

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

УДК 331.1:339.9

А. Ю. Плешакова,
В. А. Чупина

ВЛИЯНИЕ УСЛОВИЙ СТИМУЛИРОВАНИЯ АКАДЕМИЧЕСКИХ КАДРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ УНИВЕРСИТЕТОВ

Аннотация. Цель статьи – выяснить, какие способы стимулирования деятельности профессорско-преподавательского состава используются в университетах разных стран и как эти способы влияют на формирование международной репутации и престиж высших учебных заведений. Данные вопросы особенно актуальны на фоне реализации принципов Болонской декларации и вхождения российских университетов в мировое образовательное пространство.

Авторы выделяют такие аспекты социальной политики поощрения академических кадров, как материальное вознаграждение, моральное стимулирование, создание комфортных, способствующих продуктивной научно-исследовательской работе условий труда, предоставление возможностей профессионального развития и др. На основе материалов современных зарубежных исследований, представленных в статье в авторском переводе, методом сравнительного анализа выявлены особенности критериев найма и методов обеспечения карьерного роста университетских преподавателей в высшей школе России и за рубежом. Показаны закономерности этих процессов, положительные и негативные тенденции развития систем образования различных государств.

Основной вывод публикации сводится к следующему: социальное благополучие академических работников, на которое влияет множество факторов, тесно связано с престижем высших учебных заведений. Для обеспечения привлекательности рабочих мест преподавателей и сохранения талантливых людей в системе образования, как молодых, так и опытных, необходимо уравновесить их доход с пакетом нематериальных вознаграждений, обеспечить возможность личностного профессионального развития и разумную степень независимости в выполнении научных исследований и педагогической деятельности.

Результаты представленной работы могут быть использованы вузами при формировании социальной политики, отвечающей задачам современного образования.

Ключевые слова: социальные условия, мобильность, кадровая политика, материальные и моральные стимулы, международная привлекательность университета.

Abstract. The paper is aimed at finding the ways for stimulating the professorial teaching staff at foreign universities and the resulting effect of such stimulation on the university's international image and prestige. This issue is especially relevant in the context of Bologna Agreement and the Russian universities entering the global education area.

The authors point out the following aspects of academic staff stimulation: material incentive, moral encouragement, improving the work environment, opportunities for professional growth, etc. In the course of the comparative analysis of foreign research materials, they single out the recruitment criteria and opportunities for career development as stimulating the academic staff activity both in Russia and abroad; the conformities of the above processes being demonstrated.

In the conclusion the authors maintain that the social well-being of the academic staff is closely related to the university's image. Therefore, it is recommended to balance the staff remuneration with the intangible reward package, career opportunities and flexibility in research and teaching activities.

Keywords: social conditions, mobility, personnel policy, material and moral incentives, university's international appeal.

В ряду факторов, влияющих на повышение эффективности многоуровневой системы профессионального образования и связанных с глобализацией культуры, социальной ориентированностью рынка труда, конкурентоспособностью образовательных систем, диалектикой традиций и современных тенденций в развитии общества, распространением информационных технологий и возможностями человека к усвоению информации, одним из важнейших является взвешенная социальная политика, мотивирующая профессорско-преподавательский состав на высокие профессиональные достижения и способствующая укреплению престижа университетов.

Для успешного проведения реформы в сфере высшего образования РФ должны произойти преобразования не только в структуре и характере подготовки специалистов, в укреплении связи преподавательской и научной деятельности, но и в сфере социальной защищенности преподавательского состава. Без социальной

реорганизации невозможна ни реформа образования, ни становление международного авторитета отечественной высшей школы. Справедливо сказано, что «изменение отношения к профессии преподавателя, стимулирование роста ее значимости в глазах россиян, общественности – это отправная точка модернизационного сдвига в мироощущении граждан России» [2, с. 5].

Очевидно, что вузам необходимы инструменты для социального стимулирования, которые кажутся довольно простыми, но на деле достаточно проблематичны: достойная заработная плата, пакет социальных льгот, система моральных стимулов, гарантированные возможности поддержки профессиональной квалификации и т. д. Благодаря им государство сможет реализовать две основополагающие задачи: формирование привлекательности профессии преподавателя и стимулирование его к научно-исследовательской деятельности.

Для того чтобы выявить наиболее эффективный вектор кадровой политики, «работающие» способы материального и морального стимулирования, варианты развития мобильности преподавательских кадров, обратимся к опыту университетов различных стран.

