудование, необходимое для исследовательской работы).

По статистике в научно-исследовательском секторе университетов Канады создано 15645 рабочих мест, в том числе для 492 ученых (31 процент), ранее работавших за рубежом, и из них 228 ученых вернулись в Канаду из США [3].

На наш взгляд наибольший интерес представляет американский и немецкий университеты. В Германии к университетам не употребляется термин «исследовательский», считаю, что обладание университетским статусом уже предполагает проведение исследований. В Германии два типа университетов: университеты, активно проводящие НИР, и обладающие правом присуждать ученые степени, и второй тип – вузы альтернативного, неуниверситетского типа. Немецкие университеты сочетают обучение и исследования на всех стадиях обучения. Для сравнения в США университеты проводят НИР только на завершающих ступенях образования. Если в США много частных университетов, то в Германии все университеты – государственные.

Исследуя принципиальные характеристики, которыми должны обладать исследовательские университеты, можно рекомендовать активно использовать систему «Приглашенный профессор», принятую в Германии. При этом важен активный поиск кандидата исходя из концепции развития исследовательского университета; использование определенных профессиональных критериев отбора, предварительное изучение научных достижений и репутации в профессиональной среде, учет научных интересов и потенциала.

Во многих странах Центральной и Восточной Европы принимается модель создания новой институциональной структуры – исследовательского университета, на наш взгляд, это важнейший элемент оптимизации научного образовательного комплекса.

Зарубежные исследовательские университеты ориентированы на выполнение следующих функций:

- научное образование, предусматривающее подготовку специалистов (в области теории и методологии), соответствующих уровню развития науки в реальном времени;
- подготовка специалистов, владеющих методологией научного анализа, возникающих профессиональных проблем, и методологией поиска их научного решения;
- подготовка специалистов, обладающих фундаментальным стилем мышления, и соответствующих уровню профессиональной деятельности, способных изменять содержание профессионального труда;
- подготовка специалистов, способных к исследовательской деятельности.

Выделяя функции исследовательских университетов, важно назвать три основные: учебную, исследовательскую и инновационную.

Реализация учебной функции подразумевает – качество «человеческого капитала» (студентов и ППС) и качество обучения.

В ведущих мировых системах образования центральное место занимает *проблема пригодности преподавательских кадров*. Это проблему изучают: в США [4]. – Ассоциация американских университетов (EAU), в Европе – Европейская ассоциация гарантии качества в высшем образовании (ENQA) и другие. Используемые методики оценки преподавателей основаны на социологических опросах и рейтинге, которые составляются при участии студентов. Важную роль при составлении комплексной оценки играют экспертные исследования и рефлексивные оценки самого преподавателя. Студенческие рейтинги и оценка преподавателя по результатам обучения в США и европейских странах наиболее распространены [5]. Среди общих характеристик, определяющих эффективность преподавателя, аттестационные комитеты выделяют – читаемые курсы, выступления, научные исследования, участие в создании или развитии новых курсов и программ, полученные гранты; *рефлексивный анализ* проводят, учитывая – стиль преподавания, инновационные и креативные способы преподавания,

научное руководство студентами, участие в мероприятиях развития факультета, знание учебных методик, показатели эффективности преподавания [6]. Учитываются и прочие характеристики: публикации, статистика среднего балла студентов, примеры студенческих работ, студенческие рейтинги, экспертные рейтинги, рейтинги выпускников, видеозаписи, оценки преподавательских навыков, прохождение мастер классов по технике обучения.

В качестве стимулов используют новые модификации финансирования, например, введение «надбавок» к базовому финансированию при условии:

- разработки и использования тестов не только для аттестации на вступительных экзаменах, но и позволяющие выявлять абитуриентов с выдающимися способностями исследовательскими;
- разработки новых учебных и учебно-научных курсов (программ);
- открытия новых специальностей по приоритетным направлениям государственной научно-технической политики;
- привлечение ППС, специалистов-практиков и выдающихся исследователей к преподаванию со стороны и др.

Реализация исследовательской функции возможна при финансовой поддержке, в частности вариант разделения бюджетных средств на три потока – базовое, целевое и резервное (под запланированный проект исследования или для поощрения успешно, завершенных проектов, премии).

Инновационная функция объективно должна стать объектом государственной поддержки. Например, в США используется доленое участие государства в финансировании деятельности университетских структур, передача университетам права на коммерческую реализацию результатов, полученных на государственные средства, и т.д. Такая система стимулов создает побудительную мотивацию для перехода в новое качество, для поиска индивидуальной стратегии такого перехода. При этом важно разработать стимулирующие меры поддержки и развития других функций исследовательского университета.

