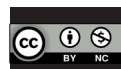


УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

Оригинальная статья / Original paper

doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47



Оценка эффективности деятельности российских вузов в контексте проблемы кадрового воспроизводства

Е.В. Романов

*Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова,
Магнитогорск, Российская Федерация.
E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru*

Аннотация. *Введение.* Переход к новой системе высшего образования в России рассматривается в статье в контексте реализации Стратегии научно-технологического развития. *Цель работы* – на основе анализа действующих и планируемых к внедрению показателей эффективности деятельности вузов оценить их актуальность в контексте кадрового воспроизводства в университетах и сформулировать предложения по его совершенствованию с учетом внедрения новой системы подготовки кадров в российской высшей школе. *Методология, методы и методики.* Базовым методологическим подходом являлся системный. Использовались теоретические методы исследования: анализ литературы по проблеме исследования, нормативных документов, сравнение и обобщение, индукция, синтез (формулировка предложений по подходу к оценке деятельности вузов). *Результаты.* Установлено, что в качестве приоритетных показателей эффективности деятельности вузов в настоящее время рассматриваются доля трудоустроенных выпускников и доля работников ППС, средняя зарплата которых составляет 200 % и более от средней зарплаты в регионе. В этой связи введение показателя, который должен характеризовать систему кадрового воспроизводства (доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников), может привести к сокращению численности ППС других возрастных групп. На основе анализа динамики численности ППС ведущих вузов Челябинской и Свердловской областей фиксируется устойчивый тренд сокращения численности ППС и доли преподавателей моложе 40 лет. Проблема кадрового воспроизводства вузов является ключевой, однако новая система показателей оценки эффективности деятельности вузов, которая вступит в действие 1 января 2025 года, не способствует решению данной проблемы. *Научная новизна.* Автором предлагается пересмотреть подход к финансированию вузов, при котором государством будет обеспечиваться обоснованное вузом число штатных единиц. Это предполагает введение для молодых преподавателей ставок, расчетная доля которых должна составлять не менее 35 % от общего числа ставок ППС вуза. Реализация такого подхода обеспечит преемственность в интеллектуальном и ценностно-мировоззренческом развитии педагогических кадров на базе сложившихся научных школ. *Практическая значимость.* Результаты исследования могут быть использованы при разработке стратегии развития научно-образовательной сферы в контексте перехода к новой системе подготовки кадров в высшей школе.

Ключевые слова: академический капитализм, мониторинг вузов, оценка эффективности вузов и руководителей, сокращение численности ППС, кадровое воспроизводство, традиционные духовно-нравственные ценности

Благодарности. Автор выражает искреннюю признательность анонимным рецензентам за ценные замечания и рекомендации, позволившие повысить качество статьи в процессе ее доработки.

Для цитирования: Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности российских вузов в контексте проблемы кадрового воспроизводства. *Образование и наука*. 2024;26(10):12–47. doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47

Evaluation of the effectiveness of Russian universities in addressing personnel development challenges

E.V. Romanov

Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, Russian Federation.

E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Abstract. *Introduction.* The transition to a new system of higher education in Russia is examined within the framework of the Strategy for Scientific and Technological Development. *Aim.* The present research aims to analyse existing and planned university performance indicators, assess their relevance to personnel development at universities, and formulate proposals to enhance the personnel development system, taking into account the implementation of a new personnel training system in Russian higher education. *Methodology and research methods.* The fundamental methodological approach employed was systematic. Theoretical research methods utilised included a literature review on the research problem, analysis of normative documents, comparison and generalisation, induction, and synthesis, which involved formulating proposals for an approach to evaluating university activities. *Results.* An analysis of the current performance indicators of universities led the author to conclude that two indicators are prioritised: the proportion of employed graduates and the proportion of teaching staff whose average salary is 200% or more than the regional average salary. The introduction of a new indicator, which aims to characterise the system of personnel development (the share of employees under the age of 39 among the total number of scientific and pedagogical workers), may result in a reduction of teaching staff from other age groups. Based on an analysis of the trends in the number of teaching staff at leading universities in the Chelyabinsk and Sverdlovsk regions, a consistent decline in both the total number of teaching staff and the proportion of teachers under 40 years old has been observed. The issue of personnel reproduction within universities is a critical one. However, the new system of indicators for evaluating the effectiveness of universities, which will take effect on January 1, 2025, does not address this problem. *Scientific novelty.* The author proposes a reevaluation of the approach to financing universities, suggesting that the state should financially support the number of staff positions justified by each university. This proposal includes the establishment of salary rates for young teachers, with the estimated proportion of these rates constituting at least 35% of the total number of teaching staff positions at the university. Implementing this approach will promote continuity in the intellectual and value-based development of teaching staff, grounded in established scientific schools. *Practical significance.* The research findings can be used to formulate a strategy for advancing the scientific and educational sectors in light of the transition to a new personnel training system in higher education.

Keywords: academic capitalism, monitoring universities, evaluating the effectiveness of universities and managers, reducing the number of teaching staff, personnel development, traditional spiritual and moral values

Acknowledgements. The author expresses sincere gratitude to the anonymous reviewers for their valuable comments and recommendations, which contributed to improving the quality of the article during its completion.

For citation: Romanov E.V. Evaluation of the effectiveness of Russian universities in addressing personnel development challenges. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2024;26(10):12–47. doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47

Еvaluación de la eficacia de las universidades rusas en el contexto de la problemática de la renovación constante del personal

E.V. Románov

Universidad Técnica Estatal de Magnitogorsk G. I. Nosova, Magnitogorsk, Federación de Rusia.

E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Abstracto. Introducción. La transición hacia un nuevo sistema de educación superior en Rusia se analiza en el artículo en el contexto de la implementación de la Estrategia para el Desarrollo Científico y Tecnológico. **Objetivo.** A partir del análisis de los indicadores de desempeño de la implementación existente y planificada de las universidades, el propósito de la investigación es evaluar su relevancia en el contexto de la renovación constante del personal universitario y formular propuestas para su mejora, teniendo en cuenta la introducción del nuevo sistema de formación de personal en la educación superior rusa. **Metodología, métodos y procesos de investigación.** Se toma el enfoque sistemático como enfoque metodológico base para el estudio. Se utilizaron métodos de investigación teórica: análisis de la literatura sobre el problema de investigación, documentos normativos, comparación y generalización, inducción, síntesis (formulación de propuestas para el enfoque de evaluación de las actividades de las universidades). **Resultados.** Se ha establecido que la proporción de graduados empleados y la proporción de trabajadores docentes cuyo salario promedio es del 200% o más del salario promedio en la región se consideran actualmente indicadores prioritarios de la eficacia de las universidades. En este sentido, la introducción de un indicador que debiera caracterizar el sistema de renovación del personal (la proporción de trabajadores menores de 39 años en el número total de trabajadores científicos y pedagógicos) puede conducir a una reducción en el número de personal docente en otros grupos etarios. Según el análisis de la dinámica respecto al número de profesores en las principales universidades de las provincias de Cheliábinsk y Sverdlovsk, se registra una tendencia constante a la reducción del número de profesores y de la proporción de profesores menores de 40 años. El problema de la renovación constante del personal en las universidades es clave, sin embargo, el nuevo sistema de indicadores para evaluar la efectividad de las universidades, que entrará en vigor a partir de enero de 2025, no contribuye a solucionar este problema. **Novedad científica.** El autor propone reconsiderar el enfoque de financiación de las universidades, en el que el Estado garantizará el número de puestos de personal justificados por la universidad. Se trata de la introducción de tarifas para los profesores jóvenes, cuya proporción estimada deberá ser de al menos el 35% del número total de tarifas del personal docente de la universidad. La implementación de este enfoque garantizará la continuidad en el desarrollo intelectual y de la visión global de los valores del personal docente sobre la base de las escuelas científicas establecidas. **Significado práctico.** Los resultados del estudio se pueden utilizar para la elaboración de estrategias para el desarrollo del ámbito científico y educativo en el contexto de la transición a un nuevo sistema de formación de personal en la educación superior.

Palabras claves: capitalismo académico, seguimiento de las universidades, evaluación de la eficacia de las universidades y de los directivos, reducción del número de profesores, renovación constante del personal, valores espirituales y morales tradicionales

Agradecimientos: El autor expresa su más sincero agradecimiento a los revisores anónimos por sus valiosos comentarios y recomendaciones, que permitieron mejorar la calidad del artículo en el proceso de su revisión.

Para citas: Románov E.V. Evaluación de la eficacia de las universidades rusas en el contexto de la problemática de la renovación constante del personal. *Obrazovanie i nauka* = Educación y Ciencia. 2024;26(10):12–47. doi:10.17853/1994-5639-2024-10-12-47

Введение

Реформирование российского высшего образования и науки в настоящее время чаще всего связывается с попыткой системного внедрения с 2012 года «академического капитализма» – понятия, введенного в 1990 году E. J. Hackett [1].

Нормативным основанием «академического капитализма» можно считать Генеральное соглашение о торговле услугами (General Agreement on Trade in Services), вступившее в силу в 1995 году. По мнению R. Oleksenko с соавторами, в результате «высшее образование стало образовательной услугой с соответствующей маркетинговой идеологией»¹ [2, p. 117]. По нашему мнению, с этого момента начинается «концептуальное оформление» «академического капитализма»: существенный вклад в развитие этой концепции внесли S. Slaughter, L. L. Leslie [3; 4], G. Rhoades, S. Slaughter [5].

С одной стороны, «академический капитализм» определяется как «стремление к рыночной и подобной рынку деятельности по привлечению внешних денежных средств» [3, p. 17], которое проявляется в межведомственной конкуренции за плату за обучение, доходы от грантов и потенциальные доходы от использования результатов интеллектуальной деятельности. С другой стороны, фиксируется, что «рыночное поведение» состоит в конкуренции не только учреждений за источники финансирования, но и между преподавателями [4, p. 154].

Таким образом, внедрение «академического капитализма» связано с развитием конкуренции как между образовательными организациями, так и между преподавателями в рамках одной образовательной организации.

