

© 2014 г.

Евгений Балацкий

доктор экономических наук, профессор
главный научный сотрудник ЦЭМИ РАН
заведующий кафедрой ГУУ
(e-mail: evbalatsky@inbox.ru)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ РОССИЙСКИМИ УНИВЕРСИТЕТАМИ: КОЛЛИЗИИ И ЭКСЦЕССЫ

В статье рассматривается проблема соотношения заработков ректорского корпуса и преподавательского состава вузов России. Предлагается социальный рейтинг, который учитывает степень сбалансированности доходов профессоров и высшего менеджмента российских университетов. Автором приводятся оценки степени искажения в уровне оплаты труда между указанными категориями университетских работников. Проводятся сравнения с американскими университетами, обосновывается тезис о чрезмерном завышении зарплат ректоров российских вузов. Предлагаются дополнительные регулирующие инструменты, способствующие нормализации ситуации на рынке высшего образования.

Ключевые слова: университеты, рейтинги, заработки, доходы, социальная эффективность, рынок высшего образования.

Крах модели академической ренты. В настоящее время сфера высшего образования России переживает драматичный период, для которого характерно окончательное разрушение модели академической ренты. Под таковой мы понимаем такую организацию работы вузов, при которой высокая квалификация представителей преподавательского состава подтверждается соответствующими статусами и позволяет им получать материальное и нематериальное вознаграждение, которое напрямую не связано с их непосредственной работой. Такой подход был в чистом виде реализован в бывшем СССР, и отчасти он до сих пор практикуется в западных странах, в частности, в США. Если обратиться к истории СССР, то можно констатировать, что профессора вузов получали баснословную по тем временам зарплату, имея при этом чрезвычайно небольшую педагогическую нагрузку и пользуясь непререкаемым авторитетом как внутри, так и за пределами вуза. Тем самым доходы профессоров и доцентов искусственно и сознательно завышались относительно их реального трудового вклада. В США, Великобритании и некоторых европейских

Статья подготовлена при финансовой поддержке Российского гуманитарного научного фонда (проект №12-02-00169а).

странах аналогичная модель завышения зарплаты профессоров в той или иной форме действует и сейчас.

Чем обусловлен такой подход и каковы его политэкономические следствия?

Потребность в подобной модели обусловлена тем обстоятельством, что преподаватели вузов, будучи высококвалифицированными специалистами в определенных научных областях, помимо чтения лекций должны были продолжать свои научные исследования, для чего им было необходимо иметь много свободного времени и свободу в выборе научной тематики. В противном случае работник вуза превращается в обычного школьного учителя и его миссия как исследователя не может быть выполнена. При этом цена лекций была откровенно завышена относительно ее рыночной стоимости. Это завышение представляло собой надбавку к зарплате за высокую квалификацию, которая, в свою очередь, представляла собой не что иное, как человеческий капитал, приобретенный человеком в период подготовки диссертационных исследований. Тем самым надбавка к зарплате представляла собой форму *процентного дохода на человеческий капитал*. Следовательно, высокая зарплата профессора не зарабатывалась его *текущими трудовыми усилиями*, а определялась его *прошлыми заслугами*.

Это означает, что высокая зарплата работника университета представляла собой своеобразную *академическую ренту* с его прошлых знаний и навыков. Учитывая, что высокая зарплата профессора полагалась ему во всех вузах страны в течение всей его карьеры и даже после выхода на пенсию, можно говорить о превращении профессоров в своеобразный *класс рантье с пожизненной рентой*. Налицо явный парадокс – хотя в СССР отрицалось наличие феномена капитала в каком-либо виде, университетские работники фактически образовали субкласс *квазикапиталистов* и обладали всеми признаками получателей дохода с капитала в форме академической ренты. Разумеется, наличие такого «паразитического» контингента должно было обеспечить научный прогресс, направленный на благо всего населения страны. Этим фактом оправдывается высокий доход университетских работников на Западе.

Крушение СССР автоматически повлекло за собой и крушение модели академической ренты. Это выразилось в диссипации всех ее агрегатов¹. Первый удар пришелся по денежной составляющей академической ренты. Зарботки преподавателей вузов и работников научных институтов катастрофически упали. Если в эпоху Советского Союза зарплата кандидатов и докторов наук составляла 200–400% от средней по стра-

¹ Подробнее см.: Балацкий Е.В. Истощение академической ренты // «Мир России», № 3, 2014.

не, то на протяжении всего периода реформ она была существенно ниже средней величины; в 2000 г. этот показатель достиг минимальной отметки – 56%¹. Даже в начале 2013 г., когда были приняты чрезвычайные меры по изменению ситуации, зарплата московского профессора с докторской степенью в хорошем вузе составляла 65% от средней зарплаты по столице. По заявлению мэра Москвы С. Собянина, среднемесячная зарплата школьного учителя в столице в 2013 г. превышала 60 тыс. руб., а во многих школах доходила до 67 тыс.² Это было примерно вдвое больше профессорского заработка. По всей видимости, *Россия стала единственной страной в мире, где заработки университетского профессора были почти вдвое меньше заработков школьного учителя начальных классов и примерно втрое меньше заработка учителя-предметника со знанием английского языка и учителя физкультуры*. На втором этапе преподаватели вузов утратили нематериальную составляющую академической ренты в форме научного творчества, свободы, профессионального уважения и общественной репутации. Третий этап ознаменовался разрушением такого компонента академической ренты, как стабильность работы. По нашим оценкам, переломным моментом в этом отношении стал 2014 г., когда феномен академической ренты был окончательно ликвидирован. В этот период профессора превратились из квазикапиталистов в обычных наемных работников.

