

УДК 378.12

Литошенко Д.А.  
*Litoshenko D.A.*

## Эффективный контракт и конструирование нового образа научно-образовательного сообщества отечественной высшей школы

**Effective contract and constructing the new type of scientific and educational  
community of the national high school**

---

Статья посвящена исследованию эффективного контракта с профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего образования как инструмента формирования нового облика научно-образовательного сообщества отечественной высшей школы первой четверти XXI века.

**Ключевые слова:** *эффективный контракт, научно-образовательное сообщество, система высшего образования, высшая школа, бюрократия, преобразования*



The article is devoted to the study of effective contract with professors and teaching staff of educational institutions of higher education as a tool for a new type of scientific-educational community national high school in the first quarter of the twenty-first century.

**Key words:** *effective contract, research and education community, higher education, graduate school, bureaucracy, transformation*

---

*Посвящается моим родителям, жене и детям*

Предвидя возможные подозрения в том, что в основе дальнейших наших рассуждений лежит банальное ретроградское неприятие современности, поспешим заверить в скороспелости и даже ошибочности подобного рода умозрений. Социальное обновление объективно и неизбежно, как и вызванный им процесс модернизации, затрагивающий все стороны жизни общества. Общественный прогресс с большей или меньшей последовательностью идёт, но, и это критически важно, результаты его весьма относительны. Признание относительного характера достижений общественного прогресса ставит на повестку дня вопросы о соотношении его целей и средств, цены и результатов. Особую остроту названные вопросы приобретают в рамках инновационного этапа модернизации, переживаемого отечественной высшей школой в настоящее время.

Нынешний этап модернизации национальной системы высшего образования призван, по замыслу властей, обеспечить формирование условий для инновационного развития не только экономики, но и всего

---

**ЛИТОШЕНКО Денис Александрович**, к.и.н., доцент кафедры истории, политологии и государственно-правовых дисциплин юридического факультета Морской академии Морского государственного университета им. адм. Г.И. Невельского (г. Владивосток). **E-mail:** Denis.Litoshenko@vvsu.ru

российского общества в целом. Такое развитие, в свою очередь, ориентировано на достижение полноправного (и конкурентоспособного) членства в мировом сообществе на уровне наиболее высокоразвитых стран, как единственно возможного формата, удовлетворяющего возрождённым державным амбициям современного российского государства. Неудивительно, что претворение в жизнь столь масштабного начинания требует предания научно-образовательному сообществу отечественной высшей школы радикально нового образа, включающего оригинальную организационную структуру; специально сконструированный набор субъектов, наделённых комплексом специфических черт и характеристик; соответствующий арсенал функций и технологий их реализации.

Ключевым средством воплощения в реальность этого замысла, на волне ситуативно возникшего консенсуса между так называемыми «либеральным экспертным сообществом» и «правлящей бюрократией» [3, с. 55], был провозглашён эффективный контракт, постепенное внедрение которого в практику отечественной высшей школы было начато в 2012 году. Эффективный контракт как технологическое средство, как инструмент управления человеческими ресурсами высшей школы связан с активно используемой в настоящее время при принятии управленческих решений в отрасли когнитивной моделью, ядром которой выступает такой идеологически ангажированный концепт, как академический капитализм. Иными словами, эффективный контракт следует рассматривать как инструмент воплощения («материализации») академического капитализма в реалиях отечественного высшего образования.

Под академическим капитализмом мы понимаем идеологему, возникшую в условиях возникновения в сфере интеллектуальных услуг (главным образом – высшего образования и НИОКР) острого дефицита финансирования за счёт традиционных источников. Подобная ситуация сложилась в 70-80 гг. XX в. на Западе (точнее – в США) и на рубеже XX–XXI вв. (точнее: после 1998 г. – года окончания образовательного бума в сфере высшей школы) – в России. Закат эпохи «лёгкого нефтяного доллара» в США и последовавшая дискредитация «независимых» субъектов сферы интеллектуальных услуг способствовали повышению значения в ней университетов. По крайней мере, на уровне идеологии и риторики, университеты сумели лучше приспособиться к новой ситуации. В этих условиях академический капитализм, как идеологический концепт, призван оправдывать господствующее положение в вузовском секторе бюрократии и предпринимаемые ей малоэффективные, а порой – попросту преступные, усилия по привлечению дополнительных финансовых ресурсов.

Использование эффективного контракта для преобразования, организации и администрирования вузовского научно-образовательного сообщества обнаруживает проблемы на трёх различных уровнях: а) теоретическом; б) политико-правовом; в) инструментально-технологическом. Столь разноплановая проблематизация эффективного контракта не могла не привести к возникновению обширного массива публикаций, которые порой отражают отсутствие у авторов адекватного понимания обсуждаемых вопросов [9]. Особенно прискорбно осознавать это в связи с тем, что и сами эти авторы и исходные материалы для их рассуждений связаны с одним из ведущих («столичных») вузов в национальной системе высшего образования.

