

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

КОНТРАКТЫ

в академическом мире

*Под научной редакцией
М.М. Юдкевич*



Издательский дом Высшей школы экономики
Москва 2011

УДК 37.014.54(06)

ББК 74.04

К65

*Составитель и научный редактор М.М. Юдкевич
Ответственный редактор Н.М. Халатянц*

Контракты в академическом мире [Текст] / сост. и науч.
К65 ред. М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. — 392 с. — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-0911-1 (в пер.).

Издание знакомит читателя с текущим состоянием теории контрактов применительно к академическому рынку труда как на основе теоретических работ, которые рассматривают академические контракты в рамках традиционной контрактной теории, так и на основе работ, которые анализируют отдельные национальные образовательные системы и типичные для них контракты. В книге собраны переводные статьи, во многих случаях ставшие уже классическими, а также статьи и обзоры, подготовленные российскими авторами. Последние исследуют специфику контрактов с преподавателями вузов у нас в стране, помещая ситуацию в России в более общий мировой контекст.

Для студентов, изучающих курсы по экономике и социологии образования, слушателей программ по управлению образованием (для руководителей и менеджеров вузов), исследователей, занимающиеся вопросами функционирования академических рынков. Книга может быть полезной для широкой читательской аудитории, которой интересны вопросы образовательной политики и устройства академических рынков в разных странах.

УДК 37.014.54(06)

ББК 74.04

ISBN 978-5-7598-0911-1

© Национальный
исследовательский университет
«Высшая школа экономики», 2011
© Оформление. Издательский дом
Высшей школы экономики, 2011

Содержание

Введение

Контракты, стимулы и управление
в «башне из слоновой кости» 7

Я. Кузьминов

Академическое сообщество
и академические контракты:
вызовы и ответы последнего времени 13

М.С. Макферсон, М.О. Шапиро

Проблемы контрактов постоянного найма
в высшем образовании.
(Перевод *Д. Эршлера*) 31

Дж. Л. Бесс

Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей:
возможные эффекты отсутствия постоянного найма.
(Перевод *Е. Сивак*) 57

У.О. Браун-мл.

Управление университетом и контракт
постоянного найма в академической среде:
обоснование с точки зрения прав собственности.
(Перевод *Г. Петренко*) 91

Р.Э. Маккормик, Р.Э. Майнерс

Управление университетом:
взгляд с точки зрения прав собственности.
(Перевод *Д. Эршлера*) 127

Содержание

Дж. Чен, С. Феррис

Теория контрактов постоянного найма
для университета, ведущего
преподавательскую деятельность.
(Перевод *А. Ощепкова*)159

Ю. Эндерс

Кафедральная система в переходный период:
назначения, повышения
и барьеры на вход в профессию
в немецком высшем образовании.
(Перевод *Г. Петренко*)195

К. Мусселен

Единый европейский научный рынок труда?
Некоторые уроки, извлеченные
из эмпирических исследований
академической мобильности.
(Перевод *Г. Петренко*).....228

А. Панова, М. Юдкевич

Система постоянного найма в университете:
модели и аргументы.....259

И. Прахов

Академические контракты
и заработная плата профессора:
преподавать, исследовать, управлять?303

Г. Андрущак

Во что обходятся российским вузам
контракты с преподавателями?332

Э.П. Лазеар

Оплата по результату и производительность.
(Перевод *Т. Карабчук*).....348

Об авторах.....390

**Контракты
в академическом мире**

Введение

Контракты, стимулы и управление в «башне из слоновой кости»

Экономисты, несмотря на неоспоримую важность университетов в экономике современного общества, уделяют удивительно мало внимания анализу внутриуниверситетского устройства — как теоретическому, так и эмпирическому. Исследования организационной жизни университетов, за редкими исключениями, сводятся к оговоркам, что стандартные выводы теории организаций к университетам должно применять с большой осторожностью и с учетом «специфики академического труда и университетских академических норм».

Это тем более поразительно, если принять во внимание, что «закрытость» университетов — этих «башен из слоновой кости», — их недоступность для анализа стремительно уходит в прошлое. Сегодня данные, характеризующие академический рынок, мало уступают по своему объему данным, характеризующим производственный сектор. Данные о результативности факультетов и департаментов, селективность и престиж образовательных программ, уровень принимаемых студентов, заработная плата университетских преподавателей и объемы фондов целевого капитала — всё доступно для анализа по целому ряду стран.

При этом университеты — один из самых старых видов организаций, дошедших из Средневековья до наших дней, — таят в себе множество загадок. Ответ на одну из них — об особой природе академических контрактов — ищут авторы вошедших в эту книгу работ.

Основная идея данной книги — познакомить читателя с текущим состоянием теории контрактов применительно к академическому рынку труда как на основе теоретических работ, которые рассматривают академические контракты в рамках традиционной контрактной теории, так и на основе работ, которые анализируют отдельные национальные образовательные системы и типичные для них контракты. В книге собраны переводные статьи, во многих случаях ставшие уже классическими, а также статьи и обзоры, подготовленные российскими авторами. Последние исследуют специфику контрактов с преподавателями вузов у нас в стране, помещая ситуацию в России в мировой контекст.