Рассмотренные изменения в университетской среде являются весьма драматичными и имеют далеко идущие последствия. Во-первых, они полностью изменили отношения между профессорами и администрацией вузов. Отныне преподаватели превратились в наемников с заработком, жестко привязанным к количественным показателям их преподавательской деятельности. С этого момента они начинают подвергаться откровенной эксплуатации со стороны руководителей вузов, которые все денежные избытки стали перераспределять в свою пользу. Во-вторых, все качественные характеристики научного и учебного процесса катастрофически ухудшились, так как преподаватели уже не имели возможности обеспечить должное качество и зачастую просто манкировали соответствующие призывы руководства. Сочетание указанных двух обстоятельств выводит на повестку дня фундаментальный вопрос: может ли в принципе университетская система нормально функционировать в условиях отсутствия модели академической ренты? Данный вопрос пока остается открытым.

¹ См. данные Росстата: http://www.gks.ru/bgd/regl/B11_36/IssWWW.exe/Stg/d2/08-15.htm.

² См.: Власти Москвы опубликуют на сайте средние зарплаты школьных учителей // *Новости@mail.ru*, 23 апреля 2013, <http://news.mail.ru/inregions/moscow/90/politics/12848721/>.

Все проводимые исследования показывают, что период реформ сопровождался психологической ломкой в среде профессуры и обострением противостояния преподавателей и администрации – как вузовской, так и федеральной¹. Крушение модели академической ренты привело к тому, что прошлые заслуги профессоров сегодня обнуляются и попросту не учитываются, тогда как текущие нормы оценки преподавателя постоянно меняются. В результате возникает синдром бесконечной гонки, который разрушает академическую среду как таковую. Это ведет к тотальному психическому истощению работников интеллектуальной сферы.

Доходы профессоров: перелом тренда. Самым важным и уязвимым элементом академической ренты оказался ее денежный компонент. Фактически на протяжении последней четверти века российская университетская система функционировала на базе тотального занижения заработков преподавателей. Как уже было сказано, это привело к падению качества высшего образования и своеобразному кадровому кризису, одним из проявлений которого явилось противостояние университетской администрации и преподавательского состава. В то время как заработки профессоров становились все более скромными, доходы представителей ректората возрастали, достигая иногда поразительных цифр. В прессе стала нормой публикация материалов о состояниях представителей ректорского корпуса. Журналисты констатируют тот факт, что зарплаты некоторых ректоров российских вузов не сильно отличаются от зарплат руководителей крупнейших компаний². Более того, стали появляться специальные рейтинги самых богатых ректоров страны³. Таким образом, российский контингент олигархов пополнился группой ректоров-магнатов. При этом никакой привязки доходов вузовских администраторов к результатам работы организации не просматривалось. На наш взгляд, *дивергенция доходов преподавателей и администраторов является главной проблемой университетского менеджмента в России*. В связи с этим можно говорить о необходимости обратить внимание на социальную эффективность управления вузом, которая предполагает разумное соответствие зарплаты администраторов и зарплаты преподавателей. Более того, можно утверждать, что любое улуч-

¹ См., например, Сивак Е.В., Юдкевич М.М. Академическая профессия в сравнительной перспективе: 1992–2012 // «Форсайт», Т.7, № 3, 2013; Бляхер Л.Е., Бляхер М.Л. Мифология управления. Политика министерства vs. политика вузов: динамика противостояния // «Российская полития», № 1(72), 2014.

² См.: Названы самые богатые ректоры России // «Город новостей», 08.11.2011. URL: <http://www.city-n.ru/view/201180.html>.

³ См.: Вышел рейтинг ТОП-13 самых богатых ректоров России // «Русская служба новостей», 24.06.2013. URL: <http://www.rusnovosti.ru/news/268710>.

шение работы вуза должно отражаться в росте зарплаток профессоров, что, в свою очередь, должно служить основанием для роста зарплаток администраторов.

Примечательно, что за прошедшие годы в стране так и не сложилось никаких *открытых рыночных каналов*, с помощью которых вопиющие диспропорции в оплате труда университетских преподавателей и менеджеров могли бы устраняться. До сих пор фактически нет открытого рынка университетских кадров. Это проявляется в том, что в стране нет никаких открытых сайтов, кадровых агентств и бирж, которые аккумулировали бы информацию о вузовских вакансиях. Тем самым каждый преподаватель, потерявший работу, ищет ее своими собственными силами, используя свои личные связи и опираясь на неформальные механизмы. Такие методы трудоустройства преподавателей и закрытость информации о зарплатках и условиях работы в вузах позволяет квалифицировать соответствующий рынок труда как *теневой*. Результатом работы такого несовершенного рынка является сохранение, а порой и увеличение диспропорций в оплате труда преподавателей и администраторов вузов.