Обращаясь к теоретическому уровню проблематизации эффективного контракта как средства трансформации вузовского сообщества, следует отметить, что принадлежащие данному уровню пороки подробно рассмотрены в статьях М.В. Курбатовой и С.Н. Левина, опубликованных как в России, так и за рубежом [3, с. 55–80; 4, с. 41–50]. Однако обо-

значенный авторами обширный перечень теоретических несовершенств эффективного контракта можно дополнить, как минимум, ещё пятью. Не составляет особого труда обнаружить смысловые связи между этими пятью проблемами, которые позволяют объединить их в некую систему теоретической несостоятельности.

Первое из образующих названную систему несовершенств непосредственно связано с позицией основоположника теории эффективного контракта в России Я.И. Кузьмина, заявлявшего о преимуществе позиции экономиста, которое заключается в том, что занявший её избавлен от необходимости «поисков конечной причины явлений» [2, с. 23]. Контекст данного тезиса наводит на мысль о том, что для экономиста, рассуждающего о проблемах системы университетского образования, в особенности, – для экономиста, рассуждающего о системе университетского образования с позиций теории институциональной экономики и в преобразовательном ключе – допустимо отсутствие полного и достоверного представления об объекте высказывания. Иными словами, основоположник теории эффективного контракта благословляет своих последователей не просто не замечать, а нарочито игнорировать все «неудобные» реалии национальной системы высшего образования.

В тесной связи с санкционированием добровольной ограниченности в понимании исследуемого (и преобразуемого) объекта находится радикальный теоретический монизм, составляющий вторую проблему. В данном случае под радикальным теоретическим монизмом понимается использование когнитивных и объяснительных возможностей исключительно только учения об институциональном проектировании. Это правомерно вызывает опасения, поскольку даже самый широкий арсенал познавательных и объяснительных инструментов, находящийся в распоряжении отдельной теории, всё же имеет объективные пределы своего эффективного применения. В свою очередь, ограниченная эффективность теории институциональной экономики и институционального проектирования (при существенном условии, что второе – лишь частный, прикладной случай первой) приводит к появлению нестыковок и противоречий между теоретическими видением объекта и объективным характеристиками его бытования в реальности.

Возникающие «напряжения» между объективной реальностью отечественной системы высшего образования и теоретическими построениями приверженцев институционального проектирования не являются секретом для последних. Для снятия названных напряжений институциональными проектантами используется любопытный приём: вынесенная за скобки вспомогательная интеллектуальная конструкция. Использование данного приёма составляет третью из указанных выше проблем. В данном случае речь идёт о попытке «проскочить» наличие в реальности условий, необходимых для успешного начала использования эффективного контракта в практике высшей школы. Ведь введение эффективного контракта предполагает наличие ряда исходных условий, существование которых в реально действующих вузах попросту невозможно. Обнаружить благоприятные для запуска эффективного контракта исходные условия можно лишь при создании «с чистого листа» Университета в колонии землян на Луне, в ситуации, когда население её сплошь состояло бы из нобелевских лауреатов, членов многочисленных академий и прочих категорий мирового научного истеблишмента. В российской реальности, как отдельные вузы, так и вся система высшего образования слишком отягощены не только насущными проблемами, но и «эффектами предшествующего развития», объёмным массивом нерешённых (и, подчас, нарочито не решаемых) задач, определяющих ситуацию, в которой внедрение эффективного контракта может иметь лишь

патологические последствия.

Более подробное знакомство с «успехами и достижениями» институционального проектирования показывает, что данная парадигма использовалась в недавнем прошлом в качестве теоретической базы преобразований в системе общего образования (речь идёт о переходе в первой половине 2000-х гг. к модели финансирования, основанного на бюджетировании, ориентированном на результат), итоги которых получили неоднозначные оценки. Именно эти результаты были «капитализированы» институциональными проектантами, когда 3-4 года спустя властям остро понадобилась теоретическая платформа для очередной реформационной инициативы. Благодаря тому, что идея эффективного контракта стала составной частью политической риторики власти, оказалось востребованным и институциональное проектирование вкуче со всем своим багажом сомнительных достижений. Результатом явилось возникновение такой проблемы (в нашем случае – четвёртой по счёту), как игнорирование содержательных противоречий между различными сегментами национальной системы образования [11]. Иными словами, институциональные проектанты не учитывают в своих построениях относительно эффективного контракта: что может быть хорошо для общеобразовательной школы, то «смерти подобно» для вуза. В работе и учительства, и ППС вузов присутствует много неявного, такого, что «аршином общим не измерить», но во втором случае этот мало измеряемый компонент значительно обширнее. Да и чисто образовательные задачи перед учителем и преподавателем стоят столь различные, что попытка свести их формальную оценку к общему знаменателю чревата избыточным усложнением для первого и таким же чрезмерным упрощением для второго.