Мониторинг эффективности российских вузов, который начал проводиться с 2012 года, мы рассматриваем в контексте внедрения «академического капитализма» в российскую высшую школу: изначально показатели эффективности оценивали качество не столько образовательной, сколько финансово-экономической деятельности вузов.

Следует отметить, что современный этап развития российской высшей школы нельзя анализировать, игнорируя внешнеполитический контекст. Суть настоящего состоит в борьбе России за свой суверенитет (а том числе культурный) в «гибридной войне», навязанной России коллективным Западом. В соответствии с изменениями, внесенными Указом Президента РФ В. В. Пути-

¹ Здесь и далее перевод автора.

ным в основы государственной культурной политики¹, «культурный суверенитет – совокупность социально-культурных факторов, позволяющих народу и государству формировать свою идентичность, избегать социально-психологической и культурной зависимости от внешнего влияния, быть защищенным от деструктивного идеологического и информационного воздействия, сохранять историческую память, придерживаться традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

По нашему мнению, достижение культурного суверенитета Россией предполагает отрицание навязанной концепции «академического капитализма». И переход к новой системе высшего образования следует рассматривать именно в этом контексте. В соответствии с Указом Президента РФ «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования»² в России запущен пилотный проект, направленный на изменение уровней высшего образования, включающий уровни базового и специализированного высшего образования. Обучение в магистратуре после базового высшего образования больше не считается вторым высшим, а аспирантура будет рассматриваться как отдельный уровень профессионального образования. Глава Минобрнауки РФ В. Н. Фальков на пленарном заседании Госдумы 14 мая 2024 года заявил об отмене понятия «бакалавриат» с 2025 года. Студенты российских вузов, окончившие образование по новой системе, будут получать квалификацию специалистов³.

Предлагаемые изменения потребуют создания необходимых условий для воспроизводства кадрового потенциала и соответствующих компетенций в университетах, разработки необходимого обеспечения образовательных программ. Этим изменениям должна соответствовать и система оценки эффективности деятельности организаций высшего образования и их руководителей.

Данная задача должна выполняться в контексте Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации, в которой предполагается реализация «комплекса мер, направленных на обеспечение преемственности (непрерывности) в интеллектуальном и ценностно-мировоззренческом развитии научных кадров, в том числе на базе сложившихся научных школ, привлечения талантливой молодежи в сферу научных исследований и разработок и ее закрепления в этой сфере» (раздел «Основные направления государственной политики в области научно-технологического развития и меры по ее реализации»)⁴.

¹ Указ Президента РФ от 25.01.2023 г. № 35 «О внесении изменений в основы государственной культурной политики, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 24.12.2014 г. № 808». Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/EZvjKvfpw6N23nXPEaRkt8AdhuEv9UEr.pdf> (дата обращения: 30.05.2024).

² Указ Президента РФ от 12.05.2023 г. № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования». Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/news/71118> (дата обращения: 30.05.2024).

³ Чернышенко рассказал, кем заменят бакалавров в новой системе образования. Режим доступа: <https://ria.ru/20240607/obrazovanie-1951202701.html?ysclid=lx5pzk9wdh810676713> (дата обращения: 30.05.2024).

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 28.02.2024 № 145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации». Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/50358/page/2> (дата обращения: 30.05.2024).

В то же время следует отметить нарастающее противоречие между необходимостью создания условий для кадрового воспроизводства в университетах в контексте перехода к новой системе подготовки кадров в российской высшей школе и отсутствием показателей оценки эффективности деятельности вузов, отражающих динамику создания таких условий.

Исходя из этого нами сформулированы основной исследовательский вопрос и цель исследования.

Основной исследовательский вопрос мы формулируем следующим образом: какие показатели эффективности деятельности вузов характеризуют образовательную организацию с точки зрения оценки системы кадрового воспроизводства в контексте внедрения новой системы подготовки кадров в российской высшей школе?

Цель – на основе анализа действующих и планируемых к внедрению показателей эффективности деятельности вузов оценить их актуальность в контексте кадрового воспроизводства в университетах, сформулировать предложения по совершенствованию системы кадрового воспроизводства с учетом внедрения новой системы подготовки кадров в российской высшей школе.

Обзор литературы

Построение новой системы высшего образования в России предполагает анализ итогов ее реформирования. Как правило, оценки исследователей в отношении последних имеют негативную коннотацию. Так, в работе Е. В. Балацкого подробно исследован феномен создания «образовательного пузыря» регулятором (Минобрнауки) [6], М. В. Курбатовой – феномен «бюрократического обеспечения» реформы высшей школы, когда «российская политизированная бюрократия (включая на низшем уровне и администрацию вузов) вместо создания организационно-экономических условий для повышения эффективности системы высшего образования и повышения его качества включилась в гонку по производству «сигналов» об их наличии...» [7, с. 80]. В этом контексте особую роль сыграл переход от тарифной системы оплаты труда к новой системе оплаты труда (НСОТ) в 2008 году. Нормативно-подушевое финансирование и взаимосвязанная с ним НСОТ способствовали тому, что ректорат вузов «был выведен за пределы ППС и оказался для преподавателей единым работодателем, объединившим в своих руках полномочия по установлению всех частей оплаты труда... Стимулирующие выплаты ректорам стали назначаться по министерским критериям не только без учета мнения вузовского сообщества, но и без его информирования» [7, с. 73]. В этом смысле Министерство образования и науки «убило двух зайцев»: с одной стороны, обеспечило лояльность ректорского корпуса проводимым реформам, с другой стороны, у

ректоров появился инструмент, позволяющий обеспечить лояльность ППС к преобразованиям внутри вуза¹.

В своей статье [8] мы рассматривали во взаимосвязи попытку внедрения «академического капитализма» в России с импортированием принципов нового государственного менеджмента (new public management) [9] – менеджериализма – в сферу науки и образования.

Присоединение России к Болонскому процессу (попытка импорта нового института), по мнению А. Crowley-Vigneau с соавторами, привело к приобретению системой высшего образования «парадоксальных характеристик»: «вестернизация образования не сопровождается его либерализацией; университеты теряют автономию, а не обретают ее» [10, р. 50]. На признаки «атрофии трансплантированной европейской модели высшего образования и ее перерождения» [11, с. 96] отечественные исследователи, и в частности Д. П. Фролов, указывали задолго до 24 февраля 2022 года.

Поскольку внедрение «академического капитализма» связано с развитием конкуренции как между образовательными организациями, так и между преподавателями в рамках одной образовательной организации [4, р. 154], то и в России, по справедливому замечанию В. С. Сенашенко, «в качестве обязательного механизма повышения эффективности высшей школы на передний план вышло участие вузов в конкурентной борьбе за более выгодные, приносящие дополнительные финансовые поступления условия ведения образовательной деятельности» [12, с. 9]. Исследователь отмечает, что высшее образование утрачивает свои «родовые свойства» – системность, фундаментальность, научность [12, с. 10].

Как отмечают В. В. Вольчик и А. А. Оганесян, насаждение принципов жесткой конкуренции как в профессорско-преподавательской, так и в студенческой среде осуществлялось «в ущерб навыкам командной работы, ориентированной скорее на сотрудничество» [13, с. 145]. Складывалась парадоксальная ситуация: носители «спрессованного» человеческого опыта – преподаватели вузов – должны формировать у обучаемых традиционные духовно-нравственные ценности (в числе которых приоритет духовного над материальным, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение), следуя принципам менеджериализма (конкуренция, ориентация на рынок и т. д.), которые противостоят этим ценностям [8, с. 103].

Как верно отмечает Е. А. Спиридонова, «в борьбе за повышение целевых индикаторов все меньше внимания уделяется человеческому аспекту <...>, талантливый ученый, имеющий множество статей и монографий, может и не быть хорошим преподавателем» [14, с. 31].

Результатом реформ в высшей школе стали снижение качества человеческого капитала и постепенная утрата неявного знания. Об этом свидетель-

¹ Нам представляется, что этот аспект дает исследователям основание для изучения поведенческих реакций лиц, принимающих решения (исследование взаимосвязи «стимул – реакция»). Идеи бихевиоризма могут стать основанием объяснений роли субъективного фактора в реформировании российского высшего образования.

ствует сокращение числа защит кандидатских и докторских диссертаций, патентной активности и активности по получению доходов от использования результатов интеллектуальной деятельности [15, с. 75–76]. Это стало следствием проводимой в России политики в отношении науки, которая, по мнению В. Л. Тамбовцева, не является научно-обоснованной как минимум в четырех составляющих: «1) выборе инструментов повышения публичной подотчетности науки; 2) намерениях финансировать исследования исключительно на конкурсной основе; 3) стремлениях развивать науку преимущественно в университетах, причем силами преподавателей; 4) намерениях укрупнять исследовательские организации» [16, с. 28].

И. Г. Дежина и Г. А. Ключарев, анализируя «болевы точки» российского высшего образования, к таковым относят качество подготовки в вузах, состояние профессорско-преподавательского состава в университетах и тенденции сотрудничества компаний и вузов [17]. Разделяя эту точку зрения и тезис о том, что «проводимые реформы разрушают исторически сложившиеся традиции университета» [14, с. 32], вместе с тем мы не согласны с утверждением Е. А. Спиридоновой о необратимости этого разрушительного процесса. Несмотря на очевидные негативные процессы в российской высшей школе, Л. В. Константинова с соавторами справедливо указывает на позитивные тенденции в развитии вузовской науки: сформировалась группа вузов, которые по своей целевой модели и результативности могут быть отнесены к исследовательским и предпринимательским университетам [18, с. 120]. Соответственно, растет количество реальных научных достижений в этих вузах.

Увеличивается количество российских отечественных журналов, индексируемых в ведущих мировых наукометрических базах. Мы рассматриваем возможность публикации статей по социально-экономическим и гуманитарным наукам в российских журналах, индексируемых в Web of Science (WoS) и Scopus, как возможность продвижения русского языка и идей «русского мира» (в широком смысле слова), формирования единого научного пространства среди республик бывшего СССР. По нашему мнению, государство должно обеспечить финансовую поддержку российским журналам, которые уже входят в мировые базы, и способствовать увеличению их числа. Эти журналы следует рассматривать в качестве инструментов «мягкой силы» государства, поэтому и вопрос их финансирования должен решаться на государственном уровне [8, с. 112].