Осознание данного факта породило распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р, в котором была зафиксирована «дорожная карта», предусматривающая беспрецедентный норматив, – в 2018 г. отношение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования к средней заработной плате в соответствующем регионе должно составлять 200%¹. Данная мера весьма неоднозначна, однако ее нельзя недооценивать. Во-первых, это откровенная попытка государственного регулятора исправить «провалы рынка» в сфере оплаты труда. Во-вторых, это сильный удар по университетскому менеджменту, который отныне должен «заботиться» не только о своих доходах, но и о доходах основного персонала. В-третьих, данная мера обозначила новый норматив социальной эффективности вузов, который ранее отсутствовал в регулятивном дискурсе. В-четвертых, принятая «дорожная карта» способствует перелому макроэкономического тренда в относительном уровне оплаты труда преподавателей вузов.

Социальный рейтинг российских вузов: алгоритм расчета и информационное обеспечение. Все вышесказанное подводит к необходимости оценки того, насколько сильно были искажены разумные пропор-

¹ См.: Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р «Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки"»// «Гарант», 11.01.2013. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/>.

ции между зарплатами преподавателей и руководства российских вузов. Для этого можно построить социальный рейтинг (СР) российских вузов, который будет учитывать уровень зарплат ректоров и преподавателей. Рассмотрим идеологию СР и алгоритм его расчета.

Предлагаемый рейтинг состоит из двух частей. Первый его компонент основан на идее, что высокий доход ректора должен трансформироваться в достаточно высокий средний доход преподавательского состава; большой разрыв в данных величинах свидетельствует об отрыве ректора от своего коллектива и означает низкую социальную эффективность управления университетом. Для оценки этого компонента вычисляется коэффициент:

$$\omega_i = W_{i,PROF} / W_{i,REC}, \quad (1)$$

где $W_{i,PROF}$ и $W_{i,REC}$ – среднемесячная зарплата преподавательского состава и ректора i -го университета соответственно.

Скоринговое значение вуза вычисляется путем нормировки:

$$\varsigma_i = (\omega_i / \max_i \{\omega_i\}) 100\%. \quad (2)$$

Второй компонент рейтинга основан на идее сравнения вузов между собой, а именно, сравнения рангов (порядкового номера в таблицах зарплаток) вуза по двум видам зарплаток – $W_{i,PROF}$ и $W_{i,REC}$. Для этого вычисляется величина рангового разрыва:

$$\Delta_i = R_{i,PROF} - R_{i,REC}, \quad (3)$$

где $R_{i,PROF}$ и $R_{i,REC}$ – ранг (порядковый номер) в рейтинге соответственно преподавательского и ректорского зарплаток i -го университета.

Так как величина Δ_i может быть положительной и отрицательной, то процедуру расчетов необходимо дополнить нормировкой:

$$\rho_i = \left| \Delta_i - \max_i \{\Delta_i\} \right|. \quad (4)$$

После этого проводится расчет скорингового значения вуза:

$$\delta_i = (\rho_i / \max_i \{\rho_i\}) 100\%. \quad (5)$$

Таким образом, показатель ς_i представляет собой *абсолютную социальную эффективность* и характеризует уровень справедливости в политике доходов внутри вуза, тогда как показатель δ_i представляет собой *относительную социальную эффективность* и показывает степень рассогласо-

вания двух типов доходов в конкретном вузе по сравнению с другими аналогичными учреждениями. Для агрегирования этих двух сторон явления можно воспользоваться стандартной процедурой взвешивания и получить окончательный рейтинг вуза:

$$R_i = \beta \zeta_i + (1 - \beta) \delta_i, \quad (6)$$

где β – весовой коэффициент, который в нашем случае без потери степени общности будем полагать равным $\beta=0,5$. После этого выполняется стандартная процедура расчета скоринга:

$$r_i = (R_i / \max_i \{R_i\}) 100\%. \quad (7)$$

Значение (7) и образует искомый СР.

Для расчета СР использовалась информация Министерства образования и науки (МОН) РФ за 2012 г. о средней заработной плате штатных преподавателей вузов¹, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей подведомственных МОН РФ высших учебных заведений, а также членов их семей². При этом обработке подвергся не весь массив данных, а только его часть – были отобраны только те вузы, которые попали в Топ–100 Научно-практического рейтинга университетов, учитывающего успехи вузов в зарабатывании денег по линии НИР³. Тем самым нами рассматривались вузы, которые прошли первичный тест на научную дееспособность; остальные вузы в содержательном плане не представляют интереса. В итоге выборка составила 79 вузов России, из которых два вуза были отбракованы по причине некорректности представленных данных. Так, в Российском государственном университете инновационных технологий и предпринимательства показатель $\omega=152\%$, что является по определению невозможным (т.е. ректор получает меньше обычного преподавателя). В Российском государственном технологическом университете имени К.Э. Циолковского данный показатель также принял нереалистичное значение – $\omega=76\%$. В итоге выборка сократилась до 77 вузов.

¹ См.: Сведения о средней заработной плате штатных преподавателей вузов за октябрь 2012 г. // Сайт Министерства образования и науки РФ.