Пятой теоретической проблемой эффективного контракта выступает дрейф в сторону решения нецелевых, в данном случае, – застарелых, не нашедших эффективного решения на предшествующих этапах преобразований, проблем системы высшего образования. Как следствие, существует значительный риск подмены цели проекта внедрения эффективного контракта и, по всей вероятности, подтасовки его результатов. В частности, в рамках реализации этого проекта, по мысли сторонников теории институциональной экономики, большое внимание должно быть уделено: 1) увеличению уровня доходов научно-педагогических работников вузов за счёт повышения эффективности эксплуатации их рабочей силы (как в экстенсивном, так и интенсивном ключе); 2) искоренению практики как внутриотраслевого, так и внешнего (по отношению к высшей школе) совместительства преподавателей высшей школы; 3) привлечению и удержанию в высшем образовании молодых специалистов и наиболее перспективных научно-педагогических работников; 4) удалению из рядов научно-педагогических работников высшей школы разного рода «неформатных» (случайных, неэффективных, бесперспективных и др.) индивидов [11]. Нет особой нужды упоминать о том, что попытки решения указанных проблем предпринимались в новейшей истории отечественного высшего образования с завидным постоянством. По большей части – безрезультатно, либо неэффективно в том или ином отношении.

Политико-правовой уровень проблематизации эффективного контракта как инструмента трансформации отечественной высшей школы состоит в том, что, несмотря на регулярное упоминание эффективного контракта в различных официальных документах (главным образом – политико-программного свойства) [5; 7], вплоть до настоящего времени, сведений о нём не обнаружено ни в Федеральном законе РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ни в

Трудовом кодексе РФ. Хотя эффективный контракт «в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса РФ и не является новой правовой формой трудового договора» [10], в случае с высшей школой возникает ощущение замалчивания возможности конфликта с действующим федеральным законодательством и, что ещё более важно, высокой вероятности социального взрыва, в случае «прописывания» эффективного контракта в законах, регулирующих как функционирование национальной системы высшего образования, так и трудовые отношения внутри неё.

Таким образом, в политико-правовом плане эффективный контракт предстаёт в качестве *diabolus ex machina*, внезапно появляющегося (из ниоткуда), постоянно присутствующего поблизости (стоящего за левым плечом), но при этом противного самой природе физического мира. Иными словами, упоминаящие об эффективном контракте официальные документы указывают, куда необходимо двигаться отечественной высшей школе, определяют то, какие шаги должны быть сделаны, какие меры должны быть приняты для приближения к намеченным ориентирам, но, при этом, не создают механизмов и инструментов, при помощи которых всё это должно быть сделано. Определение подобного рода средств – прерогатива действующих законодательных актов, в которых упоминаний об эффективном контракте не обнаруживается. Следовательно, необходимо подчеркнуть, что эффективный контракт выступает скорее политической инициативой, а не правовым явлением. И до той поры, пока эффективный контракт таковым в полной мере не станет, особое значение для его функционирования в отечественной высшей школе будет иметь именно технологический аспект его использования.

Технологический компонент проблематизации эффективного контракта напрямую связан с практикой его внедрения в жизнь национальной системы высшего образования, где, к настоящему времени, уже накоплен определённый опыт. Кроме того, технологии использования эффективного контракта затрагивают повседневную жизнь едва ли не каждого научно-педагогического работника высшей школы в России.

Если Я.И. Кузьминову переход к эффективному контракту виделся результатом переговоров (по существу – торга) между нанимателем (администрацией образовательного учреждения) и наёмным работником (преподавателем) [2, с. 17-18], то в реальности претворение инновации осуществляется исключительно бюрократическими методами. Ответственность за этот процесс и его результаты возложена на университетскую бюрократию, которая не заинтересована в качественных изменениях существующего порядка вещей, не способна принимать ответственные и своевременные решения и ориентирована, исключительно, на количественные показатели роста, положительная динамика которых выступает симуляцией прогрессивного развития как такового [12, с. 48-49]. Тем не менее, несмотря на всю бюрократизацию, вхождение эффективного контракта в повседневность высшей школы, во многом, зависит от наличия и уровня развития в том или ином вузе демократических традиций. Это делает возможным два пути перехода к эффективному контракту. Эффективный контракт внедряется либо широкомасштабно, в директивном порядке (там, где внутривузовские демократические традиции отсутствуют или ослаблены), либо осторожно, постепенно, зачастую вообще на правах эксперимента (в условиях крепких демократических традиций или критической зависимости администрации вуза от «внутренней политической обстановки»).

В масштабах отдельно взятого образовательного учреждения высшего образования возможны два механизма перехода к эффективному контракту: 1) изменение условий уже действующего трудового договора с преподавателем, путём заключения соответствующего дополнительного

ного соглашения; 2) заключение новых трудовых договоров с условиями, соответствующими содержанию эффективного контракта. Во втором случае, под действие эффективного контракта подпадают вновь принимаемые на работу преподаватели, либо уже работающие в вузе и заключающие трудовой договор с ним на очередной срок по результатам конкурсного отбора. Примерная форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в нашем случае, – вуза, документально воплощающая эффективный контракт, содержится в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р [7].