В статье Ярослава Кузьмина «Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени» анализируется процесс развития института академических контрактов, вводится понятие эффективного контракта с преподавателем, а также обсуждаются условия его заключения и те обстоятельства, в которых происходит его расторжение.

Статья Майкла Макферсона и Мортон Шapiro «Проблемы контрактов постоянного найма в высшем образовании» — одна из первых работ, фокусирующихся на феномене контрактов постоянного найма. Анализируя полномочия профессоров, которыми их наделяет университет, авторы обсуждают, чем контракты постоянного найма отличаются от других типов трудовых контрактов, в какой степени они распространены в исследовательских университетах США и почему система этих контрактов важна в разных секторах высшего образования.

Роль контрактов постоянного найма обсуждается и в работе Джеймса Бесса «Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма». Как видно уже из названия, автор демонстрирует роль контрактов постоянного найма, «отталкиваясь от противного», т.е. описывая, какие проблемы и риски возникают

во взаимодействии университета с профессурой в рамках системы срочных контрактов. При этом проблема контрактов обсуждается в работе в довольно широком контексте, что дает читателю возможность задуматься о вопросах эффективности разных систем контроля в университетах (профессионального и бюрократического) и их сравнительных преимуществах и недостатках, а также о роли бюрократических издержек в построении оптимальной системы контроля.

В работе «Управление университетом и контракт постоянного найма в академической среде: обоснование с точки зрения прав собственности» Уильям Браун сосредотачивается на анализе некоммерческой природы образовательной организации как фактора распространения и закрепления контрактов постоянного найма. Браун показывает, что именно отсутствие правомочных претендентов на остаточный доход, характерный для университета, как и для любой некоммерческой организации, обуславливает эффективность таких контрактов. По мнению Брауна, подобные контракты побуждают профессуру контролировать деятельность администрации.

Подход к университету и анализ полномочий и обязательств университетской профессуры с точки зрения теории прав собственности используются и в работе Роберта Маккормика и Роджера Майнерса «Управление университетом: взгляд с точки зрения прав собственности». Авторы статьи закладывают основы для институционального анализа внутри-университетских процессов и проводят эмпирический анализ взаимосвязи между участием профессоров в управлении университетом и результативностью научной деятельности.

Как в представлении обывателей, так и в аргументах профессиональных исследователей проблем высшего образования институт постоянного найма прочно связан с практикой исследовательских университетов. Джики Чен и Стивен Феррис в своей работе «Теория контрактов постоянного найма для университета, ведущего преподавательскую деятельность» показывают, что такие контракты могут быть эффективными

не только в исследовательских университетах, но и в тех вузах, которые сосредоточены исключительно на предоставлении образовательных услуг.

Если упомянутые выше статьи сборника фокусируются в основном на реалиях исследовательских университетов США и объяснении логики реализованных в них моделей, то еще две статьи апеллируют к европейскому опыту и проблемам европейского академического рынка труда.

Статья Юргена Эндерса «Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании» интересна для читателя тем, что российская академическая система (в том числе система кафедр) во многом складывалась под влиянием немецких идей. В работе обсуждаются принципы академического устройства и продвижения в университетах Германии, недавняя реформа в системе высшего образования и ее влияние на индивидуальные стимулы профессоров и результаты деятельности факультетов.

В работе Кристины Мусселен «Единый европейский научный рынок труда? Некоторые уроки, извлеченные из эмпирических исследований академической мобильности» обсуждаются проблемы построения академической карьеры на европейском пространстве. Дискуссия о проблемах мобильности, связанных в том числе с различиями в устройстве национальных академических рынков, выводит читателя на более общие вопросы о стимулах карьерного роста и академического вознаграждения.

Обзорная статья Анны Пановой и Марии Юдкевич «Система постоянного найма в университете: модели и аргументы» систематизирует все имеющиеся подходы и объяснения распространению контрактов постоянного найма. В ней разобраны основные модели, анализирующие логику и эффективность таких контрактов. Для читателя, который заинтересован в более глубоком изучении данной темы, статья может послужить путеводителем в выборе литературы по проблеме.

Статья Ильи Прахова «Академические контракты и заработная плата профессора: преподавать, исследовать, управлять?» представляет собой детальный обзор эмпирических работ, в которых анализируются структура вознаграждения профессуры (преподавателей и исследователей) американских университетов; факторы, влияющие на размер заработной платы; условия карьерного продвижения; зависимость заработной платы от возраста, стажа и положения в академической и административной иерархии.

А какова структура вознаграждения профессуры в российских университетах? Из чего складывается заработная плата университетского преподавателя и как она соотносится с заработками в других секторах экономики? Как устроены академические контракты в российских вузах? Ответам на эти вопросы посвящена статья Григория Андрущака «Во что обходятся университету контракты с профессорами?».