² См.: Сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера руководителей подведомственных Минобрнауки России высших учебных заведений, а также членов их семей за отчетный финансовый год с 1 января 2012 г. по 31 декабря 2012 г. // Сайт Министерства образования и науки РФ.

³ См.: Рейтинг научно-практической результативности российских вузов // «Капитал страны», 11.12.2013. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/240296/>.

Результаты эмпирических расчетов. Проведенные расчеты позволили построить СР российских вузов¹. В табл.1 приведены данные о лучших 30 университетах страны.

Даже простейший визуальный анализ табл.1 показывает, что никакой явной закономерности в рейтинге не просматривается. Среди лидеров оказались и известные вузы, имеющие хорошую репутацию и солидные академические и научно-практические результаты, и вузы, находящиеся на периферии рынка высшего образования.

Таблица 1

Социальный рейтинг российских вузов, 2012 г.

№	Название вуза	Скоринг (r), %
1	Московская государственная юридическая академия имени О.Е. Кутафина	100,0
2	Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина)	99,7
3	Московский государственный университет тонких химических технологий имени М.В. Ломоносова	94,8
4	Московский государственный горный университет	94,4
5	Белгородский государственный национальный исследовательский университет	88,4
6	Государственная академия славянской культуры	83,3
7	Московский государственный индустриальный университет	82,5
8	Тюменский государственный университет	82,2
9	Национальный минерально-сырьевой университет «Горный»	81,9
10	Южный федеральный университет	77,1
11	Российский государственный гуманитарный университет	72,7
12	Московский энергетический институт	70,4
13	Российский государственный торгово-экономический университет	70,1
14	Владимирский государственный университет имени А.Г. и Н.Г. Столетовых	70,1

¹ См. Социальный рейтинг российских вузов // «Капитал страны», 30.05.2014. URL: <http://kapital-rus.ru/articles/article/250470/>.

№	Название вуза	Скоринг (r _i), %
15	Российский государственный социальный университет	68,1
16	Ульяновский государственный университет	67,3
17	Московский инженерно-физический институт	66,0
18	Российский государственный университет туризма и сервиса	65,6
19	Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева	63,7
20	Петрозаводский государственный университет	63,3
21	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова	62,6
22	Российский государственный университет нефти и газа имени И.М. Губкина	61,3
23	Московский государственный строительный университет	60,9
24	Московский институт электронной техники	60,6
25	Московский автомобильно-дорожный государственный технический университет	60,3
26	Московский государственный технологический университет «СТАНКИН»	59,8
27	Московский государственный университет экономики, статистики и информатики	59,5
28	Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова	56,5
29	Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики	55,9
30	Новосибирский национальный исследовательский государственный университет	55,9

Помимо простого ранжирования вузов проведенные расчеты позволяют глубже понять сложившуюся ситуацию в сфере оплаты труда преподавательского состава. Прежде всего, требует ответа вопрос о том, насколько завышены доходы ректорского корпуса относительно обычных преподавателей и насколько такое завышение правомерно. Для этого следует воспользоваться некоторыми международными сравнениями.

Чтобы не проводить масштабные исследования, ограничимся наиболее ярким и репрезентативным случаем, взяв в качестве эталона Гарвардский университет. Последние данные свидетельствуют, что президент Гарварда

Дрю Гилпин Фауст (Drew Gilpin Faust) в 2011 г. получила вознаграждение в 900 тыс. долл.¹, в то время как годовой заработок профессоров находился в пределах 160–218 тыс. долл.²

Даже если брать нижнюю границу профессорского оклада, то соотношение между заработками президента и преподавателя Гарварда окажется равным 5,6. В принципе это значение можно взять в качестве некоего условного эталона в определении разумности сложившихся стоимостных пропорций. При этом следует учесть тот немаловажный факт, что Гарвард является частным университетом, а в таких учебных заведениях разрыв в оплате труда высшего менеджмента и профессоров гораздо больше, чем в государственных вузах. Более того, Гарвард как бы задает пример «хорошего тона» в политике доходов. Дело в том, что, будучи непререкаемым лидером почти по всем параметрам университетской деятельности, Гарвард выплачивает довольно скромное вознаграждение своему президенту, находясь лишь на 54 месте в рейтинге высокооплачиваемых руководителей американских университетов.

При этом обращает на себя внимание тот факт, что явной корреляции между успехами вузов и уровнем оплаты их президентов в США не наблюдается. Например, глава Северо-Восточного университета в 2011 г. получал 3,4 млн долл. (т.е. в 3,7 раза больше президента Гарварда), но в числе лидеров этот вуз не значится. Все это наводит на мысль, что важна не столько абсолютная величина дохода главы университета, сколько сбалансированность всей университетской политики оплаты труда.