В послании Европейской Комиссии 2011 г., посвященном поддержке идеи «образования через всю жизнь» и решению проблем развития карьеры и трудоустройства, содержится призыв к университетам Европы совершенствовать свою политику в области человеческих ресурсов для увеличения степени автономности университетов [9]. В документе говорится, что без фиксированной материальной компенсации, соответствующей статусу и компетенции преподавательского состава, университетам будет трудно привлечь самые лучшие и яркие академические таланты и что для этого необходимо введение дополнительных видов вознаграждения за достижения как в обучении, так и в научных изысканиях. Отмечается, что университеты должны принимать профессорский состав на работу через гибкие, открытые и прозрачные процедуры и предоставлять им реальные и привлекательные перспективы роста. Эти меры отчасти обеспечат высокий уровень образования и конкурентоспособность европейского высшего образования на мировом образовательном рынке.

Сравнительный анализ показывает, что во многих странах докторская степень – необходимое условие для того, чтобы стать

профессором университета. Так, в Чешской Республике, Франции, Германии наличие докторской диссертации и степени обязательно для получения разряда профессора. В других же государствах достаточно быть бакалавром, чтобы быть нанятым в качестве университетского преподавателя. Однако тенденция постепенно меняется: в странах, где отсутствие степени PhD не является причиной отказа при устройстве на работу, возникает требование более высокой квалификации преподавателей – минимальным показателем для них становится степень магистра.

В некоторых англоговорящих странах – Канаде, Великобритании, Австралии, Соединенных Штатах – и до некоторой степени на территории Южной Африки существуют вполне разумные зарплаты и прозрачные иерархические структуры для академического персонала. В Западной Европе академическому составу предлагается государственный статус и, как правило, обеспечиваются достойные условия труда и компенсации, хотя и не вполне адекватные вознаграждениям, которые получают высококвалифицированные профессионалы в других сферах. В Китае же, Латинской Америке (кроме Бразилии), Нигерии, странах бывшего Советского Союза, включая Россию, зарплаты профессуры низки, нематериальные стимулы минимальны, а контрактам часто недостает прозрачности [4].

В настоящее время наиболее позитивные изменения в сфере социальной политики происходят в системе высшего образования Индии, которая стремительно модернизируется. Здесь в целях повышения престижа профессии начиная с 2009 г. пересматриваются критерии найма и обеспечения карьерного роста университетских преподавателей. Для этого ликвидируется имевшая ранее место гендерная асимметрия, выделяются зависящие от стажа различные типы преподавательской занятости, обеспеченные полагающимися привилегиями [8].

Для индийских университетов создана так называемая Комиссия грантов, в функции которой входит определение заработной платы, условий труда и форм морального стимулирования. Комиссия стандартизировала квалификации различных категорий преподавателей, процедуры рекрутинга, обозначила необходимые условия и процессы развития карьеры преподавателя, регламентировала материальное вознаграждение и моральные стимулы. В фи-

нансирuемой государством системе высшего образования была установлена академическая иерархия с тремя уровнями: ассистент, доцент и профессор [8]. В недалеком прошлом академическая структура в Индии имела традиционный пирамидальный вид с широкой основой и небольшим количеством должностей наверху, теперь благодаря введению многоэтапной схемы карьерного продвижения возможности роста преподавателя существенно увеличились [8].

Структура академической иерархии в Индии стала идентичной той, что существует в Европе или США: первый уровень составляют преподаватели и ассистенты, второй уровень – старшие преподаватели и ассоциированные профессора, а третий – профессора. На первый взгляд, и в российских университетах нет особых отличий от подобной градации, однако существует разница в подходе к определению ученой степени профессорско-преподавательского состава.

В Индии преподаватели, начинающие с должности ассистента, должны проходить национальный тест на профпригодность. Для замещения высших преподавательских должностей доцента или профессора (кроме PhD – обязательной квалификации) кандидаты должны обладать опытом обучения студентов и заниматься научными исследованиями, согласно теме которых необходимо представить публикации. Успешность работы преподавателя оценивается через систему баллов, полученных за различные виды деятельности.