С технологической точки зрения, особый интерес вызывают таблица, содержащаяся, соответственно, в подпункте 13 в разделе IV «Оплата труда». В указанном пункте, с нашей точки зрения, без преувеличения, можно видеть радикальную смесь *chart blank* и *letter de cachet*, в наиболее буквальном значении этих понятий. Иными словами, государство своей властью санкционирует использование некоего формуляра, а его конкретное содержание определяется вузом, в зависимости от стоящих перед ним задач в настоящее время. Таким образом, происходит согласование принципов иерархической организации управления отраслью и вузовской автономии. То есть государство вкладывает в руки вузовской бюрократии нагайку и общеизвестную конструкцию из палки, верёвки и моркови, а какого «ишака» и в каком направлении «гнать» решает уже она сама, по собственному разумению и произволу.

Наличие в формуляре типового эффективного контракта (трудового договора соответствующего содержания) упоминания о выплатах преподавателю стимулирующего характера свидетельствует об отходе от чистоты базовых принципов, заложенных в основу данной института. Это упоминание есть, по существу, возврат к использовавшейся ранее в практике вузовского менеджмента процедуре восполнения собственных затрат НПП через выплаты по результатам рейтинговых показателей за предшествующий отчётный период, либо путём целевых выплат из средств, предусмотренных соответствующими сметами образовательного учреждения. Позднее к указанным двум схемам добавился механизм внутренних грантов. С учётом характерной для вузов финансовой слабости, названный механизм так же, как правило, функционирует в режиме восполнения понесённых преподавателем материальных затрат. Ирония ситуации, в данном случае, заключается в том, что механизм внутривузовских грантов не предполагает возможности свободного распоряжения полученными денежными средствами. Грантополучатель может израсходовать выделенные средства исключительно только целевым образом, а не на удовлетворение имеющихся у него потребностей (в просторечье – «на себя»). Следовательно, различные схемы и механизмы материального стимулирования НПП, возникшие в предшествующий период, продемонстрировавшие свою весьма ограниченную состоятельность, но оказавшиеся интегрированными в технологию «реального» эффективного контракта, образуют базу «предобещанных» стимулирующих выплат. Таким образом, «морковка перед носом» представлена комплексом стимулирующих выплат восполняющего характера, что лежит значительно в стороне от базовых теоретических идей эффективного контракта.

«Нагайка» же, предусмотренная «реальным» эффективным контрактом, состоит в риске снижения уровня дохода, либо, вообще, потери работы, при неисполнении требований, предъявляемых контрактом к ППС. Иными словами, «реальный» эффективный контракт подталкива-

ет преподавателя работать «лучше и больше» под угрозой непродления контракта (увольнения или перевода на другую должность), либо уменьшения стимулирующих выплат по итогам работы в отчётный период. Нет особой нужды говорить о том, что в подобном виде «реальный» эффективный контракт оказывается всем, чем угодно, но не практическим воплощением теоретической модели Я.И. Кузьмина со товарищи, для которой характерен подход к определению размеров материального вознаграждения НПП, по смыслу близкий к знаменитой рекламной фразе – «Кормить надо лучше, вот они и не улетят!»

Макиавеллистский принцип «то, чем управляешь, разделяй» вдохновляет не только вузовскую бюрократию, но и всю административную иерархию отрасли изыскивать средства для осуществления разного рода дифференциаций. Этому, до известной степени, не противоречит корпоративная идеология научно-образовательного сообщества высшей школы, допускающая возможность, в случае необходимости, распределения участия отдельных представителей в решении общих задач в зависимости от индивидуальных способностей, квалификации, характера актуальных достижений и результатов профессиональной деятельности в целом. «Реальный» же эффективный контракт предоставляет весьма развитый арсенал средств для подобных различий. Всё это вызывает к жизни различного рода модели дифференцирования ППС высшей школы.

Уже модель эффективного контакта, разработанная Я.И. Кузьминовым, предусматривала дифференциацию преподавателей высшей школы на преподавателей-исследователей и «чистых преподавателей» [2, с. 26-27]. Представители выделяемых категорий ППС различались не только по структуре и содержанию занятости, но и по характеру и размерам вознаграждения. Следует отметить, что даже в возглавляемой автором теоретической модели эффективного контракта Я.И. Кузьминовым Национальном исследовательском университете – Высшей школе экономики, в рамках практики использования «реального» эффективного контракта задействована иная, более дробная градация ППС [8], что наводит на мысль о неотвратимости «срабатывания» конечного критерия истинности любой теории, принятого в марксистской философии.

Однако для министерского видения практики использования эффективного контракта характерна несколько большая степень дифференциации ППС, предполагающая выделение трёх иерархических групп, каждой из которых соответствует своя разновидность эффективного контракта, и, что закономерно – уровень оплаты труда [6]. Министерство образования и науки РФ настоятельно рекомендовало вузам три модели эффективного контракта: 1) компенсационный; 2) мотивирующий; и 3) гарантирующий. За первыми двумя моделями «рекомендуемого» эффективного контракта просматриваются упоминаемые ещё Я.И. Кузьминовым «чистые преподаватели» и преподаватели-исследователи. «Рекомендуемый» эффективный контракт исходит из более оптимистической гипотезы, по крайней мере, в части, касающейся «чистых преподавателей», на которых распространяется действие компенсационной модели. Компенсационная модель «рекомендуемого» эффективного контракта, предусматривающая учёт качества и результатов работы преподавателя «в терминах заработной платы» [6], ориентирована на то, чтобы «расшевелить» контингент «чистых преподавателей», мобилизовав имеющийся у них исследовательский потенциал. Мобилизовывать исследовательский потенциал «чистых преподавателей» предполагается за счёт назначения краткосрочных надбавок и выплат компенсационного характера (например: единовременная выплата за значимую публикацию).