Надо сказать, что в России уже давно обсуждается и даже уже эмпирически «нащупывается» разумное соотношение в зарплатах ректора и преподавателей. Так, в МОН РФ поддерживается идея о введении ограничения, согласно которому ежемесячный доход ректора не будет превышать восьми окладов среднестатистического сотрудника учебного заведения, которое он возглавляет. В Южном федеральном университете (ЮФУ) этот подход даже был апробирован и в целом продемонстрировал свою продуктивность³. Тем не менее, обнародованный 8-кратный разрыв в заработках ректора и профессоров пока не получил нормативного закрепления и остается лишь в качестве гипотетического финансового ограничителя. Однако в любом случае

¹ См.: *Kingkade T.* 42 Private College Presidents Make More Than \$1M, And Harvard's Isn't One Of Them // «The Huffington Post», 15.12.2013. URL: http://www.huffingtonpost.com/2013/12/15/private-college-presidents-salary-harvard_n_4433229.html.

² См.: Harvard University Salary // «Salary List». URL: <http://www.salarylist.com/company/Harvard-University-Salary.htm>.

³ См.: Ректоры Дона прощаются со своими миллионами // «161.RU», 09.07.2013. URL: http://diplom.161.ru/text/alma_mater/675031.html.

8-кратная пропорция в доходах не так уж далека от «гарвардского норматива» в 5,6 раза, что говорит об определенном тяготении российского регулятора к «справедливой» системе оплаты преподавательского труда.

Сказанное позволяет построить простой макроэкономический показатель эффективности действующей системы оплаты труда в вузах – коэффициент *абсолютной аберрации доходов* (K_A), показывающий отклонение среднего по выборке показателя $w_{MID}=1/\omega$ от «гарвардского норматива» $w_{NORM}=5,6$: $K_A=w_{MID}/w_{NORM}$. Параллельно необходимо оценить и коэффициент *относительной аберрации доходов* (K_O), показывающий отклонение среднего по выборке показателя ρ_{MID} от «норматива» $\rho_{NORM}=m/10=7,7$: $K_O=\rho_{MID}/\rho_{NORM}$. ($m=77$ – размер выборки вузов). В данном случае нормативное значение ρ_{NORM} получается из предположения, что вся выборка делится на 10 групп и разрыв в рангах доходов должен быть не больше величины группы.

Рассмотренные два показателя могут быть дополнены двумя интервальными коэффициентами эффективности. Так, *интервальный коэффициент абсолютной эффективности* вычисляется по формуле:

$$H_A = \left(\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m \mu_i \right) 100\%, \quad (8)$$

где m – число вузов в выборке;

$$\mu_i = \begin{cases} 1, & \text{если } 3 \leq w_i \leq 6 \\ 0, & \text{в противном случае} \end{cases} \quad (9)$$

В данном случае предполагается, что эффективные вузы должны попасть в полосу эффективных значений, которая определена чисто эмпирически – (3;6).

Интервальный коэффициент относительной эффективности вычисляется аналогичным образом:

$$H_O = \left(\frac{1}{m} \sum_{i=1}^m v_i \right) 100\%. \quad (10)$$

$$v_i = \begin{cases} 1, & \text{если } \rho_i \leq 7,7 \\ 0, & \text{в противном случае} \end{cases} \quad (11)$$

Проведенные расчеты показывают, что стоимостные искажения в доходах ректоров и преподавателей российских вузов достаточно велики (табл. 2). Об этом свидетельствуют чрезвычайно большие значения коэффициентов аберрации и, наоборот, весьма скромные оценки коэффициентов эффективности (табл. 3). Для иллюстрации масштаба существующих искажений разумных финансовых пропорций укажем на рекордсмена в этом отношении – Самарский государственный технический университет (СГТУ). В данном вузе доход ректора в 46,2 раза был выше средней зарплаты преподавателя, а разрыв в рангах составил 60 единиц (т.е. ректор занял первую позицию в ректорском рейтинге, а его преподаватели заняли 61 место в преподавательском рейтинге). Это означает, что в СГТУ «гарвардский стандарт» был превышен более чем в 8 раз.

Таблица 2

Показатели выборки вузов

Показатель	w	p
Нормальный	5,6	7,7
Средний фактический	13,5	21,7

Таблица 3

Показатели эффективности политики доходов в вузах

Точечные показатели аберрации		Интервальные показатели эффективности	
K_A	K_O	H_A	H_O
2,4	2,8	10,4	16,9

Проводимые расчеты по установлению каких-либо корреляционных зависимостей не дали положительных результатов. Так, например, не обнаружено корреляции между заработками преподавателей и ректоров, что уже само по себе имеет значение. Это означает, что ректорский корпус российских вузов живет своей жизнью, а преподаватели вверенных им вузов – своей. Следовательно, доходы ректоров никак не сказываются на материальном положении профессуры, что свидетельствует о крайне низкой социальной эффективности управления российскими вузами. Причем это касается обоих уровней менеджмента – федерального в лице МОН РФ и микроуровня в лице ректорского корпуса.

Следует указать и на другие попытки отыскания корреляционных зависимостей. Так, все попытки построения эконометрической модели

между научно-практическими результатами работы вузов (заработками по линии НИР) и заработками преподавателей и ректоров так и не привели ни к каким результатам. Аналогичный результат был получен при попытке использования в качестве выходной переменной академических результатов вузов (публикационная активность). Тем самым можно констатировать, что *цена труда высших менеджеров и профессоров университетов не является значимым фактором модели успеха, что лишний раз доказывает порочность нынешней модели управления сферой высшего образования.*

Описанные факты образуют порочный круг. С одной стороны, отсутствие связи между результатами деятельности вузов с заработками их сотрудников (ректоров и преподавателей) приводит к колоссальным ценовым аберрациям. С другой стороны, такие масштабные искажения стоимостных пропорций препятствуют установлению связи между заработками и результатами работы. Так возникает патовая ситуация, когда рынок высшего образования оказывается замороженным в самом невыгодном положении.