Особую роль в наращивании позитивных тенденций в российской высшей школе мы видим в разработке новой методологии оценки эффективности вузов. Система оценки эффективности деятельности вузов и их руководителей должна содержать такую совокупность показателей, достижение которых будет способствовать устранению «болевых точек», препятствующих инновационному развитию каждого конкретного вуза и системы высшего образования в целом.

Достаточно подробный анализ существующих подходов (зарубежных и отечественных) к оценке эффективности деятельности вузов мы представили в серии наших статей [19–21], опубликованных на страницах журнала «Образование и наука».

В частности, подробный анализ приказов Минобрнауки РФ, устанавливающих показатели эффективности деятельности вузов и их руководителей, в соответствии с которыми эта оценка осуществлялась до июня 2020 года, представлен в нашем исследовании [20].

28 июня 2020 года вступил в силу Приказ Министерства науки и высшего образования относительно показателей эффективности вузов и работы их руководителей (далее – Приказ-475)¹, в который были внесены изменения Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 22.10.2020 г. № 1323². Анализ данных приказов проведен в работе автора [21]: в частности, в качестве альтернативы методологии, используемой Минобрнауки, предлагался дифференцированный подход к оценке вузов, предполагающий их сопоставимость с точки зрения ожидаемой результативности и реализуемой «целевой функции»: федеральные, национальные исследовательские, опорные университеты, «обычные» вузы. Предлагалось ввести показатель, свидетельствующий о востребованности специалистов, – доля трудоустроенных студентов, причем введение показателя, фиксирующего уровень и динамику оплаты труда выпускников (после выпуска, через пять и десять лет после окончания вуза), рассматривалось как отражение подготовки компетентных специалистов. Оценку сформированных у студентов традиционных российских духовно-нравственных ценностей предлагалось измерять, например, на основе определения доли студентов, участвующих в волонтерской деятельности, а увеличение численности молодых преподавателей обеспечить за счет государственного финансирования определенного количества дополнительных ставок на основе представленного вузом обоснования.

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24.03.2020 г. № 475 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» (с изменениями на 22.10.2020 г.). Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/566387043> (дата обращения: 30.05.2024).

² Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.10.2020 г. № 1323 «О внесении изменения в показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений, утвержденные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2020 г. № 475». Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/566387043> (дата обращения: 30.05.2024).

Методология, материалы и методы

Информационную базу исследования составляли:

– приказы Минобрнауки в части установления показателей эффективности вузов и их руководителей;

– результаты мониторинга ведущих вузов Челябинской и Свердловской областей 2019–2023 гг., размещенные на сайте Главного информационно-вычислительного центра Минобрнауки (<http://indicators.miccedu.ru/monitoring>).

Методологическим основанием исследования являлся системный подход; специфика изыскания предопределила выбор следующих методов: анализ теоретических источников по проблеме исследования (в том числе источников, индексируемых в наукометрических базах Web of Science и Scopus), материалов, представленных в eLibrary за период 1990–2024 гг., по ключевым словам «менеджеризм», «академический капитализм», «эффективность вузов»; нормативных документов, регламентирующих показатели эффективности деятельности вузов и их руководителей, результатов мониторинга региональных вузов), сравнение и обобщение, индукция, синтез (формулировка предложений по подходу к оценке деятельности вузов).

Результаты исследования

На сегодняшний день эффективность деятельности вузов и их руководителей оценивается на основе показателей, утвержденных Приказами Минобрнауки от 01.02.2022 г. № 92¹ (далее – Приказ-92) и Приказом Минобрнауки от 01.09.2022 г. № 834² (далее – Приказ-834). В апреле 2024 г. Минобрнауки подготовил проект приказа об утверждении новых показателей эффективности деятельности вузов и их руководителей³ (далее – Проект). В июле 2024 года на

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2022 № 92 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202203140027?ysclid=lwkka4w782953068045> (дата обращения: 30.05.2024).

² Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.09.2022 № 834 «О внесении изменений в показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений, утвержденные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2022 г. № 92». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202210070033?ysclid=lwp1q6o5uc516712964> (дата обращения: 30.05.2024).

³ Проект Приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений» (подготовлен Минобрнауки России 15.04.2024). Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56889709/?ysclid=lwkjohk71b30914712> (дата обращения: 30.05.2024).

основе указанного Проекта принят новый приказ (далее – Приказ-441)¹, который вступает в силу 1 января 2025 года.

Для удобства анализа общую таблицу, состоящую из двух частей (в первой – показатели эффективности деятельности учреждений; во второй – показатели эффективности работы руководителей учреждений), мы разделили. Таким образом, в таблице 1 приведены показатели эффективности деятельности вузов в соответствии с действующими приказами Минобрнауки и новым Приказом-441. В таблице 2 – действующие показатели эффективности руководителей вузов, а в таблице 3 – показатели эффективности руководителей вузов в соответствии с новым Приказом-441.

В таблице 1 изменения в соответствии с Приказом-834 выделены полужирным шрифтом, показатели Приказа-441 – полужирным курсивом. Как видно из таблицы 1, в соответствии с Приказом-834 изменения коснулись п. 2 (доля педагогических работников, средняя зарплата которых составляет 200 % и более от средней зарплаты по региону) – добавлен диапазон 45–47 % и соответствующее ему количество баллов. Изменения коснулись также п. 7 – предложен новый подход к оценке медиаактивности и соответствующие показатели.

В соответствии с Приказом-441 только один показатель (качество финансового менеджмента, его оценочные значения и количество баллов) остался неизменным в сравнении с действующими приказами. Существенные изменения (выделены полужирным курсивом) коснутся оценки: доли трудоустроенных выпускников (п. 1), научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности (п. 3), удельного веса численности иностранных студентов (п. 5), медиаактивности (п. 7). Планируется добавить три показателя: оценивающих качество организации физкультурной и спортивной работы с обучающимися (п. 8), выполнение контрольных цифр приема по образовательным программам (п. 9), средний балл ЕГЭ зачисленных для обучения по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета (п. 10). Анализ предлагаемых изменений будет проведен ниже. Для остальных показателей (например, доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПП) скорректированы диапазоны оценок, при этом количество баллов осталось неизменным.

Таким образом, в соответствии с действующими приказами оценки эффективности деятельности вузов максимальное количество баллов, которое можно набрать, составляет 72,5. В соответствии с Приказом-441 – 82,5 балла.

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.07.2024 № 441 «Об утверждении показателей эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, и работы их руководителей, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений». Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202408080151?ysclid=lzowub6y5w641598972> (дата обращения: 11.08.2024).

Таблица 1

Показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации

Table 1

Performance indicators of federal budgetary and autonomous educational institutions of higher education subordinated to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
I. Показатели эффективности деятельности учреждений (<i>Показатели эффективности деятельности федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации</i>) <i>Performance indicators of institutions (Performance indicators of federal budgetary and autonomous educational institutions of higher education subordinated to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation)</i>				
1	Доля трудоустроенных выпускников учреждения (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) <i>The share of employed graduates of the institution (from November 1 of the year preceding the reporting year to October 31 of the reporting year)</i>	менее 75 % <i>less than 75%</i>	0	4 квартал <i>4th quarter</i>
		75–76 %	1	
		76–77 %	2	
		77–79 %	3	
		79–81 %	5	
		81–83 %	7	
		83–85 %	9	
		85–87 %	11	
		87–90 %	13	
		более 90 % <i>more than 90%</i>	15	
		менее 75 % <i>less than 75%</i>	0	
		75–79 %	2	
		80–84 %	4	
		85–89 %	6	
		90–94 %	8	
		95 % и более <i>95% or more</i>	10	

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
2	Доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200 % и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации <i>The share of teaching staff from among the teaching staff, whose average salary at the end of the calendar year is 200% or more of the average salary in the relevant subject of the Russian Federation</i>	менее 30 % <i>less than 30 %</i>	0	2 квартал <i>2nd quarter</i>
		30–32 %	1	
		32–35 %	2	
		35–37 %	3	
		37–40 %	5	
		40–42 %	7	
		42–45 %	9	
		45–47 %	11	
		47–50 %	13	
		50 % и более <i>50% or more</i>	15	
		менее 30 % <i>less than 30%</i>	0	
		30–31 %	1	
		32–34 %	2	
		35–36 %	3	
		37–39 %	5	
		40–41 %	7	
		42–44 %	9	
		45–46 %	11	
		47–49 %	13	
		50 % и более <i>50% or more</i>	15	
3	Объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника, тыс. руб. <i>The volume of research and development work per scientific and pedagogical worker, thousand rubles</i>	менее 100 <i>less than 100</i>	0	3 квартал <i>3rd quarter</i>
		100–150	2	
		150–200	3	
		200–250	4	
		250–300	5	
		300–350	6	
		350–400	7	
		400–450	8	
		450–500	9	
		500 и более <i>500 or more</i>	10	
3	Удельный вес объема научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника в годовом объеме дохода от трудовой деятельности в соответствующей субъекте Российской Федерации <i>The share of the volume of research and development work per scientific and pedagogical worker in the annual amount of income from work in the relevant subject of the Russian Federation</i>	менее 20 % <i>less than 20%</i>	0	3 квартал <i>3rd quarter</i>
		20–29 %	2	
		30–39 %	3	
		40–49 %	4	
		50–59 %	5	
		60–69 %	6	
		70–79 %	7	
		80–89 %	8	
		90–99 %	9	
		100 % и более <i>100% or more</i>	10	