Мотивирующая модель «рекомендуемого» эффективного контракта ориентирована на формирование у преподавателей-исследователей стимулов к деятельности, которая признаётся значимой администрацией вуза, отраслевым министерством и т.д. Делать это планируется при помощи среднесрочных (на срок до 2-х лет) надбавок и выплат по результатам работы (например: за серию значимых статей, опубликованных в отчётный период).

Третья из рекомендованных моделей эффективного контракта – гарантирующая, адресована, исключительно, привлекаемым в вуз «звёздам» преподавательской и научной работы. Привлекать «заезжих «звёзд» предполагается кратно повышенной гарантированной частью заработной платы при минимальной вариативной части с высокими аттестационными требованиями. Собственно, «звёздная» гарантирующая модель «рекомендуемого» эффективного контракта представляет собой стандартный контракт на международном академическом рынке.

Несмотря на то, что министерские рекомендации представляются более жизнеспособными, нежели абстрактные теоретические конструкции институциональных проектантов, тем не менее, практика использования «реального» эффективного контракта даёт пример несколько иной системы градаций ППС, напрямую связанной с актуальными задачами, решение которых критически важно для вузов и является залогом выживания соответствующих локальных научно-образовательных сообществ. В первую очередь в «реальном» эффективном контракте из вузовской практики отсутствует специальная «звёздная» позиция, т.е. «заезжим звёздам» предлагается определиться с тем, к какой из предусмотренных градаций они желали бы себя отнести. В остальном, происхождение предусмотренных «реальным» эффективным контрактом градаций напрямую связано с требованиями, предъявляемыми уполномоченными органами власти к вузам в рамках регулярно предпринимаемых контрольно-инспекционных действий.

В данном случае, речь идёт о мониторинге эффективности организаций высшего образования, процедуре государственной аккредитации и проверках соблюдения лицензионных требований к отдельным образовательным программам и всей образовательной деятельности в целом. Здесь перед нами не стоит задача сравнительного анализа содержания требований, предъявляемых к вузам в рамках указанных трёх контрольно-инспекционных действий. Тем не менее, можно говорить как о частичном их совпадении, так и имеющих между ними различиях. Также следует принимать во внимание использование различных методик сбора первичной информации и организации полученных данных, используемых соответственно в рамках мониторинга, аккредитации и лицензирования. Эти особенности порождают многообразие требований, предъявляемых к вузам как параллельно, так и последовательно в сравнительно ограниченный промежуток времени.

В силу указанных обстоятельств «реальный» эффективный контракт выступает средством распределения требований, предъявляемых к вузам в ходе упомянутых выше контрольно-инспекционных мероприятий, между лицами ППС. В самом общем виде контрольно-надзорные органы государственной власти (по большей части федерального уровня, но не только) требуют от вузов: а) высокой эффективности научно-исследовательской и, как следствие, инновационной деятельности; б) высокого уровня качества образования; в) значительной практической общественной полезности и востребованности обществом всех результатов уставной деятельности (выпускников, образовательных услуг, результатов НИОКР).

Изучение имеющегося опыта показывает, что каждому из ука-



занных обобщённых требований соответствует определённый вариант «реального» эффективного контракта, действующий на каждом из двух уровней традиционной квалификационной иерархии вузовских сообществ: доцентуры и профессуры. Иными словами, доцентам и профессорам предлагаются, соответственно, эффективные контракты: исследователя, обучателя-начётчика (эту позицию можно было бы обозначить как преподаватель-методист, либо преподаватель-теоретик) и практика-прикладника (бизнес-консультанта). Благодаря данной дифференциации задаются параметры метаструктуры научно-образовательного сообщества современной отечественной высшей школы, в которой традиционные (иерархические) компоненты дополняются новационными.

Однако, помимо инвариантной компоненты, контрольно-инспекционные испытания для вузов содержат значительный массив вариативных требований, соответствие которым обеспечивается с использованием «реального» эффективного контракта. Иначе говоря, в зависимости от приближения вуза к той или иной контрольно-инспекционной процедуре (мониторинг (постоянно), аккредитация (по графику), лицензионные проверки (внезапно и/или планово), в соответствующие раздел и подпункт «реального» эффективного договора вносятся различные конкретизированные требования. С учётом практики изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений, «условия игры» между ППС и вузом (как работодателем) могут изменяться (и весьма радикально) по ходу процесса. В результате, в масштабах первичных подразделений вузов – кафедр, складывается ситуация, когда к преподавателям, работающим в рамках «реального» эффективного контракта соответствующего варианта, будут предъявляться разные по объёму и содержанию требования. Закономерным результатом этого выступает приобретение научно-образовательным сообществом современной отечественной высшей школы супердифференцированного характера на уровне кафедр, факультетов, институтов и отдельного вуза в целом.