Структурные преобразования в университетах: администраторы vs. профессора. Принятие правительством РФ «дорожной карты» сферы высшего образования трудно переоценить. Дело в том, что с этого момента волонтаризм в распределении университетских средств был частично ограничен. Для иллюстрации существовавших ранее перекосов рассмотрим пример ГУУ, где в 2012 г. начальник методического управления получал 150 тыс. руб., тогда как профессор с докторской степенью – 35 тыс. руб., а заведующий кафедрой – 40 тыс. руб. Тем самым высший менеджмент вуза недвусмысленно давал понять, что в его системе ценностей любые административные и хозяйственные работники значат гораздо больше, чем основной персонал в лице преподавателей. Данная позиция подкреплялась определенным психологическим и организационным климатом. Например, во всех столкновениях преподавателей с администраторами низовых звеньев победа всегда оставалась за администраторами. Таким перекосам в кадровой политике трудно дать рациональное объяснение, т.к. все доходы вуза, в конечном счете, приносили именно преподаватели. На первый взгляд, после введения в жизнь правительственной «дорожной карты» ситуация должна была резко измениться в пользу преподавательского состава. Однако этого не произошло.

Для конкретизации ситуации продолжим ее рассмотрение на примере ГУУ, так как данный вуз представляет собой типовой, можно сказать, репрезентативный случай. В 2013 г. в этом вузе рядовой сотрудник учеб-

ного отдела, не имеющий ученых степеней и обладающий минимальным трудовым стажем в 1–2 года, получал 35 тыс. руб., тогда как заведующий кафедрой со степенью доктора и званием профессора получал 40–45 тыс. руб. Тем самым можно констатировать, что в вузах произошло разделение всего персонала на два сегмента. Первый – профессорско-преподавательский состав (ППС), который подпадал под консервативное ценообразование трудовых затрат работников бюджетной сферы; второй – административно-хозяйственный персонал (АХП), заработки которого определялись законами свободного рынка. Это означает, что в вузах де факто действовали нормы государственного и частного сектора в отношении оплаты труда их работников, причем именно ППС оказывался в состоянии хронически проигрывающей стороны.

Требование правительственной «дорожной карты» по увеличению зарплаты преподавателей выразилось в бесконечных попытках уменьшить их численность с перекладыванием на оставшихся сотрудников возрастающей аудиторной нагрузки. Тем самым все финансовые проблемы высшее руководство университета старалось решить именно за счет преподавательского состава. Масштабы этого явления были поистине впечатляющими. Например, в 2004 г., в зените развития ГУУ, численность его ППС достигала 1235 чел., в то время как в 2013 г. она составляла лишь 781 чел. Следовательно, за 9 лет численность ППС уменьшилась более чем в полтора раза. Однако даже в этот период структура вуза была такова, что АХП составлял 58,1% его общей численности кадров, т.е. 3/5 всего штата университета (табл. 4).

Таблица 4

Структура штата работников ГУУ (на 04.10.2013 г.)

Категория работников	Численность, чел.	Доля в общей численности, %
Всего	1862	100,0
Руководящий состав	9	0,5
ППС	781	41,9
Вспомогательный хозяйственный персонал	395	21,2
Вспомогательный учебный персонал	502	26,9
Обслуживающий персонал	164	8,8
Прочие работники	11	0,7

В 2014 г. в ГУУ начались масштабные сокращения ППС – многие кафедры были полностью ликвидированы, некоторые объединены; увольнению подверглись не только рядовые сотрудники, но и заведующие кафедрами. Таким образом, разгрузка штата шла в основном за счет ППС, который в сложившейся ситуации оказался самым уязвимым кадровым контингентом университета. Кризис старой модели управления особенно отчетливо проявился в мае 2014 г., когда руководство ГУУ решило провести массовое сокращение кадров. Оказалось, что правовое управление, состоящее из 11 человек, не смогло предложить ректорату никакой осмысленной схемы в рамках действующего законодательства. При этом зарплаты юристов данного подразделения университета, не обладающих ни учеными степенями, ни уникальным опытом работы, были кратно больше профессорских окладов.

Начавшееся в ГУУ количественное сжатие ППС отнюдь не сопровождалось ростом его качества и сбалансированности. Наоборот, сокращение персонала окончательно нарушило все естественные кадровые пропорции (табл. 5). Например, контингент профессоров (включая деканов и заведующих кафедрами, которые почти все также являются профессорами) составляет более четверти всего ППС университета, что говорит о явной гипертрофированности данной группы сотрудников. При этом на каждого профессора приходится всего лишь два доцента. Если обратиться к истории, то соотношение докторов (профессоров) и кандидатов наук (доцентов) в СССР было довольно стабильным и составляло 1:10. На этом фоне видно, что численность профессоров примерно в 5 раз больше некоего разумного уровня. Что же касается группы преподавателей и ассистентов, то здесь можно наблюдать окончательно перевернутый мир: на каждого ассистента приходится по 3–4 профессора, тогда как в нормальном вузе должно быть все наоборот.