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
4	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников <i>The share of employees under the age of 39 in the total number of scientific and pedagogical workers</i>	менее 35 % <i>less than 35%</i>	0	4 квартал <i>4th quarter</i>
		35–37 %	2	
		37–39 %	3	
		39–40 %	4	
		40–41 %	5	
		41–42 %	6	
		42–43 %	7	
		43–44 %	8	
		44–45 %	9	
		45 % и более <i>45% or more</i>	10	
		менее 35 % less than 35%	0	
		35–36 %	2	
		37–38 %	3	
		39 %	4	
		40 %	5	
		41 %	6	
		42 %	7	
		43 %	8	
		44 %	9	
		45 % и более <i>45% or more</i>	10	
5	Удельный вес численности иностранных студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, в общей численности студентов (приведенный контингент) <i>The proportion of the number of foreign students enrolled in bachelor's, specialist's, and master's degree programmes in the total number of students (given contingent)</i>	менее 3 % less than 3%	0	4 квартал <i>4th quarter</i>
		3–3,5 %	2	
		3,5–4 %	3	
		4–4,5 %	4	
		4,5–5 %	5	
		5–6 %	6	
		6–7 %	7	
		7–8 %	8	
		8–9 %	9	
		9 % и более <i>9% or more</i>	10	
		менее 3 % less than 3%	0	
		3–3,4 %	1	
		3,5–3,9 %	1,5	
		4–4,4 %	2	
		4,5–4,9 %	2,5	
		5–5,9 %	3	
		6–6,9 %	3,5	
		7–7,9 %	4	
		8–8,9 %	4,5	
		9 % и более <i>9% or more</i>	5	

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
6	Качество финансового менеджмента (индекс) (без изменений) <i>Quality of financial management (index) (unchanged)</i>	Низкое значение <i>Low value</i>	0	3 квартал <i>3rd quarter</i>
		Среднее значение <i>The average value</i>	5	
		Наивысшее значение <i>The highest value</i>	10	
7	Рейтинг медиаактивности <i>Media Activity Rating</i>	Улучшение позиции в рейтинге медиаактивности больше чем на 10 позиций <i>Improving the position in the media activity rating by more than 10 positions</i>	1	1, 2, 3 и 4 кварталы <i>1, 2, 3 and 4 quarters</i>
		Сохранение позиции в рейтинге медиаактивности в топ-15 <i>Maintaining a position in the ranking of media activity in the top 15</i>	1,5	
		Улучшение позиции в рейтинге медиаактивности больше чем на 20 позиций <i>Improving the position in the media activity rating by more than 20 positions</i>	2,5	
7	Рейтинг медиаактивности <i>Media Activity Rating</i>	Позиция в рейтинге медиаактивности с 1 по 20 место <i>Position in the media activity rating from 1st to 20th place</i>	2,5	1, 2, 3 и 4 кварталы <i>1, 2, 3 and 4 quarters</i>
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 21 по 50 место <i>Position in the media activity rating from 21st to 50th place</i>	2	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 51 по 70 место <i>Position in the media activity rating from 51st to 70th place</i>	1,5	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 71 по 100 место <i>Position in the media activity rating from 71st to 100th place</i>	1	

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
7	Рейтинг медиаактивности <i>Media Activity Rating</i>	Позиция в рейтинге медиаактивности со 151 места и более <i>Position in the media activity rating from 151 places or more</i>	0	1, 2, 3 и 4 кварталы <i>1, 2, 3 and 4 quarters</i>
		Позиция в рейтинге медиаактивности со 101 по 150 место <i>Position in the media activity rating from 101 to 150th place</i>	0,5	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 71 по 100 место <i>Position in the media activity rating from 71st to 100th place</i>	1	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 51 по 70 место <i>Position in the media activity rating from 51st to 70th place</i>	1,5	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 21 по 50 место <i>Position in the media activity rating from 21st to 50th place</i>	2	
		Позиция в рейтинге медиаактивности с 1 по 20 место <i>Position in the media activity rating from 1st to 20th place</i>	2,5	
8	Качество организации физкультурной и спортивной работы с обучающимися <i>The quality of the organisation of physical education and sports work with students</i>	Низкое значение <i>Low value</i>	-5	4 квартал <i>4th quarter</i>
		Среднее значение <i>The average value</i>	0	
		Высокое значение <i>High value</i>	5	

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
9	Выполнение контрольных цифр приема по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры <i>Implementation of admission control figures for bachelor's degree programmes, speciality programmes, master's degree programmes</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	–5	4 квартал <i>4th quarter</i>
		Показатель выполнен частично (остались незакрытыми не более 10) <i>The indicator was partially fulfilled (no more than 10 remained unclosed)</i>	0	
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	5	
10	Средний балл ЕГЭ зачисленных на очную форму обучения на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета <i>The average USE score of full-time students enrolled in places funded by federal budget allocations</i>	менее 60 баллов <i>less than 60 points</i>	–5	4 квартал
		60–69 баллов <i>60–69 points</i>	0	4th quarter
		70–79 баллов <i>70–79 points</i>	5	
		80–100 баллов <i>80–100 points</i>	10	

В таблице 2 представлены показатели эффективности работы руководителей вузов в соответствии с Приказом-92 и Приказом-834: добавился п. 11, касающийся доли мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета в соответствии со статьей 71 (часть 5) закона «Об образовании в Российской Федерации» (эта статья определяет право на прием для обучения по программам бакалавриата и специалитета сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов I и II групп, инвалидов детства, инвалидов вследствие военной травмы или заболевания, полученных в период прохождения военной службы, ветераны боевых действий).

Предварительно можно сказать, что показатель 9 является интегративным, включающим: а) выполнение квоты по приему инвалидов; б) размещение информации об учреждении в сети Интернет; в) отсутствие замечаний по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг и выполнение плана по устранению выявленных замечаний. Соответственно, непонятно, какой будет общая оценка, если не выполнен один показатель из трех.

Таблица 2

Показатели эффективности работы руководителей федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений

Table 2

Performance indicators of the heads of federal budgetary and autonomous educational institutions of higher education subordinated to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, the results of which establish incentive payments to the heads of such institutions

№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
Показатели эффективности работы руководителей учреждений <i>Performance indicators of heads of institutions</i>				
8	Доля обучающихся учреждения, систематически занимающихся физической культурой и спортом <i>The proportion of students of the institution who are systematically engaged in physical education and sports</i>	менее 85 % <i>less than 85%</i>	–5	1 квартал <i>1st quarter</i>
		более 85 % <i>more than 85%</i>	0	
9	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов, размещение информации об учреждении в информационно-коммуникационной сети Интернет на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru , отсутствие замечаний по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг (в случае проведения такой оценки) и выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки и наличия недостатков) <i>Fulfilling the quota for the employment of persons with disabilities, posting information about the institution on the official website for posting information about state (municipal) institutions www.bus.gov.ru, the absence of comments on the results of an independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services (in the case of such an assessment) and the implementation of a plan to eliminate the shortcomings identified in during an independent assessment of the quality of the conditions for the provision of services within the competence of the head (in the case of such an assessment and the presence of deficiencies)</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	–5	1 квартал <i>1st quarter</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	0	

10	Своевременное выполнение задач, поставленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации <i>Timely fulfillment of the tasks set by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	0	1, 2, 3 и 4 кварталы <i>1, 2, 3 and 4 quarters</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	5	
11	Доля мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в соответствии с частью 5 статьи 71 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 2730ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2021, № 8, ст. 1200), в общем количестве мест, выделенных в рамках указанной квоты <i>The proportion of places filled within the quota for admission to undergraduate and specialty programmes at the expense of budget allocations from the federal budget, budgets of subjects of the Russian Federation and local budgets in accordance with part 5 of Article 71 of Federal Law No. 2730 FZ of December 29, 2012 "On Education in the Russian Federation" (Collection of Legislation of the Russian Federation, 2012, No. 53, Article 7598; 2021, No.8, Article 1200), in the total number of places allocated within the specified quota</i>	80% и более <i>80% or more</i>	0	4 квартал <i>4th quarter</i>
		50–80%	–2	
		менее 50% <i>less than 50%</i>	–5	

В таблице 3 представлены изменения в показателях оценки эффективности руководителей вузов в соответствии с Приказом-441. Как видно из таблицы, из набора показателей, оценивающих эффективность работы руководителей, исключен показатель «доля обучающихся учреждения, систематически занимающихся физической культурой и спортом»; показатель, оценивающий долю мест, заполненных в рамках квоты приема для обучения лиц, имеющих право обучаться по программам бакалавриата и специалитета в соответствии со ст. 71 закона «Об образовании в РФ», остался без изменений по отношению к действующей системе показателей эффективности работы руководителей.

Отдельно стал оцениваться показатель, учитывающий размещение информации об организации в сети Интернет и выполнение квоты по приему инвалидов. По существу, в соответствии с Приказом-441 при оценке эффективности деятельности работы руководителей вузов добавлен только один показатель – «соблюдение сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности». По-видимому, с соблюдением этих сроков имеются проблемы, если они предполагается в качестве оценки эффективности руководителя.

Таким образом, в соответствии с действующими приказами максимальное количество баллов, которое могут получить руководители вузов при оценке эффективности их работы, составляет +5 баллов, минимальное значение составляет –15 баллов.

В соответствии с Приказом-441 эти значения составят соответственно +2,5 и –12,5 балла.