Кроме государственных, в Индии имеются частные университеты и колледжи, которые находятся вне диапазона деятельности Комиссии грантов и в связи с этим имеют большую гибкость во всех вопросах относительно найма и увольнения преподавателей [8]. Однако если преподаватель трудоустроен в федерально управляемом и финансируемом государством вузе, то он имеет лучшие условия труда и премиальный пакет; у тех же, кто работает в частных и самокупаемых учебных заведениях, благ меньше и зарплата ниже в два раза. Ко всему прочему в частных университетах и колледжах постоянная занятость преподавателей не практикуется, а отношения с ними по найму являются договорными, поэтому государственные образовательные учреждения считаются наиболее привлекательным местом работы в профессорско-преподавательской среде.

Еще одна особенность кадровой политики в высшем образовании Индии – задекларированное специфическое правило при приеме на работу, описанное профессором N. Jayaram: «Заслуги или достижения – это основной критерий при рекрутинге на преподавательскую должность в государственных вузах. Кумовство, фаворитизм и коррупция при выборе не используются. Бывают прецеденты, когда отборы на должность после принятия постановления “О праве на закон об информации” обсуждаются в судах, действующих по нормам общего права» [8, с. 9]. Кроме этого, в соответствии с политикой защиты от дискриминации, или политикой равных возможностей, носящей официальное название «Запланированные касты», финансируемые государством индийские учреждения высшего образования обязаны резервировать приблизительно 50% должностей для кандидатов, происходящих из беднейшей части населения. И хотя в общественных дебатах эта политика раскритикована как подрыв уровня достижений при найме на работу, социально справедливой.

В противовес мягкой социальной политике, проводимой в Индии, можно привести пример довольно жесткого кадрового отбора в сфере образования Германии, где в последние годы условия контрактов и их продолжительность были подчинены принципу: «Делай карьеру или увольняйся» [9]. Этот принцип был рассчитан на создание так называемой «молодой профессуры» – академической группы, нацеленной на сокращенные сроки получения степени и интенсивную преподавательскую деятельность. Однако уже ясно, что подобная политика слабо оправдала себя: общее количество такой профессуры в системе высшей школы страны незначительно [9]. Две трети профессорско-преподавательского состава, т. е. большая его часть, – временные сотрудники, работающие по контракту с фиксированным сроком. На этом фоне типичный путь к получению звания профессора и более высокой должности с соответствующим увеличением зарплаты выглядит пока более надежным. Такие профессора являются государственными служащими с постоянными пожизненными должностями. Конечно, благодаря социальному страхованию и премиям доходы других немецких преподавателей тоже довольно высоки по сравнению с доходами преподавателей других стран, но неуверенность в будущем, зыбкие перспективы роста молодых ученых делают из университета все менее и менее привлекательного работодателя.

Несомненно, что зарплата, поощрения и условия работы отражаются на вкладе преподавателя в развитие университета. Очевидно и то, что при несоответствующих зарплатах наиболее квалифицированные специалисты не будут привлечены в вуз, а те, кто уже преподает, будут вынуждены подрабатывать дополнительно, тем самым отвлекая свое внимание и силы от научной работы [1]. Отсутствие справедливого и достойного вознаграждения ограничивает академическую свободу и сужает возможности научного и карьерного роста.

В современном мире, подверженном процессам глобализации, следствием которой является активная миграция отдельных граждан и групп населения, преподаватели испытывают желание преподавать там, где вознаграждение и условия работы лучше [6]. Как правило, самые высокие зарплаты – в развитых странах с интенсивным экономическим ростом, хотя есть существенные различия и между ними: так, в британских вузах зарплаты больше, чем в университетах континентальной Европы, а в России и бывших советских странах они довольно низки даже в условиях относительного экономического роста. Достаточно неожиданным выводом проведенного нами сравнительного анализа статистических данных и фактического материала стало то, что одно из первых мест по достойной оплате труда преподавателей принадлежит Индии. Здесь буквально за последнее десятилетие планки зарплат профессорско-преподавательского состава и представителей других высокооплачиваемых профессий (управленцев, работников информационных технологий и биотехнологий, адвокатов, врачей и бухгалтеров) заметно сблизились. И хотя у последних доходы все еще весомее, преподаватели теперь тоже принадлежат к среднему классу: они обрели хорошую покупательскую способность и ведут безбедный образ жизни [4]. В исследовании N. Jayaram «Paying the Professoriate: Trends and Issues in India» показано, как в середине 2008 г., когда в Индии было объявлено о новых критериях материальных вознаграждений профессиональной деятельности преподавателей, выросла конкуренция и поднялся ажиотаж вокруг конкурсов на замещение вакансий в университетах. И это закономерно: резкое увеличение оплаты труда академической группе имело целью привлечение к преподавательской деятельности в универси-

тетях наиболее талантливых специалистов, обладающих опытом и явным потенциалом дальнейшего профессионального самосовершенствования [8].