Таблица 5

Структура ППС ГУУ (на 04.10.2013 г.)

Категория работников	Численность, чел.	Доля в общей численности, %
Всего	781	100,0
Профессора	151	19,3
Доценты	417	53,3
Старшие преподаватели	112	14,3
Преподаватели и ассистенты	52	6,6
Деканы и заведующие кафедрами	49	6,5

Таким образом, политика экономии денег в университете привела к окончательному разрушению высокого общественного статуса профессоров. Причина такого структурного кадрового перекоса проста: зарплата профессоров была настолько низкой, что заработки преподавателей и ассистентов уже находились за пределами физического выживания человека, что отрицало спрос на такие должности.

Справедливости ради надо сказать, что выявленный факт деградации кадровой структуры российских университетов не является чем-то уникальным. Например, для западных университетов администрация также превратилась в серьезную проблему, поскольку затраты на ее содержание и численность ее сотрудников увеличиваются быстрее, чем число студентов. Так, исследование, проведенное в Университете Миннесоты, показало, что с 2001 по 2012 гг. администраторов в нем стало на 1000 человек больше, их численность росла в 2 раза быстрее, чем увеличивалось число преподавателей, и почти в 2 раза быстрее, чем возрастал поток принятых студентов. На администраторов уходило 24% фонда заработной платы, в то время как на преподавателей – 37%; за 10 лет затраты на администраторов выросли, а число преподавателей сократилось¹.

Сказанное подводит к мысли, что действующая система регулирования зарплаток преподавателей является явно недостаточной для эффективного управления университетами. По всей видимости, необходимы дополнительные нормативы, задающие допустимую структуру затрат на оплату труда основного (ППС) и дополнительного (АХП) персонала.

Необходимость в открытом рынке университетских кадров и регулирующих нормативов. Выше мы показали, что ситуация в сфере оплаты труда как ректоров, так и преподавателей российских вузов является неудовлетворительной. *Необоснованно большие заработки ректоров приводят к формированию нового олигархического класса – университетских магнатов. Этот процесс протекает на фоне обнищания и люмпенизации профессоров, зарплаты которых не соответствуют никаким разумным нормам. Параллельно разворачивается процесс бюрократизации всей университетской жизни за счет усиления позиций вузовских администраторов среднего и нижнего звена. Рост доходов преподавателей, как, впрочем, и ректоров, происходит без привязки к каким-либо содержательным успехам университетов.*

Описанные изъяны системы высшего образования усугубляются отсутствием открытого рынка труда для данной отрасли экономики. Сегодня

¹ См.: Барбер М., Доннелли К., Ризви С. Накануне схода лавины. Высшее образование и грядущая революция// «Вопросы образования», № 3, 2013.

потерявший работу профессор вуза не может получить доступа к имеющимся вакансиям в университетах хотя бы в пределах его города. В стране не существует специализированных кадровых агентств, которые аккумулировали бы информацию о спросе и предложении на рынке университетов. Такая ситуация порождает обоюдные проблемы для участников рынка: для университетов отсутствует информация об имеющихся кадрах, включая все атрибуты их профессиональной биографии, а для профессоров – о существующих вакансиях с указанием всех параметров рабочего места. Ситуация усугубляется тем фактом, что все российские вузы являются по существу закрытыми учреждениями, доступ в которые сильно ограничен. Это означает, что потенциальные работники просто не имеют возможности посетить вузы, в которых они могли бы получить работу. Все конкурсы университетов проводят чисто формально, объявления о них даются в непрофильных изданиях (газетах), и заинтересованные лица их, скорее всего, вовремя не увидят. В связи с этим трудоустройство профессоров происходит исключительно на неформальной основе с помощью личных связей каждого конкретного человека. Следовательно, рынок труда университетских работников является де факто *теневым* со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Еще хуже обстоит дело с рынком административных кадров вузов. Здесь вообще даже не ставится вопрос о том, что любое назначение (выборы и утверждение) ректора предполагает возможность выбора из нескольких профессионалов. Неконтролируемое назначение ректоров, особенно из университетской среды, ведет к тому, что новоявленные руководители вузов в первую очередь осваивают методы фальсификации университетской статистики. Классическим примером тому может служить рассматриваемый нами ГУУ, в котором в 2013 г. был выполнен норматив зарплаты ППС на уровне месячного оклада в 56 тыс. руб. Однако эти деньги не получали даже заведующие кафедрами, которые являлись самой высокооплачиваемой группой ППС. Тем самым хорошие отчетные показатели были откровенно «нарисованы» администраторами вуза, а положительный эффект от «дорожной карты» федерального правительства был полностью нейтрализован. После отчета, в первом полугодии 2014 г. даже заведующие кафедрами ГУУ получали зарплаты в 30 тыс. руб., что мотивировалось отсутствием у университета средств. Иными словами, ректорат вуза быстро научился нивелировать новый правительственный норматив. Таких примеров можно привести множество.