Таблица 3
Показатели эффективности работы руководителей федеральных бюджетных и автономных образовательных учреждений высшего образования, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по результатам достижения которых устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям таких учреждений

Table 3 Performance indicators of the heads of federal budgetary and autonomous educational institutions of higher education subordinated to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, based on the results of which incentive payments are established to the heads of such institutions				
№ п/п	Наименование показателя эффективности <i>The name of the performance indicator</i>	Оценочные значения выполнения показателей эффективности <i>Estimated values of performance indicators</i>	Количество баллов <i>Number of points</i>	Отчетный период <i>The reporting period</i>
Показатели эффективности работы руководителей учреждений <i>Performance indicators of heads of institutions</i>				
11	Своевременное выполнение задач, поставленных Министерством науки и высшего образования Российской Федерации <i>Timely fulfillment of the tasks set by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	0	1, 2, 3 и 4 кварталы <i>1, 2, 3 and 4 quarters</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	2,5	
12	Размещение информации об учреждении в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте по размещению информации о государственных (муниципальных) учреждениях www.bus.gov.ru <i>Placement of information about the institution on the official website for the placement of information about state (municipal) institutions www.bus.gov.ru</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	–2,5	2 квартал <i>2nd quarter</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	0	
13	Соблюдение сроков и порядка представления в Министерство науки и высшего образования бухгалтерской отчетности, статистических форм отчетности <i>Compliance with the deadlines and procedure for submitting accounting reports and statistical reporting forms to the Ministry of Science and Higher Education</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	–2,5	2 квартал, 4 квартал <i>2nd quarter, 4th quarter</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	0	

14	Выполнение квоты по приему инвалидов <i>Meeting the quota for the admission of disabled people</i>	Показатель не выполнен <i>The indicator is not fulfilled</i>	–2,5	1 квартал <i>1st quarter</i>
		Показатель выполнен <i>The indicator is completed</i>	0	
15	Доля мест, заполненных в рамках квоты для приема на обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в соответствии с частью 5 статьи 71 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в общем количестве мест, выделенных в рамках указанной квоты <i>The proportion of places filled within the quota for admission to undergraduate and speciality programmes at the expense of budget allocations from the federal budget, budgets of subjects of the Russian Federation and local budgets in accordance with part 5 of Article 71 of Federal Law No. 273- FL dated December 29, 2012 “On Education in the Russian Federation”, in the total number of places allocated within the specified quota</i>	менее 50 % <i>less than 50%</i>	–5	4 квартал <i>4th quarter</i>
		50–79 %	–2	
		80 % и более <i>80% or more</i>	0	

Обсуждение

Ограничения по объему статьи не позволяют дать оценку всем показателям эффективности (вузов и руководителей), в то же время для нас особый интерес представляет подход к оценке эффективности деятельности вузов. Именно эти показатели и будут обсуждаться.

Вначале следует сказать об изменении методологии оценки эффективности деятельности вузов в соответствии с действующими Приказами 92 и 834 соответственно, по сравнению с методологией оценки, заложенной в ранее действующем Приказе-475 (от 24.03.2020 г. (с изменениями от 22.10.2020 г.)).

Сравнительный анализ показателей эффективности представлен в таблице 4.

Таблица 4
Сравнительный анализ показателей эффективности оценки деятельности
вузов в нормативных документах

Table 4
Comparative analysis of performance indicators for evaluating the activities of
universities in regulatory documents

Приказ-475 (с изменениями и дополнениями Приказ-1323) <i>Order-475 (with amendments and additions Order-1323)</i>	Приказ-92 (с изменениями и дополнениями При- каз-834) <i>Order-92 (with amendments and additions Order-834)</i>
Используется дифференцированный подход к оцен- ке показателей, характеризующих качество образо- вания (средний балл ЕГЭ), международную деятель- ность (удельный вес численности иностранных сту- дентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в общей численности студентов (приведенный контингент)) для вузов, находящихся на территории Москвы и Санкт-Пе- тербурга и вузов, не расположенных на территории этих городов <i>A differentiated approach is used to assess indicators characterising the quality of education (average USE score), international activity (proportion of the number of foreign students) for universities located in Moscow and St. Petersburg and universities not located in these cities</i>	Отсутствует дифференцированная оцен- ка для вузов Москвы и Санкт-Петербурга и всех остальных вузов. Вузы не оценивают- ся по показателю среднего балла ЕГЭ при- нятых студентов. Оценивается удельный вес численности иностранных студентов <i>There is no differentiated assessment for univer- sities in Moscow and St. Petersburg and all other universities. Universities are not evaluated ac- cording to the average EXAM score of accepted students The proportion of the number of inter- national students is estimated</i>
Удельный вес численности обучающихся (приве- денного контингента) по программам магистрату- ры, подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), ординатуры, интернату- ры, ассистентуры-стажировки в общей численности приведенного контингента обучающихся по обра- зовательным программам высшего образования <i>The share of the number of students (the given contingent) in master's degree programmes, training of scientific and pedagogical personnel in postgraduate studies (adjunct), residency, internship, assistant internship in the total number of the given contingent of students in educational programmes of higher education</i>	Показатель не оценивается <i>The indicator is not evaluated</i>
Темп прироста доходов от научно-исследователь- ских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника <i>The growth rate of income from research and development work per research and teaching staff</i>	Объем научно-исследовательских и опытно- конструкторских работ в расчете на од- ного научно-педагогического работника оценивается по абсолютному значению: при 500 тыс. руб. и более – 10 баллов. Эф- фективность НИОКР не оценивается по темпам прироста доходов в расчете на одного НПП <i>The volume of research and development work per scientific and pedagogical worker is estimat- ed by absolute value: at 500 thousand rubles or more – 10 points. The effectiveness of R&D is not estimated by the rate of income growth per research and teaching staff</i>

Число публикаций организации, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников за год, предшествующий году отчетного периода <i>The number of publications of the organisation indexed in the information and analytical system of scientific citation Web of Science or Scopus, per 100 scientific and pedagogical staff for the year preceding the year of the reporting period</i>	Показатель не оценивается <i>The indicator is not evaluated</i>
Количество цитирований публикаций, изданных за последние 5 лет, индексируемых в информационно-аналитической системе научного цитирования Web of Science или Scopus, в расчете на 100 научно-педагогических работников <i>The number of citations of publications published over the past 5 years, indexed in the information and analytical system of scientific citation Web of Science or Scopus, per 100 scientific and pedagogical staff</i>	Показатель не оценивается <i>The indicator is not evaluated</i>
Темп прироста поступлений из средств от приносящей доход деятельности <i>The growth rate of income from income-generating activities</i>	Показатель не оценивается <i>The indicator is not evaluated</i>
В соответствии с Приказом-1323 введен показатель «доля педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200 % и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации», который варьируется от 0 баллов (значение показателя менее 30 %) до 25 баллов (значение показателя 50 % и более) <i>In accordance with Order-1323, the indicator "the share of teaching staff from among the teaching staff whose average salary at the end of the calendar year is 200% or more of the average salary in the relevant subject of the Russian Federation" was introduced, which varies from 0 points (the value of the indicator is less than 30%) to 25 points (the value of the indicator 50% or more).</i> Справка: максимальное количество баллов при оценке эффективности деятельности учреждений – 130* Reference: the maximum number of points in evaluating the effectiveness of institutions is 130*	Показатель используется в такой же формулировке. Максимальное значение за показатель 15 баллов из максимальных 72,5 балла <i>The indicator is used in the same formulation. The maximum value for the indicator is 15 points out of the maximum 72.5 points</i>
Показатель отсутствовал <i>The indicator was missing</i>	Доля трудоустроенных выпускников учреждения (с 1 ноября года, предшествующего отчетному, по 31 октября отчетного года) <i>The share of employed graduates of the institution (from November 1 of the year preceding the reporting year to October 31 of the reporting year)</i>

Показатель отсутствовал <i>The indicator was missing</i>	Доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников <i>The share of employees under the age of 39 in the total number of scientific and pedagogical workers</i>
Показатель отсутствовал <i>The indicator was missing</i>	Рейтинг медиаактивности <i>Media Activity Rating</i>

Примечание. *В Приказе-475 по показателю темпа приростов от научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника при 9 % и более получали 10 баллов; если организация входила в 20 % учреждений с наибольшим абсолютным значением объема доходов от научно-исследовательских опытно-конструкторских работ в расчете на одного научно-педагогического работника, за прошедший период могли получить еще 10 баллов. Аналогичная оценка действовала и в отношении показателя «темпы прироста поступлений из средств от приносящей доход деятельности».

Note. *In Order-475, 10 points were awarded in terms of the rate of growth from research and development work per scientific and pedagogical worker at 9% or more; if the organisation was included in 20% of institutions with the highest absolute value of income from research and development work based on one scientific and pedagogical worker could have received 10 more points over the past period. A similar assessment applied to the indicator “growth rate of income from income-generating activities”.

Принципиальное отличие показателей эффективности в Приказе-92 состоит в отказе от дифференцированного подхода при оценке качества образования и эффективности международной деятельности: вузы не делятся на группы (1 группа – Москва и Санкт-Петербург; 2 группа – вузы, не находящиеся на территории Москвы и Санкт-Петербурга). В Приказе-92 отсутствует «измерение» качества образовательной деятельности по среднему баллу ЕГЭ студентов, принятых на обучение по очной форме обучения по программам бакалавриата и специалитета за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы РФ **и с оплатой стоимости затрат на обучение физическими и юридическими лицами** (выделено автором). К этому показателю мы еще вернемся, поскольку он в трансформированном виде используется в Приказе-441, определяющем новые показатели эффективности деятельности вузов.

Относительно оценки эффективности НИОКР в Приказе-92 оценивается объем научно-исследовательских работ в расчете на одного НПР. Для получения максимальных 10 баллов за показатель необходимо, чтобы его значение составляло 500 тыс. руб. и более.

В действующих показателях оценка эффективности НИОКР не предполагает учет числа публикаций организации и их цитирования в Web of Science или Scopus в расчете на 100 НПР.

В определенной степени компенсировать отсутствие показателей публикационной активности должен рейтинг медиаактивности вуза. В соответствии с изменениями, внесенными в Приказ-92 Приказом-834, максимальное значение показателя составляет 2,5 балла. Данный рейтинг складывается из трех показателей: 1) эффективность работы вуза со СМИ; 2) с социальными сетями;

3) с официальным сайтом. Каждый из трех показателей имеет свой вес в итоговой формуле и рассчитывается отдельно¹.

Показатель доли педагогических работников, средняя зарплата которых составляла 200 % и более от средней зарплаты в соответствующем регионе, рассматривается как один из приоритетных (15 баллов из общей суммарной оценки 72,5 балла). Несмотря на то что данный показатель был введен с октября 2020 года, **значение доли преподавателей, средняя заработная плата которых составляет 200 % и более, отсутствует в результатах мониторинга 2022 и 2023 годов.**

В перечне показателей эффективности деятельности вузов появился показатель доли трудоустроенных выпускников. При значении показателя менее 75 % – 0 баллов; при 90 % и более – 15 баллов.