Кроме того, необходимо учитывать низкую степень обеспеченности «реального» эффективного контракта вспомогательными технологическими средствами, к которым относятся соответствующие методики распределения учебной (аудиторной) нагрузки и расчёта штатного расписания кафедр. О последних, со всей определённой, можно сказать, что их в нормативном плане попросту не существует. В силу данного обстоятельства, руководителям кафедр приходится ориентироваться на нормативно закреплённые методики, не подразумевающие существования эффективного контракта. В результате, складывается ситуация, когда, например, доцент-исследователь оказывается абсолютно незащищённым от не только сохранения за ним «стандартной» учебной нагрузки, но и многократного её увеличения, вызванного острой «производственной необходимостью». То есть научная эффективность приобретает характер «модного» лозунга, а использование преподавателей-исследователей в качестве «говорящих голов» остаётся реальной и привлекательной возможностью, от которой вузовская бюрократия отказаться не в силах.

Помимо дифференциации, собственно, ППС, практика использования «реального» эффективного контракта в масштабах национальной системы высшего образования порождает проведение градации на уровне отдельных вузов. Как явствует из презентационного материала, подготовленного участником возглавляемого Я.И. Кузьминовым коллектива институциональных проектантов, оказавшимся на высоком посту в аппарате Министерства образования и науки РФ, в рамках решения намеченной для вузов на 2015 год задачи по реализации взвешенного подхода к повышению заработных плат ППС, предполагается разделение учреждений высшего образования на три эшелона: 1) «опережающих

график»; 2) «следующих графику»; 3) «отстающих от графика» [1]. Согласно первоначальному замыслу, эта дифференциация призвана была лишь способствовать конкретизации действий, которые необходимо осуществить вузам соответствующего эшелона для реализации взвешенного подхода к повышению заработных плат различных категорий ППС с использованием механизма эффективного контракта. Однако, предположение Г.В. Андрущак эшелонирование вузов, принадлежит уже не области теоретических конструкций, а сфере государственной политики в отношении не только отрасли высшего образования, но соответствующего научно-образовательного сообщества в масштабах всей страны.

В силу этого, можно интерпретировать дифференциацию вузов по критерию претворения в жизнь «реального» эффективного контракта с ППС в более широком контексте инициатив государственной власти и их социально-политических последствий, определяющих перспективы легитимности правящего режима. Иначе говоря, указанная модель дифференциации учреждений высшего образования должна в максимальной степени обеспечивать возможность государству манипулировать результатами уже проведённых и намечаемых преобразований, исходя из необходимости формирования положительного имиджа власти в глазах электората в канун выборов в Государственную думу в 2016 г. и президентских выборов 2018 г. В последнем случае фабрикации положительных результатов преобразований является критически значимой, в силу совпадения времени их проведения с завершением срока реализации: а) «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»; б) «Плана мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». В противном случае, нынешнему режиму будет трудно обеспечить себе будущее.

В отношении структуры научно-образовательного сообщества высшей школы, деление вузов на реализовавших, реализующих и приступающих к реализации эффективного контракта будет способствовать её усложнению как за счёт фактора принадлежности преподавателей к вузам разных категорий, так и за счёт расширения вариативности внутренних структур локальных научно-образовательных сообществ, сложившихся в вузах, в разной степени и различным образом использующих механизм «реального» эффективного контракта.

Таким образом, становится возможным конкретизировать ряд значимых черт научно-образовательного сообщества отечественной высшей школы (по крайней мере, в той части, которую составляют НПП, относящиеся к категории ППС) первой четверти XXI в., приобретаемых им благодаря использованию эффективного контракта.

Во-первых, основной массив представителей научно-образовательного сообщества в рассматриваемый период будет сосредоточен в вузах, идущих по пути внедрения эффективного контракта «в соответствии с графиком», либо с некоторым «запаздыванием». Лишь незначительное количество ППС будет связано трудовыми отношениями со сравнительно немногочисленной группой учреждений высшего образования, в полной мере реализовавших проект эффективного контракта.

Во-вторых, структура вузовского научно-образовательного сообщества будет устойчиво обладать характеристикой супердифференцированности. В свою очередь супердифференцированность ППС высшей школы будет проявляться в различиях в достижимом уровне дохода, структуре занятости и содержании служебных обязанностей.

В-третьих, представители различных категорий ППС будут не только совмещать различные виды деятельности в рамках служебной

деятельности, при этом демонстрируя высокую степень эффективности (пусть и искусственным путём) в наиболее значимых из них, как для отдельного вуза, так и отрасли в целом. Преподавателям-исследователям придётся много времени уделять учебной деятельности, а «обучатели» окажутся перед необходимостью иметь научные публикации или иные формы признания научных достижений высокого уровня престижа. Объём выполняемой ППС работы возрастет значительно.