В статье Эдварда Лазеара «Оплата по результату и производительность», завершающей сборник, рассматриваются проблема выбора оптимальной системы оплаты труда работника и условия, при которых та или иная схема приобретает либо утрачивает свою актуальность. Хотя статья имеет, по крайней мере на первый взгляд, минимальное отношение к вопросам контрактных взаимодействий в университетах, она позволяет проводить параллели и рассуждать о границах применимости системы оплаты, зависящей от результатов работы, и в случае университетской профессуры.

Мы надеемся, что эта книга вызовет интерес у нескольких категорий читателей. Прежде всего, это студенты, изучающие курсы по экономике и социологии образования, а также слушатели программ по управлению образованием (для руководителей и менеджеров вузов); далее, это исследователи, занимающиеся вопросами функционирования академических рынков. Наконец, книга может быть полезной для широкой

Введение

читательской аудитории, которой интересны вопросы образовательной политики и устройства академических рынков в разных странах.

Мы хотим поблагодарить тех людей, без которых эта книга не вышла бы в свет. Идея книги родилась в результате обсуждений концепций контракта с Ярославом Кузьминовым — автором концепции эффективного контракта с преподавателем и подходов к его эмпирической оценке. Целый ряд коллег из Института институциональных исследований НИУ ВШЭ — в том числе Григорий Андрущак, Анна Панова и Илья Прахов — приняли самое активное участие в обсуждении терминологии и поиска наилучших вариантов переводов тех или иных понятий.

Фонд Спенсера и лично Даниил Александров и Валерия Иванюшина поддержали наш начальный интерес к феномену академических контрактов.

Мария Семенова взяла на себя всю работу по получению авторских прав на переводы и связь с журналами и самими авторами. Обсуждения сравнительной перспективы академических контрактов с Филом Альтбахом и коллегами из Центра международного образования Бостонского колледжа (США), с которыми мы работаем в рамках совместного проекта «Академические контракты в России и в мире: анализ вознаграждений университетских преподавателей в 28 странах», позволили по-новому взглянуть на целый ряд вопросов, связанных с формальными и неформальными составляющими контрактов.

Наконец, основная работа по редактированию текста легла на Наталию Халатянц и была проделана ею с высоким профессионализмом и бесконечным терпением.

Мария Юдкевич,
май 2011 г.

Я. Кузьминов

Академическое сообщество и академические контракты: ВЫЗОВЫ И ОТВЕТЫ последнего времени

Развитие креативной экономики и массовизация высшего образования серьезно поколебали сложившиеся в академическом мире институты. Затронута оказалась сама сердцевина университетов: положение их профессоров и преподавателей. Идет ли сегодня речь только об утрате уникальности позиции профессоров на рынке труда — или мы находимся в процессе распада университетов, какими мы их себе традиционно представляем?

Какие процессы развития института академических контрактов носят глобальный характер, а какие порождены особенностями национальных институтов и уровнем экономического и социального развития?

1. Позиция «академика» на рынке труда и в профессиональном сообществе

Человек среднего класса. Университетский преподаватель традиционно относился к верхним группам среднего класса. Развитие событий в последней трети XX века привело к тому, что эта планка несколько опустилась, но и сейчас принадлежность преподавателя к среднему классу никто не оспаривает. Это означает, что денежные доходы преподавателя позволяют

его семье выбирать стиль потребления в достаточно широких пределах. Разумеется, традиционные для профессора потребительские и трудовые стереотипы (предпочтение интеллектуального, «высокого» потребления, свобода от массовой культуры, характеристики трудового поведения, сочетающие высокую степень независимости, самоопределения с подчинением даже свободного времени решению творческих профессиональных задач) укладываются в эти материальные возможности.

Соответственно, мы обоснованно рассматриваем отклонение материального достатка преподавателя университета вверх как счастливый случай, не составляющий предмета особой зависти для коллег и уж тем более не вынуждающий их изменять свое поведение в погоне за призраком чужого богатства. И отклонение вниз — как ненормальное состояние, которое, будучи случайным, должно рассматриваться академиком как временная невзгода (и также не влиять на его профессиональное и трудовое поведение), а ставшее постоянным — как признак кризиса самого университета.

Человек творческого труда. Начиная с данного Марксом определения отчуждения труда, преподаватель университета всегда ассоциировался (и ассоциировал себя) с трудом творческим, который «стимулирует себя сам». Один физик, попавший на подобную должность, сказал: «Представляете, эти парни позволяют мне заниматься таким интересным делом, да еще и платят за это деньги». Обязательные рутинные процессы вроде проверки письменных работ или опроса студентов воспринимались просто как неизбежные обстоятельства, к тому же находящийся в тонусе профессор и их мог приукрасить своей индивидуальностью.

Позиция профессора на национальном рынке труда определялась так: высокое (или достаточное) вознаграждение плюс

большая степень свободы в рамках трудового договора — в обмен на очень высокий (уникальный или высокоспецифический) уровень квалификации. Пока цена труда представлялась достаточной, университеты не испытывали недостатка в молодых людях, готовых вступить на такой путь.