И наконец, введен показатель, характеризующий систему кадрового воспроизводства, – доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПР.

Введением показателя доли трудоустроенных выпускников учтено предложение, сформулированное нами в исследовании [21]. В этой же работе мы отмечали, что показатели, характеризующие условия для воспроизводства кадрового потенциала, должны давать представление о динамике притока молодых кадров в систему высшего образования и уровне оплаты их труда [21, с. 120]. При этом мы указывали на то, что «механическое» введение показателя результативности, характеризующего способность вуза обеспечивать кадровое воспроизводство (доля преподавателей до 39 лет в общей численности ППС), может создать угрозу сокращения преподавателей старшей возрастной группы, порождая тем самым «дефицит неявного знания». «В этой связи актуализируются исследования по научному обоснованию соотношения между различными возрастными группами преподавателей (с учетом специфики отрасли знания), при котором будет обеспечена преемственность как в передаче «спрессованного» человеческого опыта студентам, так и в проведении научных исследований <...>; целесообразно введение показателя „доля педагогических работников из числа ППС до 39 лет, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200 % и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации“» [21, с. 120–121].

Проведенный нами анализ изменения показателей кадрового потенциала ведущих вузов Челябинской и Свердловской областей (таблица 5) позволяет судить о том, что в подавляющем числе университетов на фоне планомерного сокращения численности ППС вузов сокращается и доля преподавателей моложе 40 лет.

Тенденция сокращения численности ППС вузов характерна как для вузов, учредителем которых является Министерство науки и высшего образования

¹ Минобрнауки России представило рейтинг медийной активности высших учебных заведений. Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/39066> (дата обращения: 30.05.2024).

РФ, так и для тех вузов, у которых с мониторинга 2020 года учредителем стало Министерство просвещения РФ.

За весь рассматриваемый период практически у всех вузов показатель отношения средней зарплаты ППС к средней зарплате по экономике региона превышал 200 % (ЮУрГГПУ – 199,54 %, РГППУ – 191,09 % в мониторинге 2022 года; УрГПУ – 197,44 %, 199,19 %, 198,48 % в мониторингах 2019, 2022 и 2023 годов соответственно; УГЮУ им. В. Ф. Яковлева – 197,34 % в мониторинге 2022 года).

Таблица 5

Показатели кадрового потенциала ведущих вузов Челябинской и Свердловской областей

Table 5

Indicators of the human resources potential of the leading universities of the Chelyabinsk and Sverdlovsk regions

№ п/п	Наименование вуза <i>Name of the university*</i>	Численность ППС / доля ППС моложе 40 лет / средняя зарплата ППС по результатам мониторинга*** <i>Number of teaching staff / percentage of teaching staff under 40 years of age / average salary of teaching staff according to monitoring results</i>				
		2019	2020	2021	2022	2023
Челябинская область <i>Chelyabinsk Region</i>						
1	ЮуpГУ (НИУ) <i>SUSU (NRU)</i>	1 522	1 437	1 326	1 228	1 152
		35,48 %	32,01 %	30,02 %	27,36 %	25,09 %
		66,10	65,71	67,74	71,57	82,29
2	МГТУ им. Г. И. Носова <i>NMSTU</i>	630	578	557	539	500
		31,75 %	28,20 %	24,06 %	19,29 %	16,60 %
		65,40	67,39	69,27	80,38	91,59
3	ЧелГУ <i>ChelSU</i>	577	577	575	555	538
		45,41 %	40,73 %	38,61 %	37,66 %	36,43 %
		68,23	82,11	88,22	91,14	106,96
4	ЮуpГГПУ** <i>SUSHPU</i> с 2020 г. учредитель Минпрос РФ <i>since 2020 the founder is the Ministry of Education of the Russian Federation</i>	387	360	344	331	323
		18,35 %	17,78 %	16,28 %	14,80 %	13,0 %
		61,60	65,21	66,29	71,11	81,76
Свердловская область <i>Sverdlovsk Region</i>						
5	УрФУ им. Б. Н. Ельцина <i>UrFU</i>	2 152	2 187	2 226	2 185	2 171
		29,41 %	25,24 %	25,92 %	24,49 %	25,89 %
		71,96	83,24	90,84	98,23	113,76
6	УГЭУ <i>USUE</i>	375	374	401	380	352
		29,07 %	26,47 %	22,94 %	21,05 %	18,18 %
		84,71	78,54	84,12	90,98	104,15

7	РГППУ** RSVPU с 2020 г. учредитель Минпрос РФ <i>since 2020 the founder is the Ministry of Education of the Russian Federation</i>	247	229	219	214	196
		17,41 %	16,59 %	17,35 %	18,22 %	17,35 %
		70,36	73,98	77,47	79,63	99,91
8	УрГПУ** USPU с 2020 учредитель Минпрос РФ <i>since 2020 the founder is the Ministry of Education of the Russian Federation</i>	380	310	281	280	273
		27,89 %	23,55 %	24,20 %	28,21 %	28,94 %
		67,80	81,73	85,20	83,0	92,05
9	УТЮУ им. В. Ф. Яков- лева USLU named after V. F. Yakovlev	387	392	390	397	395
		27,39 %	28,06 %	27,95 %	27,71 %	26,33 %
		72,16	77,10	80,15	82,23	95,76
10	УТАХУ USUAA	225	219	217	217	206
		19,56 %	18,26 %	15,21 %	13,36 %	11,17 %
		72,61	82,42	84,70	86,92	93,97
11	УГТУ USMU	381	358	354	338	325
		17,59 %	16,76 %	17,80 %	17,46 %	18,15 %
		71,30	76,55	78,21	83,76	93,67

Примечание. * 1. Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). 2. Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова. 3. Челябинский государственный университет. 4. Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет. 5. Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. 6. Уральский государственный экономический университет. 7. Российский государственный профессионально-педагогический университет. 8. Уральский государственный педагогический университет. 9. Уральский государственный Юридический университет имени В. Ф. Яковлева. 10. Уральский государственный архитектурно-художественный университет. 11. Уральский государственный горный университет.

** Вузы, учредителем которых с 2020 года считается Министерство Просвещения Российской Федерации.

*** Без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера (ГПХ).

Note. * 1. South Ural State University (National Research University). 2. Nosov Magnitogorsk state technical university. 3. Chelyabinsk State University. 4. South Ural State Humanitarian Pedagogical University. 5. Ural Federal University. 6. Ural State University of Economics. 7. Russian State Vocational Pedagogical University. 8. Ural State Pedagogical University. 9. Ural State Law University named after V. F. Yakovlev. 10. Federal State Educational Institution of Higher Education Ural State University of Architecture and Arts. 11. Ural State Mining University.

** Universities founded by the Ministry of Education of the Russian Federation since 2020.

*** Without external part-timers and working under civil contracts.

По нашему мнению, увеличение доли работников до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников будет способствовать снижению показателя доли педагогических работников, средняя заработная плата кото-

рых составляет 200 % и более от средней зарплаты по региону. В определенной степени мы находим подтверждение сказанному при анализе показателей Уральского государственного педагогического университета: по результатам мониторинга 2022 года увеличилась доля ППС моложе 40 лет по сравнению с предыдущим годом и снизилась средняя заработная плата.

Полученные результаты согласуются с результатами Московского международного рейтинга вузов «Три миссии университета» за 2024 год. В соответствии с методологией рейтинга два показателя обладают максимальным весом (по 15 % каждый): отношение бюджета вуза к количеству студентов и отношение количества научно-педагогических работников (НПР) к количеству студентов. Если первый критерий измеряет уровень финансового благополучия вуза, то второй характеризует условия обучения: чем больше преподавателей и научных работников приходится в расчете на студента, тем больше внимания они могут уделить каждому студенту. В рейтинге 2024 года отмечено, что показатель отношения численности сотрудников к количеству студентов у российских вузов продолжает снижаться: среднее значение по вузам России составило 0,083 против 0,087 годом ранее, при том что среднемировой уровень вузов из топ-2000 за это время вырос с 0,090 до 0,092¹.

Анализ показателей Приказа-441 об утверждении показателей эффективности деятельности вузов

Как видно из таблицы 1:

1. Предлагается изменить подход к оценке показателя «доля трудоустроенных выпускников учреждения»: максимальные 10 баллов (из 82,5 максимально возможных) присваиваются при значении показателя 95% и более. В Приказе-92 максимальные 15 баллов присваивались при значении показателя более 90%. Нижняя граница осталась неизменной (75%).

2. Оценка показателя доли ППС, средняя заработная плата которого составляет 200 % и более от средней зарплаты в регионе, осталась неизменной. Из всех показателей данный показатель следует рассматривать в качестве приоритетного – максимальная оценка составляет 15 баллов.

3. Существенные изменения предлагается внести в оценку эффективности НИОКР – не по абсолютному значению поступлений в расчете на одного НПР, а в качестве доли от годового объема дохода от трудовой деятельности в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Для иллюстрации справедливости данного подхода следует обратиться к материалам Федеральной службы государственной статистики (Росстат).

Например, в материалах Росстата среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц² в Челябинской области в 2022 и 2023 годах составляла соответственно 39 386 руб. и 45 068 руб.

¹ Московский международный рейтинг вузов «Три миссии университета», 2024. Режим доступа: <https://mosiur.org/ranking> (дата обращения: 20.09.2024).

² Среднемесячная начисленная заработная плата наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 30.05.2024).

Например, по результатам мониторинга 2023 года (за 2022 год) в МГТУ им. Г. И. Носова отношение заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике региона составила 232,54 %, средняя зарплата ППС – 91 590 руб. (без внешних совместителей и работающих по договорам ГПХ)¹. Это и соответствует значению 39 386 руб., о котором мы писали выше.