В США не редко инновационный потенциал вузов отождествляют с американским исследовательским университетом. При этом важно понимать, что вузовская наука является ключевым элементом научного потенциала страны, определяет качество подготовки специалистов в системе высшего образования, а основу

научного потенциала вузов составляют высококвалифицированные кадры – профессорско-преподавательский состав университетов.

Поэтому задачей высшей школы сегодня становится подготовка высококвалифицированных специалистов нового поколения, развитие инновационных форм деятельности, приносящих дополнительные средства, необходимые для дальнейшего развития университетского образования. Для исследовательского университета важно определить в качестве объекта анализа – исследовательскую деятельность ППС и студентов. При этом важным индикатором может быть количество совместных публикаций научного руководителя и студента.

За рубежом в целях привлечения в университеты выдающихся исследователей со стороны: создают новые вакансии по представлению соответствующего университета (опыт Швеции); используют система приглашений (опыт Германии); заключают контракты на бессрочное исполнение должности, формируются научные школы (США и Западная Европа).

В США активно реализуется *предпринимательская функция*. Формирование предпринимательской функции университета и развитие управления обеспечивают:

- взаимоотношения с государством и рост автономизации вузов;
- формирование механизмов адаптации к внешней рыночной среде;
- развитие независимых органов стратегического управления университетами:
- участие представителей внешней среды (бизнес, власть, профессиональное сообщество);
- разделение академических и административных функций в управлении как предпосылка профессионализации управления;
- академическое предпринимательство – политика управления университетами в условиях роста их автономности.

В результате ежегодный оборот инновационных технологий и наукоемкой продукции на мировом рынке, по данным РАН, в настоящее время составляет около трех трлн. долларов. Наиболее ярко иллюстрируют развитую национальную исследовательскую систему США – более 10 тысяч научных центров, лабораторий внутри корпораций, исследовательских центров при университетах, государственных научно-исследовательских центров, генерирующих инновационные предложения для малых наукоемких компаний. Эффективно взаимодействуют – государство, бизнес, наука и

образование. В этой связи уместно назвать университеты, многие из которых занимают лидирующие места в мировых рейтингах (Стэнфордский, Гарвардский, Массачусетский технологический и др.). За счет высокого уровня зарплат американские университеты привлекают лучших профессоров из разных стран мира, способных участвовать в формировании и реализации исследовательской и инновационной функции выпускников университетов.

Интеграция образования, науки и производства.

На протяжении нескольких десятилетий в университетах США приоритетным направлением является комплекс исследований о формах осуществления интеграции образования, науки и производства. Исследуются форму интеграции образования, науки и производства в разных странах и в отдельно взятом университете, с целью получения результатов, способных внести серьезный вклад в разработку концепции деятельности исследовательских университетов. В Японии происходила адаптация американского опыта интеграции образования, науки и производства, капитализации знаний и проблем внедрения исследований в производство, что привело в дальнейшем к развитию форм интеграции. Японская модель сосредоточила научные исследования в передовых отраслях и наукоемких промышленных предприятиях [7]. Япония перешла от модели интеграции знаний к модели распространения знаний, к англо-саксонской модели, зародившейся в США. Например, японский университет Цукубы стал уникальным образцом интеграции. Сохраняя свои образовательные функции, университет получил в свое введение 45 из 98 государственных научно-исследовательских лабораторий, что обеспечило доступность фундаментальных исследований бизнесу, чего не было в Японии. В настоящее время Университет Цукубы реализует максимальное количество успешных разработок, имея в своей структуре 28 собственных институтов, что позволяет судить о высокой доли исследовательской деятельности, о научном центре в области фундаментальных наук с полным правом самоуправления.

Достижения европейских университетов доказали свою жизнеспособность и перспективность, в частности – *американская модель* интеграции, как самая продуктивная, показательна тем, что выпускники исследовательских университетов США часто становятся лауреатами нобелевских премий [8]. Это их инновационные разработки и пилотные проекты доходят до

конвейера в крупных технологических компаниях, и обеспечивают научно-техническое развитие и многомиллионные доходы.

По материалам исследования можно сделать следующие выводы.