В-четвёртых, возможность получения дохода от профессиональной деятельности и его уровень для ППС будет обладать высшей степенью нестабильности. Приоритетная занятость лиц ППС в системе высшего образования не будет гарантирована. Потеряют гарантии возможностей конвертации своего статуса в доход или в служебное положение «научные звёзды» регионального и общероссийского масштаба, которые будут вынуждены конкретизировать области своей практической полезности и выбирать наиболее доступные и привлекательные профессиональные роли. В известном выигрыше останутся «звёзды» мирового уровня, для привлечения и удержания которых вузы будут изыскивать едва ли не фантастические по объёму и содержанию ресурсы.

В-пятых, эффективный контракт обеспечит лишь весьма незначительный прирост уровня заработной платы ППС (по всей вероятности, немногим выше уровня инфляции). Однако, исходя из политических соображений, эффективному контракту не может быть позволено обнаружить свою несостоятельность, а потому ответственные органы государственной власти окажутся вынужденными прибегнуть к нелинейному решению задачи по доведению средней зарплаты ППС высшей школы до заявленного уровня в 200 % от средней заработной платы по региону. Ведь эту задачу можно решать и с обратной стороны, действуя в ключе, великолепно продемонстрированном молодым самцом дикой свиньи, воспетым теледокументалистами канала National Geography (вместо того, чтобы закатывать мячик для гольфа в «условную лунку», он перенёс кольцо «условной лунки» и положил его сверху на мячик). Исполнить программное обещание увеличить среднюю зарплату ППС высшей школы до 200 % к уровню средней зарплаты по экономике региона можно за счёт, как наращивания первой, так и за счёт сокращения последней. Второй вариант может оказаться наиболее перспективным и, соответственно, привлекательным в ситуации, если политические последствия приобретут катастрофический характер.

Подводя итог, следует отметить, что приобретение названных черт может поставить под сомнение способность отечественной высшей школы предложить и осуществить радикальные решения по реализации инновационного прорыва в образовательной и научно-исследовательской сферах, которых от него ожидает не столько государство, сколько всё современное российское общество в целом. Раскрытие комплексной несостоятельности эффективного контракта как инструмента социального реинжиниринга научно-образовательного сообщества отечественной высшей школы должно восприниматься как стимул к поиску более совершенных теоретических, нормативно-правовых и технологических средств его трансформации.



## Литература

1. Андрущак, Г. Заработная плата работников вузов и особенности внедрения «эффективного контракта» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.herzen.spb.ru/uploads/tikhomirov/files/%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%2020%20%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F/112.pdf> (дата обращения: 26 августа 2015 г.).
2. Кузьминов, Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени / Я. Кузьминов // Контракты в академическом мире [Текст] / сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 13-30.
3. Курбатова, М.В., Левин, С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования / М.В. Курбатова, С.Н. Левин // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований), 2013. Т. 5. № 1. С. 55-80.
4. Курбатова, М.В. Эффективный контракт в вузе: от теоретической концепции к реальному изменению положения преподавателя / М.В. Курбатова // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. 2013. № 3 (45). С. 41-50.
5. План мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р [Электронный ресурс]. URL: [http://www.rg.ru/pril/76/89/67/2620\\_plan.pdf](http://www.rg.ru/pril/76/89/67/2620_plan.pdf) (дата обращения: 13 августа 2015 г.).
6. Повалко, А.Б. Об эффективном контракте с профессорско-преподавательским составом вузов / А.Б. Повалко [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/09/09/35f244c4f33fd346f6b1d6dc5d93c8b7/rovalko.pdf> (дата обращения: 26 августа 2015 г.).
7. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) [Электронный ресурс]. URL: [http://www.umocpartner.ru/assets/files/Novosti\\_2/2012\\_11\\_30%20rasporyagenie%202190\\_r.doc](http://www.umocpartner.ru/assets/files/Novosti_2/2012_11_30%20rasporyagenie%202190_r.doc) (дата обращения: 13 августа 2015 г.).
8. Радаев, В.В. Реализация эффективного контракта с ППС в форме академических надбавок / В.В. Радаев [Электронный ресурс]. URL: [http://kpfu.ru/portal/docs/F1928560607/Effektivnyj.kontrakt\\_NIU\\_VShE.pdf](http://kpfu.ru/portal/docs/F1928560607/Effektivnyj.kontrakt_NIU_VShE.pdf) (дата обращения: 26 августа 2015 г.).
9. Раицкая, Л. Зачем университетам эффективный контракт? / Л. Раицкая [Электронный ресурс]. URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.phtml> (дата обращения: 31 июля 2015 г.).
10. Эффективный контракт с педагогом // Блог инспектора народного образования [Электронный ресурс]. URL: <http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom/> (дата обращения: 13 августа 2015 г.).
11. Эффективный контракт с преподавателем вуза (эмпирические оценки). Заседание Лаборатории институционального анализа при Государственном университете «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. URL: [http://edu.tltsu.ru/sites/sites\\_content/site1376/html/media17726/effect.doc](http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site1376/html/media17726/effect.doc) (дата обращения: 12 августа 2015 г.).
12. Ячин, С.Е. Теория бюрократии в свете реалий современной России / С.Е. Ячин // Ойкумена. Регионоведческие исследования: Научно-теоретический журнал. 2015. № 1 (32). С. 42-58.