Другой сильный игрок на рынке образования – Китай. Вкладывая больший, чем Индия, капитал в свою систему высшего образования, особенно в исследовательские университеты, это государство назначает среднестатистическому научному сотруднику ставку ниже общей средней заработной платы в стране. Но зато в китайских университетах существует сложный набор дополнительных льгот и выплат за публикации статей, написание рецензий и экспертиз и другую научную работу.

Неравноценная ситуация в европейских университетах. Доходы высококвалифицированных преподавательских кадров в такой развитой стране, как Великобритания, могут соотноситься только с Соединенными Штатами. В Германии же различий в оплате труда между тремя уровнями академической лестницы намного меньше, чем в Соединенных Штатах или Великобритании. А, например, в Нидерландах преподаватели, независимо от статуса, получают приблизительно на 500 \$ US меньше, чем в Великобритании [9]. Из-за неконкурентных зарплат и национальной карьерной структуры не особенно привлекательны для иностранных преподавателей французские университеты. Здесь на всех ступенях иерархии средние зарплаты меньше, чем в США, приблизительно на 2 500 \$ US. Найм профессорско-преподавательского состава централизован и осуществляется французскими национальными советами. Хотя сейчас кадровая политика Франции в сфере образования и меняется в соответствии с логикой Болонского процесса, однако в университетах этой страны пока недостаточно автономии и возможностей выбора мест работы для академических кадров [1].

Особенности социальной политики в образовании проявляются не только в фиксированной сетке ставок преподавателей, но и в системе моральных стимулов, а также в заботе об условиях труда работников университетов. Очевидно, что одни лишь показатели установленной государством заработной платы могут не отражать полного объема получаемых преподавателями вознаграждений, которые могут поступать и из других источников.

В европейских университетах для поощрения педагогической и исследовательской деятельности недавно законодательно была вве-

дена премиальная система, благодаря которой увеличилась степень автономии университетов и появилась возможность большей дифференциации квалификаций преподавателей. Теперь они могут иметь дополнительные льготы и пособия сверх своего официального заработка. Подобные премии существуют, например, в Германии, где их получают приблизительно 25% академических сотрудников университетов.

Часто некоторые надбавки к зарплате определяются, как, например, в Нидерландах, коллективно, закрепляются в коллективных трудовых соглашениях и зависят от семейного положения, национальной принадлежности, пенсии, декретного отпуска или медицинского страхования, от количества так называемых «исполнительных бонусов» (например, от умения вести переговоры) и т. д. В голландском высшем образовании суммы, начисляемые преподавателям, и другие условия занятости обсуждаются с профсоюзными структурами, которые представляют интересы преподавателей. Коллективные трудовые соглашения оставляют некоторую свободу в вариантах приращения заработной платы: университет определяет задачи работы и критерии срока контракта с преподавателем, а он должен составлять ежегодные отчеты о своих достижениях, являющиеся поводом для денежных надбавок. В настоящее время наметилась тенденция к «схемам на заказ» – индивидуализированным контрактам занятости, которые делают рабочие места в вузе более привлекательными.

Британские университеты, на протяжении двадцати последних лет энергично конкурирующие между собой, чтобы заполучить в штат высококвалифицированных преподавателей, имеют свои собственные методы рекрутинга. Заработная плата, критерии поощрений и вознаграждений во многом зависят от результатов исследовательской деятельности, которая регулярно подвергается мониторингу. Университеты также пытаются заинтересовать ведущих ученых, создавая современную и комфортную исследовательскую среду в оснащенных высококласным оборудованием лабораториях [4].

Иная система материального стимулирования в Индии. Во всех финансируемых государством вузах преподавателям при соблюдении положений договора гарантирована ежегодная прибавка к основной зарплате, составляющая 3%, однако при этом ограничены возможности доплат за индивидуальные достижения. Морально-материальные компенсации индийским преподавателям

осуществляются согласно установленным правительством правилам, регламентирующим пенсию и пособия; продолжительность оплачиваемых отпусков, включая обязательный восьминедельный отпуск, предоставляемый раз в год, и субсидии для отдыха; оплату больничных листов и медицинской помощи как для самих преподавателей, так и для их иждивенцев. Кроме того, женщины-преподаватели имеют право на полностью оплачиваемые годовой декретный отпуск и двухгодичной отпуск по уходу за ребенком [8].