Зарубежная система формирования эффективного контракта основана на современных методах мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава. Важным фактором достижения высоких результатов научной образовательной инновационной и педагогической деятельности является государственное регулирование и стимулирование научно-исследовательской и публикационной активности профессорско-преподавательского состава. Высокие результаты НИР и публикационной активности профессорско-преподавательского состава осуществляется на основе реализации исследовательской и инновационной функции, и интеграции науки, образования и производства, коммерциализации наукоемких технологий. Таким образом, обеспечивается адекватная мотивация и стимулирование профессорско-преподавательского состава в соответствии со стандартами образовательной деятельности отдельных стран. Дифференцированные контракты и критерии оценки образовательной, научно-исследовательской деятельности и публикационной активности позволяют оптимизировать результаты деятельности и применять высокие уровни оплаты профессорско-преподавательского состава, в том числе за разработку и внедрение НИР, а также за вклад в экономический рост развитых стран.

Список литературы:

1. Журнал "Международное высшее образование" (Journal of international higher education) изд-во Центр по международному высшему образованию (СИНЕ) Бостонского колледжа (США) 17-05-15: <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2481/>

2. Зарплаты профессуры. Глобальный сравнительный анализ компенсаций и других условий трудовых договоров. Под редакцией *Филипа Альтбаха, Лиз Рейзберг, Марии Юджевич, Григория Андрущака и Ивана Ф. Пачеко* [электронный ресурс: <http://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor/?format=pdf>]

3. *Киселев В.Н., Рубвальтер Д.А., Руденский О.В.* Инновационная политика и национальные инновационные системы Канады, Великобритании, Италии, Германии и Японии // Информационно-аналитический бюллетень, № 6, М.: ЦИСН. 2009.

4. Learning Point Associates. Evaluating teacher effectiveness: Emerging trends reflected in the State Phase 1 Race to the Top applications // Chicago, IL: Learning Point Associates, 2011.

5. *Weinberg, Bruce A., Belton M. Fleisher and Masanori Hashimoto.* Evaluating Teaching in Higher Education // *Journal of Economic Education* 40, 2009, № 3, 227–261.

6. *Neal, C. & Elliott, T.* The ethics of setting course expectations to manipulate student evaluations of teaching effectiveness in higher education: An examination of the ethical dilemmas created by the use of SETEs and a proposal for further study and analysis // *Contemporary Issues In Education Research*, 2009, 2(3), p.7–10.

7. *Е.В. Неборский* «Модели интеграции образования, науки и бизнеса в университетах США, Европы и Японии» // *Проблемы современного образования*. 2011. – №1. – 48-59 с. [Электронный ресурс: <http://kk.convdocs.org/docs/index-106414.html>]

8. *Неборский Е.В.* Формы осуществления интеграции образования, науки и производства в университетах США и Японии: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Неборский Егор Валентинович; Москва, 2011.с. 191 [Электронный ресурс: <http://lib.ua-ru.net/diss/cont/477075.html>]

References:

Magazine "international higher education" (Journal of international higher education) IZD-vo Center for international higher education (CIHE), Boston College (United States) 5/17/15-05-15: <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2481/>

The salary of professors. Global comparative analysis of compensation and other terms of employment. Edited by *Philip Al'tbaha, Liz Rejzberg, Maria Yudkevich, Gregory Andrusaka and Ivan f. Pacheco* [electronic resource: <http://www.pravmir.ru/skolko-stoit-professor/?format=pdf>]

Kiselev V.N., Rubval'ter D.A., Rudensky O.V. Innovation policy and national innovation systems in Canada, Great Britain, Italy, Germany and Japan // *Information-analytical bulletin*, no. 6, m.: ONEGA. 2009.

Learning Point Associates. Evaluating teacher effectiveness: Emerging trends reflected in the State Phase 1 Race to the Top applications // Chicago, IL: Learning Point Associates, 2011.

Weinberg, Bruce A., Belton M. Fleisher and Masanori Hashimoto's. Evaluating Teaching in Higher Education//*Journal of Economic Education*, 2009 40, no. 3, 227-261.

Neal, C. & Elliott, T. The ethics of setting course expectations to manipulate student evaluations of teaching effectiveness in higher education: An examination of the ethical dilemmas created by the use of SETEs and a proposal for further study and analysis // *Contemporary Issues In Education Research*, 2009, 2(3), p.7–10.

Neborskij E.V. "Models of integration of education, science and business at universities in the United States, Europe and Japan" // *Problems of modern education*. 2011. No.1. p. 48-59 [electronic resource: <http://kk.convdocs.org/docs/index-106414.html>]

Neborskij E.V. Forms of integration of education, science and industry in Japan and the United States universities: thesis. Candidate of pedagogical sciences: 13.00.01/ Yegor V. Neborskij; Moscow, 2011 s. 191 [electronic resource: <http://lib.ua-ru.net/diss/cont/477075.html>]