Цена свободы. По мере распространения креативных профессий во второй половине XX века на первый план стало выходить другое преимущество академической позиции. Преподаватель мог получать не очень много денег (по крайней мере, в первые 10 лет своей карьеры), но он обладал ресурсом свободного времени, недоступным для лучше оплачиваемых коллег из коммерческих организаций. Два месяца в году (а то и больше) свободы от обязанности ходить на работу по сравнению с четырьмя неделями у большинства других граждан плюс на порядок меньшее число рабочих часов, контролируемых извне, — это перевешивало дополнительные деньги. Существовали еще представители свободных профессий, но в отличие от них профессор имел гарантированное существование и обеспеченную старость.

Параметры неденежного дохода преподавателя, таким образом, включают как содержание труда, так и дополнительное свободное время.

Глобальные сети — глобальный рынок? Академическая профессия, как и наука, интернациональна по своей природе. Случаи, когда в университетах вводятся ограничения на занятие кафедр — «только граждане своей страны», — автоматически ведут к снижению уровня преподавания и исследований и в конечном счете к подрыву национальной конкурентоспособности в интеллектуальной сфере. В условиях, когда английский язык стал метаязыком межнационального и научного общения («второе издание латыни»), университеты стран

со слабым распространением английского языка оказываются в проигрышных условиях. Опыт Китая и ряда других стран показывает, что для преодоления этого фактора государству приходится затрачивать значительные ресурсы.

В любом случае, преподаватель университета, не владеющий английским языком на уровне профессионального общения, оказывается выключенным не просто из глобального рынка, но из профессионального сообщества. В свою очередь, страны, где студенты знают английский, имеют на порядок более широкий рынок труда и могут нанимать в университеты лучших профессионалов за меньшие деньги.

2. Случай академического равновесия. Устойчивые университеты и эффективный контракт

Качество университета в определяющей степени зависит от качества преподавания, т.е. от уровня преподавателей. Это верно и для образовательной, и для исследовательской функции университета.

Мы будем говорить об академической устойчивости университета или, наоборот, о его неустойчивости в зависимости от того, работают ли ключевые профессиональные сотрудники университета — преподаватели — на реализацию тех целей, которые подразумеваются их контрактами с университетом, либо они в большой степени лишь формально выполняют свои обязанности, отвлекаясь на достижение собственных целей или решение задач, поставленных альтернативным нанимателем. Если происходит последнее, университет начинает существовать формально, качество услуг, ради которых он поддерживается обществом, падает. В конечном счете университет, показывающий плохие результаты в образовательной и научной деятельности, проигрывает в конкуренции, источ-

ники его дохода сокращаются, способные студенты переходят к конкурентам.

Для устойчивости организации необходимо, чтобы она была образована эффективными контрактами. Эффективным является контракт, обеспечивающий его сторонам достижение целей, ради которых они его заключают, с минимальными издержками для них.

Эффективный контракт «университет—преподаватель» предполагает, что в роли преподавателя выступает такой человек, который: а) обладает необходимыми знаниями и умениями для выполнения работы преподавателя вуза; б) имеет набор предпочтений, включающий исследовательскую работу, общение с коллегами и студентами, ведение занятий и консультирование студентов, а также высоко ценит свободное время и возможность самостоятельно принимать решения об организации своей работы. Будем называть удовлетворение человека от реализации соответствующих предпочтений «академическим вознаграждением». Другими словами, оптимальный преподаватель вуза должен идентифицировать нематериальный доход от своего занятия и придавать ему ценность, которая может компенсировать более низкий уровень денежного дохода по сравнению с альтернативным использованием его человеческого капитала.

Соответственно, система стимулов в эффективном контракте должна обеспечивать выполнение двух условий.

Первое — денежное и прочее материальное вознаграждение (включая дополнительные блага) должно как в точке выбора карьеры преподавателя университета, так и на всем ее протяжении быть достаточным для того, чтобы человек, избравший университетскую карьеру, не испытывал недостатка в материальных и культурных благах, мог обеспечивать свою семью на желательном для него уровне. Однако такое вознаграждение не должно быть чрезмерно высоким. Если оно

окажется завышенным, то преподавательская карьера начнет привлекать людей, которые не ценят «академического вознаграждения» и видят в своих обязанностях только способ получения денежного дохода.

Второе — как в университете, так и вне его должны существовать профессиональные сообщества ученых и креативных практиков, которые способны и готовы оценивать качество научной и преподавательской работы коллег в своей предметной области. Дело в том, что университеты (и их преподаватели по отдельности) и в случае образовательной деятельности, и в случае исследовательской работы «торгуют доверительным благом». Качество этого блага невозможно или очень трудно определить по формальным признакам (вы будете контролировать «пустую форму»). Между тем «клиенты университета» и его доноры — правительство, локальное сообщество, предприниматели, студенты и их родители — не способны без участия профессиональных сообществ ни на что иное, кроме формальной оценки.

Эффективный контракт «университет—преподаватель» характеризует устойчивое, равновесное состояние университета как социального института. В этом состоянии он незаметен, как незаметен воздух, пока его хватает.