В таблице 6 представлены результаты расчета долей годового дохода в Челябинской, Свердловской областях, Москве и Санкт-Петербурге за 2023 год, из которых видно, что при реализации предлагаемого подхода максимальные 10 баллов вуз получит не при доходах на 1 НПП в размере 500 тыс. руб., а большем объеме этих доходов. Для вузов Москвы это значение приближается к 1,2 млн руб.

Таким образом, по сравнению с Челябинской областью для Свердловской области, Санкт-Петербурга и Москвы повышающие коэффициенты составят 1,2; 1,7 и 2,2 соответственно.

Таблица 6
Расчет доли от объема годового дохода от трудовой деятельности в регионах России за 2023 год

Table 6
Calculation of the share of annual income from work in the regions of Russia for 2023

Доля годового дохода от трудовой деятельности, % Share of annual income from work, %	Объем годового дохода от трудовой деятельности в регионе в зависимости от соответствующей доли, руб. The amount of annual income from work in the region, depending on the corresponding share, rubles			
	Челябинская область, доход: месячный – 45 068 руб., годовой – 540 816 руб. Chelyabinsk Region, income: monthly 45,068 rubles, annual 540,816 rubles	Свердловская область, доход: месячный – 54 062 руб., годовой – 648 744 руб. Sverdlovsk Region, income: monthly 54,062 rubles, annual 648,744 rubles	Москва, доход: месячный – 99 029 руб., годовой – 1 188 348 руб. Moscow, income: monthly 99,029 rubles, annual 1,188,348 rubles	Санкт-Петербург, доход: месячный – 76 584 руб., годовой – 919 008 руб. Saint Petersburg, income: monthly 76,584 rubles, annual 919,008 rubles
20	108 163	129 749	237 669	183 801
30	162 245	194 623	356 504	275 702
40	216 326	259 497	475 339	367 603
50	270 408	324 372	594 174	459 504
60	324 489	389 246	713 009	551 405
70	378 571	454 121	831 843	643 305
80	432 653	518 995	950 678	735 206
90	486 734	583 869	1 069 513	827 107
100	540 816	648 744	1 188 348	910 008

4. Оценка доли работников в возрасте до 39 лет в общей численности НПП остается без изменений: при значении менее 35% 0 баллов, максимальные 10 баллов – при значении более 45%.

¹ ОГБОУ ВО МГТУ им. Г.И. Носова. «Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования за 2022 года». Режим доступа: <https://monitoring.miccedu.ru/iam/2023/vpo/inst.php?id=120> (дата обращения: 30.05.2024).

5. Баллы показателя «удельный вес численности иностранных студентов...» снизились в два раза. Таким образом, обучение иностранных студентов не рассматривается в качестве одного из приоритетов деятельности вузов.

6. Показатель качества финансового менеджмента остался без изменений.

7. Определенные изменения внесены в рейтинг медиаактивности: определены баллы за места в рейтинге свыше 100.

Новые показатели:

8. Качество организации физкультурной и спортивной работы с обучающимися.

9. Выполнение КЦП.

10. Средний балл ЕГЭ зачисленных на очную форму обучения на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета. При значении менее 60 баллов присваиваются отрицательные баллы, при диапазоне 60–69 баллов – 0 баллов.

Кратко охарактеризуем новые показатели.

Качество организации физкультурной и спортивной работы с обучающимися варьирует от 5 баллов (высокое значение) до отрицательных значений. Отметим, что в Проекте данного приказа этот показатель варьировал от 0 (высокое значение) до отрицательных значений (–5). Приказ-441 не дает ответа на вопрос, каковы критерии оценки данного качества. Это замечание касается и оценки качества финансового менеджмента. Например, если показатель доли ППС, средняя зарплата которого составляет 200 % и более от средней региональной зарплат, менее 30 %, а удельный вес объема НИОКР в расчете на одного НПП в годовом объеме дохода от трудовой деятельности в регионе составляет 100 % и более, то какой будет оценка качества финансового менеджмента?

Оценку выполнения КЦП приема по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры мы считаем в целом правильной – это ориентирует вузы на открытие востребованных экономикой специальностей и направлений подготовки. С другой стороны, очевидно, что преимущество получают ведущие вузы, которые практически не сталкиваются с проблемой невыполнения плана приема.

И, наконец, введение показателя среднего балла ЕГЭ зачисленных на очную форму обучения на места, финансируемые за счет бюджетных ассигнований, также дает преимущество ведущим вузам.

Рассмотрим ситуацию:

1. Средний балл ЕГЭ зачисленных для обучения по очной форме обучения за счет ассигнований федерального бюджета находится в диапазоне 60–69 баллов, при этом показатель трудоустройства составляет 95 %.

2. Средний балл ЕГЭ зачисленных для обучения по очной форме обучения за счет ассигнований федерального бюджета превышает 80 баллов, при этом показатель трудоустройства составляет менее 75 %.

В обоих случаях суммарная оценка составит 10 баллов. Нам представляется, что если использовать взвешенную оценку, то она будет выше для первого случая.

Мы придерживаемся той точки зрения, что средний балл ЕГЭ может рассматриваться исключительно в качестве вспомогательного (факультативного) показателя. Мы приводили данные по техническим вузам России [21, с. 107–109] (по результатам мониторинга 2013–2019 гг.), из которых следует, что в подавляющем большинстве средний балл поступающих не превышает 60 баллов, однако показатели трудоустройства выпускников (мониторинг 2015–2018 гг.) превышали пороговые значения. Из этого мы делали вывод о том, что между средним баллом ЕГЭ абитуриентов и трудоустройством выпускников отсутствует корреляция.

Более важным мы считаем введение показателя, фиксирующего уровень и динамику оплаты труда выпускников (после выпуска, через пять и десять лет после окончания вуза). Данный показатель может рассматриваться в контексте способности вуза готовить компетентных специалистов; в определенной степени оценка динамики заработной платы выпускников свидетельствует о способности вуза формировать ключевую компетенцию у обучающихся – умения учиться, умения самостоятельно добывать новое знание.

Заключение

Основной исследовательский вопрос, который мы сформулировали во введении статьи, предполагал поиск ответа относительно системообразующих показателей эффективности деятельности вузов, которые окажут определяющее влияние на создание новой системы подготовки кадров в российской высшей школе. На основе анализа динамики численности ППС ведущих вузов Челябинской и Свердловской областей можно констатировать, что ключевой является проблема кадрового воспроизводства. Однако ни существующая, ни предлагаемая система показателей не нацелены на решение этой проблемы. Так, увеличение значения показателя «доля работников в возрасте до 39 лет в общей численности научно-педагогических работников», который по замыслу разработчиков должен характеризовать динамику кадрового воспроизводства, может привести к сокращению ППС других возрастных категорий, утрате «неявного знания» и преемственности в передаче «спрессованного» человеческого опыта подрастающим поколениям. Кроме того, увеличение этого показателя может способствовать снижению значения показателя, характеризующего долю ППС, средняя зарплата которого составляет 200 % от средней зарплаты региона.

Для решения ключевой проблемы следует кардинально пересмотреть принципы финансирования вузов: в отношении ППС и вспомогательного персонала, участвующего в подготовке кадров, должен быть реализован своего рода «сметный» принцип финансирования – когда государством финансируется **обоснованное вузом** число штатных единиц, необходимых для качествен-

ной реализации образовательной деятельности. По мере изменения структуры приема (с увеличением удельного веса специалитета) горизонт такого «сметного» финансирования будет варьировать от 4 (нормативный срок подготовки бакалавров) до 5 лет (средний срок обучения по программам специалитета). Объем финансирования должен обеспечить соблюдение норматива средней зарплаты ППС в 200 % от средней зарплаты по региону. Указанное обоснование предполагает введение ставок для молодых преподавателей так, чтобы доля молодых работников составляла не менее 35 % в общей численности ППС.

Данные изменения следует осуществлять совместно с законодательной регламентацией предельной аудиторной нагрузки профессорско-преподавательского состава вузов (предполагающей фиксацию предельного количества дисциплин на одного преподавателя) и нормативов «второй половины дня» (подготовка к занятиям, разработка методического обеспечения учебного процесса, НИР и т. д.) [20, с. 53; 21, с. 121]. При условном дефиците студентов большую часть нагрузки преподавателя будет составлять научная работа: публикация статей, разработка и регистрация патентов, выполнение хозяйственных работ и т. д. Таким образом, сохранение носителей «неявного» знания в высшей школе будет являться условием получения «прорывных» научных результатов в будущем.

Сохраняет свою актуальность наше предложение относительно введения показателя «доля педагогических работников из числа ППС до 39 лет, средняя заработная плата которых по итогам календарного года составляет 200 % и более от средней заработной платы в соответствующем субъекте Российской Федерации» [21, с. 120–121].

Ключевой задачей является не только «насыщение» системы высшего образования молодыми кадрами, но и качество этих кадров. Качество «человеческого капитала» работников сферы культуры и образования определяется их способностью как формировать, так и защищать традиционные российские духовно-нравственные ценности от деструктивного идеологического воздействия. Если в системе высшего образования «будут превалировать носители не-олиберальной идеологии..., то говорить о решении проблемы формирования у подрастающего поколения традиционных духовно-нравственных ценностей достаточно сложно» [22, с. 42]. Проблема «насыщения» системы образования патриотичными профессионалами, а не профессиональными патриотами представляет тему отдельного исследования.

Решение проблемы формирования и защиты традиционных российских духовно-нравственных ценностей в системе образования вообще и высшего образования в частности мы считаем ключевой, требующей широкой дискуссии в научно-педагогическом сообществе. Соответственно, необходимо обосновать содержание показателей, по которым можно судить об эффективности сформированной в каждой образовательной организации высшего образования системе формирования традиционных российских духовно-нравственных ценностей обучаемых.