**Транслитерация по ГОСТ 7.79-2000 Система Б**

1. Andrushhak, G. Zarabotnaya plata rabotnikov vuzov i osobennosti vnedreniya «ehffektivnogo kontrakta» [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.herzen.spb.ru/uploads/tikhomirov/files/%D0%A1%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%80%2020%20%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D0%B1%D1%80%D1%8F/112.pdf> (data obrashheniya: 26 avgusta 2015 g.).
2. Kuz'minov, YA. Akademicheskoe soobshhestvo i akademicheskie kontrakty: vyzovy i otvety poslednego vremeni /YA. Kuz'minov // Kontrakty v akademicheskom mire [Tekst] / sost. i nauch. red. M.M. YUdkevich; Nats. issled. un-t «Vysshaya shkola ehkonomiki». M.: Izd. dom Vysshej shkoly ehkonomiki, 2011. S. 13-30.
3. Kurbatova, M.V., Levin, S.N. EHffektivnyj kontrakt v sisteme vysshego obrazovaniya RF: teoreticheskie podkhody i osobennosti institutsional'nogo proektirovaniya / M.V. Kurbatova, S.N. Levin // Journal of institutional studies (ZHurnal institutsional'nykh issledovanij), 2013. T. 5. № 1. С. 55-80.
4. Kurbatova, M.V. EHffektivnyj kontrakt v vuze: ot teoreticheskoj kontseptsii k real'nomu izmeneniyu polozheniya prepodavatelya / M.V. Kurbatova // Nauchnye trudy DonNTU. Seriya: ehkonomicheskaya. 2013. № 3 (45). S. 41-50.
5. Plan meropriyatij ("dorozhnaya karta") «Izmeneniya v otraslyakh sotsial'noj sfery, napravlennye na povyshenie ehffektivnosti obrazovaniya i nauki» (utverzhden rasporyazheniem Pravitel'stva Rossijskoj Federatsii ot 30 dekabrya 2012 g. № 2620-r [EHlektronnyj resurs]. URL: [http://www.rg.ru/pril/76/89/67/2620\\_plan.pdf](http://www.rg.ru/pril/76/89/67/2620_plan.pdf) (data obrashheniya: 13 avgusta 2015 g.).
6. Povalko, A.B. Ob ehffektivnom kontrakte s professorsko-prepodavatel'skim sostavom vuzov / A.B. Povalko [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/09/09/35f244c4f33fd346f6b1d6dc5d93c8b7/povalko.pdf> (data obrashheniya: 26 avgusta 2015 g.).
7. Programma poehtapnogo sovershenstvovaniya sistemy oplaty truda v gosudarstvennykh (munitsipal'nykh) uchrezhdeniyakh na 2012-2018 gody (utverzhdena rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 26 noyabrya 2012 g. № 2190-r) [EHlektronnyj resurs]. URL: [http://www.umocpartner.ru/assets/files/Novosti\\_2/2012\\_11\\_30%20rasporyagienie%202190\\_r.doc](http://www.umocpartner.ru/assets/files/Novosti_2/2012_11_30%20rasporyagienie%202190_r.doc) (data obrashheniya: 13 avgusta 2015 g.).
8. Radaev, V.V. Realizatsiya ehffektivnogo kontrakta s PPS v forme akademicheskikh nadbavok / V.V. Radaev [EHlektronnyj resurs]. URL: [http://kpfu.ru/portal/docs/F1928560607/Effektivnyj.kontrakt\\_NIU\\_VShE.pdf](http://kpfu.ru/portal/docs/F1928560607/Effektivnyj.kontrakt_NIU_VShE.pdf) (data obrashheniya: 26 avgusta 2015 g.).
9. Raitskaya, L. Zachem universitetam ehffektivnyj kontrakt? / L. Raitskaya [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://www.mgimo.ru/news/experts/document249763.phtml> (data obrashheniya: 31 iyulya 2015 g.).
10. EHffektivnyj kontrakt s pedagogom // Blog inspektora narodnogo obrazovaniya [EHlektronnyj resurs]. URL: <http://eduinspector.ru/2014/01/29/jeffektivnyj-kontrakt-s-pedagogom/> (data obrashheniya: 13 avgusta 2015 g.).
11. EHffektivnyj kontrakt s prepodavatelem vuza (ehmpiricheskie otsenki). Zasedanie Laboratorii institutsional'nogo analiza pri Gosudarstvennom universitete «Vysshaya shkola ehkonomiki» [EHlektronnyj resurs]. URL: [http://edu.tltsu.ru/sites/sites\\_content/site1376/html/media17726/effect.doc](http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site1376/html/media17726/effect.doc) (data obrashheniya: 12 avgusta 2015 g.).
12. YAchin, S.E. Teoriya byurokratii v svete realij sovremennoj Rossii / S.E. YAchin // Ojkumena. Regionovedcheskie issledovaniya: Nauchno-teoreticheskij zhurnal. 2015. № 1 (32). S. 42-58.