Между тем последние десятилетия дают нам целый ряд примеров кризиса или падения качества университетов, связанных с несоблюдением как первого, так и второго условия эффективного контракта. Происходящие в тоталитарных странах корректировка деятельности профессиональных сообществ и даже их разрушение неизбежно вели к снижению качества работы университетов. Наиболее ярко это проявилось в судьбе гуманитарных и социальных наук в странах коммунистического блока. В то же время, когда тоталитарный режим не вмешивался в естественно складывающуюся работу профессиональных сообществ (естественные и точные науки в СССР), условия эффективного контракта выполнялись.

Опыт Советского Союза и постсоветских государств дает иллюстрацию и других типов подрыва эффективного контракта. С одной стороны, в поздний советский период совокупность материальных и других «потребительских» благ, предоставлявшаяся в вузах и научно-исследовательских институтах¹, оказалась завышенной по сравнению с секторами альтернативного применения человеческого капитала образованных людей (промышленностью, административной работой и проч.) — в первую очередь по фактору свободного времени и свободы организации своей работы, которые в СССР были одними из наиболее дефицитных «благ рабочего места». В сочетании со слабым влиянием профессиональных сообществ это привело к тому, что вузы и особенно НИИ оказались заполнены малоспособными с точки зрения профессиональных качеств людьми, попавшими туда по знакомству².

С другой стороны, разрушение эффективного контракта произошло в 1990-х годах, когда реальная заработная плата преподавателей университетов и научных сотрудников НИИ в постсоветских странах сократилась в 3–4 раза по своей покупательной способности. В сочетании с открытостью границ и быстрым ростом коммерческого сектора в экономике это привело к оттоку наиболее квалифицированных ученых или в зарубежные университеты, или в коммерческие предприятия (в последнем случае они часто выполняли непрофильную работу). При этом в университеты приходили новые препода-

¹ В СССР и постсоветских странах академические организации делятся на преимущественно образовательные (вузы) и преимущественно научные (НИИ). В последних образовательная компонента представлена только аспирантурой (постдипломное образование).

² Интересно, в какой степени можно говорить о таком явлении на академических рынках развивающихся стран? К сожалению, наши сегодняшние результаты не дают ответа на этот вопрос.

даватели. В условиях ожидаемой низкой заработной платы (неконкурентоспособной по отношению как к глобальным академическим рынкам, так и к отечественному рынку труда) университеты могли привлекать три категории людей.

Первая — это те профессионалы, у которых предпочтение блага в виде «академического вознаграждения» настолько велико, что ради него они могут отказаться от большей части остального набора материальных благ. Нельзя отрицать наличие таких людей, но нельзя и предполагать, что в количественном отношении они представляют собой больше, чем исключение. Во всяком случае, для любого университета строить на них свою политику было бы явным самообманом³.

Вторая категория — это работники с очень низкой самооценкой, неконкурентоспособные на других рынках в силу плохой профессиональной подготовки. Предпочтение «академического вознаграждения» в данном случае роли не играет.

Третья — работники, не ценящие «академическое вознаграждение» и ориентированные на извлечение максимального частного дохода из неформальной эксплуатации рабочего места (должностной позиции). В данном случае интересы университета и учащихся недобросовестно игнорируются — до такой степени, пока это не становится очевидным на уровне нарушения многочисленных формальных правил. Речь может идти как о коррупции, так и о пренебрежении своими «невидимыми» обязанностями.

Приведенные примеры являются крайними, наиболее заметными проявлениями нарушения эффективного контракта. Несравненно более частыми явлениями можно считать:

³ Такая ситуация не должна отождествляться с ситуацией войны или «военного коммунизма», когда университеты выживали в условиях крайнего ограничения материальных благ для своих преподавателей. Разница — в наличии или отсутствии альтернативных рынков труда с «нормальным» набором благ.

а) компенсацию недостаточного дохода в виде дополнительной занятости, которая вытесняет «невидимую» часть трудовых обязанностей преподавателя и сказывается на результатах его основной работы; б) ограниченность влияния профессиональных сообществ на отбор работников и контроль качества, приводящую к низкой научной активности университетов и явлению «академического провинциализма», когда круг используемых научных и образовательных источников сводится к изданиям на родном языке.

Мы считаем, что эффективный контракт может существовать в разных правовых формах. Например, результаты исследований, приведенные в настоящем издании, показывают, что и в ситуации, когда преподаватели имеют статус государственных служащих, и в ситуации, когда нанимателем является непосредственно университет, могут выполняться оба условия эффективного контракта. Большинство «страновых» разделов настоящей книги показывают многообразие правовых форм эффективного контракта при экономическом содержании контракта, сходящемся к определенному соотношению с объемом трудовых обязанностей⁴ и с установившимися на «внешнем» (неакадемическом) рынке труда стандартами заработной платы профессионалов. Это соотношение проще всего представить в виде определенных «рангов оплаты». Установленный в ходе проведенных исследований интервал вознаграждений университетских профессоров в разных странах колеблется от уровня наиболее высоких вознаграждений непредпринимательского характера (врачи, журналисты, высокопоставленные государственные служащие) до уровня средних рыночных вознаграждений для работников

⁴ В частности, это касается объема регламентированной части нагрузки, требований к уровню формального научного статуса преподавателя (PhD), а также к результатам исследований (публикации).