Список использованных источников

1. Hackett E.J. Science as a vocation in 1990s: the changing organizational culture of academic science. *Journal of Higher Education*. 1990;3(61):241–249. doi:10.1080/00221546.1990.11780710
2. Oleksenko R., Molodychenko V., Shcherbakova N. Neoliberalism in higher education as a challenge for future civilization. *Philosophy and Cosmology*. 2018;20:113–119. doi:10.29202/phil-cosm/20/10
3. Slaughter S., Leslie L.L. *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press; 1997. 296 p. Accessed May 30, 2024. https://www.researchgate.net/publication/44824369_Academic_Capitalism_Politics_Policies_and_the_Entrepreneurial_University
4. Slaughter S., Leslie L.L. Expanding and elaborating the concept of academic. *Capitalism Organization*. 2001;2(8):154–161. doi:10.1177/1350508401082003
5. Rhoades G., Slaughter S. Academic capitalism, managed professionals and supply-side higher education. *Social Text*. 1997;51:9–38. doi:10.2307/466645
6. Балацкий Е.В. Синдром аритмии реформ в системе высшего образования. *Журнал Новой экономической ассоциации*. 2014;4(24):111–140. Режим доступа: <https://www.econorus.org/rep-ec/journl/2014-24-111-140r.pdf> (дата обращения: 30.05.2024).
7. Курбатова М.В. Реформа высшего образования как институциональный проект российской бюрократии: содержание и последствия. *Мир России*. 2016;4(25):59–86.
8. Романов Е.В. Публикационная активность российских университетов: от «академического капитализма» к «академическому социализму». *Вопросы экономики*. 2023;2:100–115. doi:10.32609/0042-8736-2023-2-100-115
9. Hood C. A public management for all seasons? *Public Administration*. 1991;1(69):3–19. doi:10.1111/J.1467-9299.1991.TB00779.X
10. Crowley-Vigneau A., Baykov A.A., Kalyuzhnova Y. Implementation of international norms in Russia: the case of higher education. *Higher Education in Russia*. 2020;8/9(29):39–54. doi:10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-39-54
11. Фролов Д.П. Российская система университетского образования: вопросы институциональной эффективности. *Региональная экономика: теория и практика*. 2016;11:94–102.
12. Сенашенко В.С. О реформировании отечественной системы высшего образования: некоторые итоги. *Высшее образование в России*. 2017;6(213):5–15.
13. Вольчик В.В., Оганесян А.А. Реформы в образовании: бремя адаптации. *Terra Economicus*. 2017;4(15):136–148. doi:10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148
14. Спиридонова Е.А. О неоднозначных последствиях реформ в высшей школе России. *Высшее образование в России*. 2017;208(1):25–34.
15. Романов Е.В. Феномен утраты неявного знания высшей школой: причины и последствия. Часть I. *Образование и наука*. 2019;21(4):60–91. doi:10.17853/1994-5639-2019-4-60-91
16. Тамбовцев В.Л. Действенность мер российской научной политики: что говорит мировой опыт. *Управление наукой: теория и практика*. 2020;1(2):15–39. doi:10.19181/smtpr.2020.2.1.1
17. Дежина И.Г., Ключарев Г.А. Российское образование для инновационной экономики: «болевы точки». *Социологические исследования*. 2018;9:40–48. doi:10.31857/S013216250001957-5
18. Константинова Л.В., Титова Е.С., Петров А.М., Штыхно Д.А. О некоторых позитивных тенденциях развития вузовской науки в России на современном этапе. *Высшее образование в России*. 2024;4(33):101–122. doi:10.31992/0869-3617-2024-33-4-101-122
19. Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности вузов: противоречия и парадоксы. Ч. I. *Образование и наука*. 2019;21(9):9–48. doi:10.17853/1994-5639-2019-9-9-48

20. Романов Е. В. Оценка эффективности деятельности вузов: противоречия и парадоксы. Ч. II. *Образование и наука*. 2019;21(10):32–58. doi:10.17853/1994-5639-2019-10-32-58
21. Романов Е.В. Оценка эффективности деятельности российских вузов: нужно ли менять парадигму? *Образование и наука*. 2021;23(6):84–125. doi:10.17853/1994-5639-2021-6-83-125
22. Романов Е.В. Стратегические ориентиры культурной и образовательной политики России. *Актуальные проблемы современной науки, техники и образования*. 2023;2(14):40–43.

References

1. Hackett E.J. Science as a vocation in 1990s: the changing organizational culture of academic science. *Journal of Higher Education*. 1990;3(61):241–249. doi:10.1080/00221546.1990.11780710
2. Oleksenko R., Molodychenko V., Shcherbakova N. Neoliberalism in higher education as a challenge for future civilization. *Philosophy and Cosmology*. 2018;20:113–119. doi:10.29202/phil-cosm/20/10
3. Slaughter S., Leslie L.L. *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press; 1997. 296 p. Accessed May 30, 2024. https://www.researchgate.net/publication/44824369_Academic_Capitalism_Politics_Policies_and_the_Entrepreneurial_University
4. Slaughter S., Leslie L.L. Expanding and elaborating the concept of academic. *Capitalism Organization*. 2001;2(8):154–161. doi:10.1177/1350508401082003
5. Rhoades G., Slaughter S. Academic capitalism, managed professionals and supply-side higher education. *Social Text*. 1997;51:9–38. doi:10.2307/466645
6. Balatsky E.V. Syndrome of reforms' arrhythmia in the higher education. *Zhurnal Novoj jekonomicheskoy associacii = Journal of the New Economic Association*. 2014;24(4):111–140. (In Russ.) Accessed May 30, 2024. <https://www.econorus.org/repec/journal/2014-24-111-140r.pdf>
7. Kurbatova M.V. Higher education reform as an institutional project of the Russian bureaucracy: the content and the outcomes. *Mir Rossii = Universe of Russia*. 2016;25(4):59–86 (In Russ.)
8. Romanov E. V. Publication activity of Russian universities: from “academic capitalism” to “academic socialism”. *Voprosy Ekonomiki*. 2023;2:100–115. (In Russ.) doi:10.32609/0042-8736-2023-2-100-115
9. Hood C. A public management for all seasons? *Public Administration*. 1991;1(69):3–19. doi:10.1111/J.1467-9299.1991.TB00779.X
10. Crowley-Vigneau A., Baykov A.A., Kalyuzhnova Y. Implementation of international norms in Russia: the case of higher education. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2020;8/9(29):39–54. doi:10.31992/0869-3617-2020-29-8-9-39-54
11. Frolov D.P. The Russian system of university education: issues of intuitional effective strength. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional Economics: Theory and Practice*. 2016;11:94–102. (In Russ.)
12. Senashenko V.S. On the reforming of national higher education system. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2017;213(6):5–15. (In Russ.)
13. Volchik V.V., Oganesyanyan A.A. Reforming education: the burden of adaptation. *Terra Economicus*. 2017;15(4):136–148. (In Russ.) doi:10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148
14. Spiridonova E.A. About some ambiguous tendencies in Russian higher school. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2017;208(1):25–34. (In Russ.)
15. Romanov E.V. The phenomenon of tacit knowledge loss in high school: causes and consequences. Part I. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2019;21(4):60–91. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2019-4-60-91

16. Tambovtsev V.L. Validity of Russian science policy's instruments: what the world's experience says. *Upravlenie naukoj: teoriya i praktika = Science Management: Theory and Practice*. 2020;2(1):15–39. (In Russ.) doi:10.19181/smt.2020.2.1.1
17. Dezhina I.G., Klucharev G.A. Russian education for innovative economy: “the pressure points”. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2018;9:40–48. (In Russ.) doi:10.31857/S013216250001957-5
18. Konstantinova L.V., Titova E.S., Petrov A.M., Shtykho D.A. Some positive trends in the development of university science in Russia at the present time. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. 2024;33(4):101–122. (In Russ.) doi:10.31992/0869-3617-2024-33-4-101-122
19. Romanov E.V. Efficiency assessment of higher education institutions: contradictions and paradoxes. Part I. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2019;21(9):9–48. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2019-9-9-48
20. Romanov E.V. Efficiency assessment of higher education institutions: contradictions and paradoxes. Part II. *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2019;21(10):32–58. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2019-10-32-58
21. Romanov E.V. Evaluation of the efficiency of Russian universities: do we need to change the paradigm? *Obrazovanie i nauka = The Education and Science Journal*. 2021;23(6):84–125. (In Russ.) doi:10.17853/1994-5639-2021-6-83-125
22. Romanov E.V. Strategic guidelines of cultural and educational policy of Russia. *Aktual'nye problemy sovremennoj nauki, tekhniki i obrazovaniya = Actual Problems of Modern Science, Technology and Education*. 2023;14(2):40–43. (In Russ.)

Информация об авторе:

Романов Евгений Валентинович – доктор педагогических наук, профессор кафедры менеджмента и государственного управления Магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова, Магнитогорск, Российская Федерация; ORCID 0000-0003-0071-1462, ResearcherID E-4543-2017. E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Информация о конфликте интересов. Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 25.06.2024; поступила после рецензирования 10.10.2024; принята в печать 06.11.2024.

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

Information about the author:

Evgeny V. Romanov – Dr. Sci. (Education), Professor, Department of Management and Public Administration, Nosov Magnitogorsk State Technical University, Magnitogorsk, Russian Federation; ORCID 0000-0003-0071-1462, ResearcherID E-4543-2017. E-mail: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Conflict of interest statement. The author declares that there is no conflict of interest.

Received 25.06.2024; revised 10.10.2024; accepted for publication 06.11.2024.

The author has read and approved the final manuscript.

Información sobre el autor:

Evguéný Valentínovich Románov: Doctor en Ciencias de la Pedagogía, Profesor del Departamento de Gestión y Administración Pública de la Universidad Técnica Estatal de Magnitogorsk G. I. Nosova,

Magnitogorsk, Federación de Rusia; ORCID 0000-0003-0071-1462, ResearcherID E-4543-2017. Correo electrónico: evgenij.romanov.1966@mail.ru

Información sobre conflicto de intereses. El autor declara no tener conflicto de intereses.

El artículo fue recibido por los editores el 25/06/2024; recepción efectuada después de la revisión el 10/10/2024; aceptado para su publicación el 06/11/2024.

El autor leyó y aprobó la versión final del manuscrito.