Какие дополнительные меры можно предложить для улучшения сложившейся ситуации? Не претендуя на исчерпывающую полноту рекомендаций, укажем некоторые из них применительно к государственным вузам страны.

Во-первых, необходимо ввести следующий норматив – отношение зарплаты ректора (W_{REC}) и средней зарплаты ППС ($W_{\text{ППС}}$) не должно быть больше пяти: $W_{\text{REC}}/W_{\text{ППС}} \leq 5$. При этом должна учитываться номинальная зарплата работников, т.е. без учета выплат за дополнительные услуги (участие в НИР, различные надбавки, работа по линии коммерческих учебных программ типа заочных отделений, магистратуры и т.п.). Более того, величина номинальной зарплаты работников должна в явном виде указываться в заключенных с ними трудовых договорах. Такая мера поставит барьер доходам ректора при наличии в его вузе низкооплачиваемых преподавателей.

Во-вторых, необходимо ввести дополнительный норматив – отношение зарплаты ректора и минимальной зарплаты ППС (например, ассистента – W_{ACC}) не должно быть больше восьми: $W_{\text{REC}}/W_{\text{ACC}} \leq 8$. Учет зарплаты ассистента должен вестись так же, как и учет средней зарплаты ППС. Такая мера позволит избежать люмпенизации низовых должностей ППС. Наличие крайней бедности среди ассистентов будет автоматически сдерживать доходы ректора.

Рассмотренные два норматива при правильном соотношении друг с другом способны не только ограничить деструктивный рост зарплат ректора, но и могут стимулировать более разумную структуру ППС. Рассмотрим этот аспект проблемы на конкретном примере.

Построим «идеальную» структуру ППС и зададим «правильные» соотношения зарплат между группами работников ППС. Отталкиваясь от мнений экспертов и опыта работы в данной сфере, можно предложить следующие пропорции в численности профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов: $u_{\text{ПРОФ}}=1$, $u_{\text{ДОЦ}}=5$, $u_{\text{СТПР}}=2$, $u_{\text{ПРЕП}}=3$, $u_{\text{ACC}}=3$. При этом заработки профессоров, доцентов, старших преподавателей и преподавателей могут быть выражены относительно зарплаты ассистента следующим образом (W_{ACC}): $W_{\text{ПРОФ}}=3W_{\text{ACC}}$, $W_{\text{ДОЦ}}=2W_{\text{ACC}}$, $W_{\text{СТПР}}=1,5W_{\text{ACC}}$, $W_{\text{ПРЕП}}=1,3W_{\text{ACC}}$. В нашем случае средняя зарплата ППС будет равна $1,64W_{\text{ACC}}$. Это означает, что если вводится норматив $W_{\text{REC}}/W_{\text{ППС}} \leq 5$, то другой норматив должен быть $W_{\text{REC}}/W_{\text{ACC}} \leq 8,2$. Если задать такие соотношения двух нормативов, то вузу помимо всего прочего придется нащупать «оптимальную» структуру ППС и зарплат основных категорий работников. Разумеется, оптимальная структура ППС и зарплат может быть в явном виде рекомендована МОН РФ своим подведомственным вузам; скрывать приоритеты регулятора в данном случае не имеет смысла.

В-третьих, средняя зарплата ППС ($W_{\text{ППС}}$) вуза должна быть не меньше, чем 1,5 средней зарплаты по региону (W_{REG}): $W_{\text{ППС}}/W_{\text{REG}} \geq 1,5$. На наш взгляд, попытки довести это соотношение до двух представляется радикальными и неосмотрительными. Опыт показывает, что кратные разрывы в зарплатах являются слишком болезненными.

В-четвертых, минимальная зарплата ППС (ассистента) (W_{ACC}) вуза должна быть не меньше 0,9 от средней зарплаты по региону (W_{REG}): $W_{ACC}/W_{REG} \geq 0,9$. Данная оценка непосредственно вытекает из приведенного выше примера. Дело в том, что один норматив, как правило, недостаточен для эффективного регулирования кадровой политики вуза; необходимо еще вводить нижнюю границу оплаты труда.

В-пятых, следует ввести структурный норматив фонда заработной платы – отношение фонда оплаты труда (учитывая только номинальную зарплату без всевозможных надбавок и доплат) работников подразделений, приносящих доход (ППС, научные сотрудники и др.) ($F_{ДОХ}$), к общему фонду оплаты труда работников вуза ($F_{ОБЩ}$) не должно быть меньше 65%: $F_{ДОХ}/F_{ОБЩ} \geq 0,65$. Такая норма вынудит высшее руководство университетов повысить требования к административному и хозяйственному подразделениям вуза.

В-шестых, необходимо вести реестр заработков ректоров всех вузов страны и данные по государственным университетам должны быть в свободном доступе. Заметим, что сегодня самые «интересные» и привилегированные вузы страны (Высшая школа экономики, Финансовый университет при Правительстве РФ, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова и т.д.) принципиально выпадают из поля зрения статистики. Отчасти это связано с тем, что они не подчиняются МОН РФ, а находятся в ведении Правительства РФ. Это расширяет возможности для ценовых искажений на рынке высшего образования.