с высшим образованием (инженеры, средние госслужащие). Вместе с тем в странах с устойчивыми университетами не отмечено случаев, когда вознаграждение университетских преподавателей на средних ступенях академической лестницы было бы в секторе нижнего среднего класса (школьные учителя, социальные работники и др.).

Надо отметить, что само представление о равновесном (устойчивом) состоянии университета как результате эффективного контракта с его преподавателями является теоретическим упрощением. Равновесие может быть нарушено в результате резкого падения или резкого расширения обязательств университета — особенно в последнем случае, когда даже при сохранении возможности стабильного финансирования зарплаты университет не может найти достаточного числа ученых, желающих работать в качестве преподавателей, и вынужден идти на компромиссы, нанимая «чистых преподавателей». Последнее характерно для менее развитых стран, которые не могут использовать возможности глобального рынка академических работников по двум причинам: а) студенты не владеют в достаточной степени английским языком и б) заработная плата, достаточная для равновесия с альтернативными возможностями занятости на национальном рынке труда, недостаточна для привлечения выпускников университетов других стран.

3. Революция в человеческом капитале и перемены в академической профессии

Второй взрыв спроса на высшее образование. Университетский мир переживает вызов резкого (взрывообразного) роста спроса на программы высшего образования второй раз за свою историю.

Напомним, что первый «взрыв спроса» (практически на порядок, с нескольких процентов до 15–25 процентов от молодежной возрастной когорты) произошел во второй трети XX века и был связан с востребованностью массовых интеллектуальных профессий: инженера, врача, технолога, менеджера — в связи с ростом платежеспособного спроса широких слоев населения (другими словами, с утверждением среднего класса как доминирующей социальной группы). В обществе и экономике стали востребованы массовые интеллектуальные услуги как в форме конечного потребления этих услуг (здравоохранение, образование, консультирование), так и в сфере производства (конструкторские бюро, опытные производства, отделы технического контроля, маркетинговые бюро и проч.).

Есть и альтернативные объяснения произошедшего: в это время доля заканчивающих полную среднюю школу, в свою очередь, возросла с 20–30% до 50–60% от общего числа подростков из соответствующей возрастной когорты. В конце концов, одно из преимуществ позиции экономиста в том, что вы избавлены от поисков конечной причины явлений.

Увеличение численности обучающихся в 3–4 раза за 15–20 лет зафиксировано практически во всех странах, которые вошли в наше исследование.

Основные характеристики «прироста» современного высшего образования:

- а) массовое, охватывающее от 40% до 80% возрастной когорты;
- б) в большинстве случаев на уровне первой ступени (бакалавриат) не связанное напрямую с определенной профессией⁵;
- в) менее определено, чем ранее, связанное с социальным статусом.

⁵ Исключением является медицинское и юридическое образование.

Наиболее типичные последствия этого:

а) снижение удельного финансирования в расчете на одного студента. Готовность общества выделять дополнительные средства на образование растет медленнее, чем желание граждан это образование получать. Авторы разделов по целому ряду стран указывают на то, что финансирование зарплат преподавателей за последние десятилетия несколько снизилось; доходы преподавателей упали, по крайней мере в относительном выражении;

б) снижение уровня студентов и их мотивированности в учебе. Вследствие расширения охвата возрастной когорты высшим образованием в вузы попадают не только хорошо успевающие в школе, но и средние ученики, а в ряде случаев даже те, кто освоил школьную программу только формально;

в) высшая школа оказалась ориентирована в меньшей степени на исследования и подготовку к исследовательской и аналитической работе, в большей — на развитие общих социальных компетенций и/или освоение готовых технологий (как материальных, так и социальных).

Все три последствия влияют на состав и условия работы университетских преподавателей.

Отставание финансирования и неизбежные компромиссы.

Относительное снижение доходов университетских преподавателей наблюдается (согласно проведенному нами качественному анализу) преимущественно в наиболее развитых странах. Это можно объяснить как снижением «эксклюзивности» позиции университетского преподавателя, так и массовым выбором самих преподавателей. Дело в том, что у нас нет сведений о том, что в какой-либо из стран за эти годы произошло увеличение учебной и административной нагрузки преподавателей. Между тем при прочих равных условиях повышение нагрузки — альтернатива относительного снижения оплаты.

Можно предположить, что статистическим результатом большого числа переговоров преподавателей и администрации стал выбор «меньше денег при сохранении свободного времени». Такой выбор свидетельствует о верности нашей гипотезы о том, что оптимальный преподаватель вуза — это тот, кто ценит «академическое вознаграждение»⁶. Этот выбор также показывает, что состояние эффективного контракта университета с преподавателем — достаточно устойчивое равновесие, способное выдержать значительные колебания внешних условий.

Нам представляется, что, несмотря на отмечаемые проблемы, основная группа университетов всех развитых стран имеет эффективные контракты с основной частью своих преподавателей.

Феномен стартовых зарплат. В нескольких случаях в устойчивых университетских системах заработная плата преподавателей, находящихся на первых ступенях академической лестницы, выпадает за пределы характерной (приемлемой) для среднего класса. Можно предположить, что таким образом формируется специальный «фильтр» для отбора таких преподавателей, которые ценят «академическое вознаграждение». В самом деле, преподаватель может согласиться на то, чтобы несколько лет получать низкую заработную плату, если рассматривает для себя вероятность впоследствии перейти в более высокую зарплатную категорию. Но для «слепых»

⁶ В случае общеобразовательной школы, как показывают наши исследования, учителя предпочитают реагировать на изменение условий финансирования, изменяя (увеличивая) свою учебную нагрузку. Это одинаково верно как для России 1990-х годов, когда учителя отвечали таким образом на снижение финансирования (набирая по две ставки), так и для России 2000-х годов, когда они стремились при получении дополнительных денег и обязанностей делить их между уже работающими коллегами, а не нанимать новых учителей.

в отношении «академического вознаграждения» работников зарплата покажется слишком низкой даже для стартовой. К тому же не соответствующая уровню среднего класса зарплата создает негативные стимулы для тех слабых преподавателей, которые не будут отобраны для восхождения по академической лестнице, оставаться в университете на исходной должности. Они должны уступить место новым кандидатам.

Плебеи в городе: «чистые преподаватели». Тем не менее в университетах отмечается рост или по крайней мере устойчивое существование группы преподавателей, к которым не применяется стандартное требование активной научной работы. У нас нет оснований считать, что эти преподаватели не ценят «академическое вознаграждение», хотя его состав и «размер» (соотношение с денежным вознаграждением) могут серьезно отличаться от такового у коллег, проявляющих научную активность. В частности, более ограниченный «радиус профессионального признания» («чистого преподавателя» могут оценить только ближайшие коллеги и ученики, в то время как научно активного — еще и коллеги из других университетов, а при должном самомнении — даже потомки). Нам кажется, что типичный «чистый преподаватель» вуза по своей трудовой мотивации должен быть близок к школьному учителю или занимать промежуточное положение между ним и преподавателем-исследователем.

С высокой вероятностью феномен «чистых преподавателей» объясняется ростом экстенсивной образовательной нагрузки университетов на младших курсах, когда необходимо иметь дело с массой студентов, мало отличающихся от старших школьников как по психологии, так и по мотивации. Чтение базовых курсов и особенно работа на семинарах с аудиторией, большая часть которой состоит из не заинтересованных в предмете студентов, является тяжелым испытанием для

ученого; вероятно, поэтому университеты сохраняют «чистых преподавателей» даже в условиях, когда могут заместить их найденными на рынке труда людьми с более высокими исследовательскими стандартами. Мы можем видеть, что «чистым преподавателям» часто даже обеспечивается служебный рост и повышение вознаграждения.

Выгодность «чистых преподавателей» для университета (и для их коллег-исследователей) состоит также в большей вероятности того, что при необходимости они согласятся «растянуть» свое рабочее время, взяв большее число контрактных часов или проверяя больше работ. Этот класс коллег, таким образом, придает университетам большую гибкость, устойчивость к обстоятельствам.

Впрочем, университет, претендующий на участие в глобальных рейтингах (и на вхождение в состав национально признаваемых элитных учреждений), всегда будет озабочен тем, чтобы доля «чистых преподавателей» в его составе не превышала 10–20% прослойки. Это вынуждает университеты прибегать к другому способу выполнения базовой нагрузки.

Студенты на кафедре. Учебные ассистенты. Хотя ряд университетов использует термин «научные ассистенты», это в большинстве случаев неправда. Разумеется, в науке тоже есть масса работы, от которой ученые хотели бы себя освободить.

В условиях стран с жестким трудовым законодательством и эффективным инфорсментом этого законодательства успешно работает наём временного работника, который по определению является временным; наём зависимого работника, в отношениях с которым у его факультета есть резервная позиция, поскольку он является еще и студентом, — в общем, любителям расследовать ситуации конфликта интересов в университетах определенно есть где разгуляться.

Несмотря на постоянные шутки про ведущие американские университеты как «места, где индийские студенты учат китайских», качество преподавания, как правило, не страдает. Дело в том, что учебные ассистенты обычно выполняют тот объем педагогической работы, который по содержанию труда можно отнести к интеллектуальной рутине: проверка студенческих работ, консультирование отстающих студентов, методическая поддержка лабораторных работ. В «повторяющемся» виде эти работы образуют наименее привлекательную часть педагогической нагрузки, и опытные преподаватели неизбежно начинают исполнять ее механически. Для студентов, однако, такая задача представляется менее тривиальной, и они при прочих равных условиях могут относиться к ней с большим вниманием (и эффектом для университета).

Новые привлекательные места за пределами «башни из слоновой кости». Крупнейший вызов, с которым сталкиваются в настоящее время университеты, относится тем не менее не к экстенсивному росту их аудитории, а к рынку труда интеллектуалов. Если 50 лет назад университет занимал практически монопольное положение, предоставляя наряду с достаточной заработной платой «академическое вознаграждение», то сегодня ситуация резко изменилась.

Интеллектуальная революция (или креативная революция) в экономике создала значительное число рабочих мест или рыночных позиций фрилансеров и бизнесменов, представляющих существенные элементы того, что подразумевается под «академическим вознаграждением». Ряд работ, в частности консалтинг, маркетинг, дизайн, журналистика, веб-проекты, некоммерческие проекты, инжиниринг, конкурируют с университетами по таким параметрам труда, как свобода в организации своего рабочего времени, наличие стимулирующей профессиональной среды высокого качества,

высокая доля творческого, развивающего труда, «внешний» социальный престиж.

Более того, изменился ряд традиционных форм организации интеллектуального труда в промышленности и государственном и муниципальном управлении: фирмы и организации предоставляют теперь креативным работникам большую самостоятельность в выполнении обязанностей и в меньшей степени следят за их формальным поведением, включая присутствие на рабочем месте.

Различные формы бизнеса или работы по найму «на дому», появившиеся в ходе интернет-революции, предоставляют в любом случае высокую свободу распоряжаться собой (хотя в части обязывающего профессионального общения иногда снижают «творческую планку»).

Университеты сохраняют в качестве своих уникальных преимуществ достаточно немногочисленные «факторы нематериального вознаграждения». Среди них: а) высокая самооценка, постоянно поддерживаемое ощущение собственного авторитета и общественной полезности своей работы и б) высокая защищенность работника, низкий риск потерять работу по независящим от работника обстоятельствам («столкнуться с несправедливостью рынка»). Хотя и в этом с университетами более чем успешно соперничает сообщество врачей.

Можно сделать вывод, что, по мере роста доли интеллектуального и креативного труда в экономике в целом, рыночная роль «академического вознаграждения» должна снижаться. Его абсолютный размер может оставаться неизменным или даже увеличиваться, но одновременно размер аналогичного или похожего нематериального вознаграждения растет в конкурирующих профессиях вне университета.

В результате, если несколько десятилетий назад «академики» были довольны своим положением и «отрицательная денежная премия» за пребывание в университете не являлась

Я. Кузьминов

проблемой, то теперь университеты испытывают серьезную конкуренцию, пытаясь отбирать наиболее сильных молодых профессионалов. Мы взяли бы на себя смелость выдвинуть такую гипотезу: экономическая устойчивость университета в 10–20-х годах XXI века будет требовать, чтобы уровень денежных вознаграждений (включая зарплату и дополнительные вознаграждения) находился на конкурентном уровне с остальными рынками труда креативных профессионалов. Время, когда университеты могли конкурировать за счет монополии на креативность и свободу, прошло. То ощущение неудовлетворенности относительно уровнем вознаграждения «академиков», которое характерно для университетского сообщества во многих странах, на наш взгляд, вызвано именно этим.

Об авторах

Ярослав Кузьминов, кандидат экономических наук, ректор Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), директор Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Майкл Макферсон, Колледж МакАлестера, США

Мортон Шапиро, Университет Южной Калифорнии, США

Джеймс Бесс, Нью-Йоркский университет, США

Уильям Браун, Колледж Мак-Кенна, Клэрмонт, США

Роберт Маккормик, Университет Клемсона, США

Роджер Майнерс, Университет Клемсона, США

Джики Чен, Карлетонский университет, Канада

Стивен Феррис, Университет Висконтина, США

Юрген Эндерс, Университет Твенте, Нидерланды

Кристина Мусселен, Центр социологии организаций, Франция

Мария Юдкевич, кандидат экономических наук, проректор НИУ ВШЭ, заместитель директора Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Анна Панова, младший научный сотрудник Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Об авторах

Григорий Андрущак, кандидат экономических наук, научный сотрудник Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Илья Прахов, младший научный сотрудник Института институциональных исследований НИУ ВШЭ

Эдвард Лазеар, Стэнфордский университет, США

Работа над книгой выполнена в рамках проекта
«Международное сопоставительное исследование института
контрактных отношений “учебное заведение–преподаватель”
в российских и зарубежных вузах и школах»
при финансовой поддержке
Центра фундаментальных исследований НИУ ВШЭ

Научное издание

Контракты в академическом мире

Зав. редакцией *Е.А. Бережнова*
Редактор *Н.М. Халатяни*
Художественный редактор *А.М. Павлов*
Компьютерная верстка: *С.В. Родионова*
Корректор *Н.Н. Щигорева*

Подписано в печать 01.11.2011. Формат 60×88/16.
Гарнитура Minion. Печать офсетная
Усл.-печ. л. 23,8. Уч.-изд. л. 15,5
Тираж 1000 экз. Изд. № 1452

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»
101000, Москва, ул. Мясницкая, 20
Тел./факс: (499) 661-15-52

ISBN 978-5-7598-0911-1



9 785759 809111