Сравним то, что предпринимается в области стимулирования деятельности преподавателей в зарубежных университетах, с условиями осуществления должностных обязанностей вузовскими сотрудниками на постсоветском пространстве. Нами были проанализированы данные по академическому персоналу университетов Армении, Казахстана, Латвии и России.

Высшие учебные заведения данных территориальных образований в течение многих десятилетий управлялись, оценивались и финансировались по нормативам, выработанным в период существования Советского Союза. Настоящая система зарплат и стимулирования значительно отличается от предыдущей, однако в любом университете прежними остаются процедура и цель найма преподавателей: трудовой договор построен в основном на выполнении учебной нагрузки и ориентирован на обеспечение процесса обучения студентов. Вузовский контракт (договор) содержит описание полагающейся учебной нагрузки и форм отчетности по ней. Поскольку данная форма профессиональной деятельности требует больших усилий и отнимает львиную долю времени, физических ресурсов для проведения научной работы и исследований, которые к тому же плохо вознаграждаются, почти не остается. Тем не менее для сохранения своего статуса и рабочего места преподаватели вынуждены ими заниматься. Оплата за чтение лекций является основной статьей расхода в бюджете вузов России по сравнению с перечнем расходов зарубежных вузов, где преподаватели университетов весомо финансируются как за активную научную работу, так и за оказание консультационных услуг сторонним организациям [5].

В постсоветских государствах работа университетских преподавателей, в отличие от трудовой деятельности профессионалов из других сфер экономики, оплачивается гораздо ниже. Причем это касается как доцентов и профессоров, так и ассистентов и преподава-

телей. Как было сказано выше, такой разрыв, хотя и менее существенный, есть и в других странах. Разница в том, что вузовские зарплаты на бывших советских территориях практически в два раза меньше относительно среднего ВВП на душу населения, т. е. несопоставимо ниже доходов специалистов в иных экономических областях [5]. Эту ситуацию частично можно было бы списать на слабость экономики и бедность стран в сравнении, скажем, с Соединенными Штатами, Канадой или Австралией. Однако в Нигерии, Эфиопии или Индии, где ВВП на душу населения также находится на низкой отметке, доход профессорско-преподавательского состава университетов довольно высок и вполне соотносится с передовыми отраслями и материальным уровнем среднего класса [6].

Следствием мизерности окладов, не позволяющих поддерживать достойный образ жизни и недостаточных для нормальных условий существования, стали бесконечные поиски дополнительных источников дохода. Подработка для университетского работника превратилась в обычное дело. Иногда это непомерная нагрузка прописана в трудовых договорах того же университета, сотрудниками которого являются преподаватели. Многие из них ведут занятия более чем в одном вузе, в том числе в секторе частного высшего образования, куда их приглашают для обучения студентов основным дисциплинам. Распространены параллельная работа по коммерческим программам и репетиторство. Получается, что преподаватели используют репутацию государственного вуза – их главного работодателя, который не обеспечивает зарплату в достаточном размере, чтобы получить финансовую компенсацию в менее уважаемом коммерческом учреждении, которое в состоянии платить как положено.

Если академические трудовые контракты в странах бывшего советского лагеря разительно отличаются от тех, что заключаются в развитых странах, то некоторые льготы в университетском секторе более или менее совпадают. Так, преподавательскому персоналу предоставляются более длительные каникулы, которые часто являются единственным временем отдыха от чрезмерной нагрузки. Вместе с тем отпуск часто используются университетскими преподавателями для продвижения в научно-исследовательской работе: написание статей, диссертаций, выполнение исследовательской работы. Заметим, что такие льготы, как, например, преференции при получении жилья, совсем отсутствуют.

В советский период у университетских преподавателей были преимущества, недоступные для многих людей, занятых в отраслях промышленности. Преподаватели имели достаточно высокое социальное положение, получали довольно хорошее вознаграждение за свой труд, обладали четкими карьерными перспективами. Поэтому академическая деятельность привлекала самых образованных и талантливых выпускников вузов. Сегодня условия, предлагаемые университетами, настолько неблагоприятны, что лучшие потенциальные исследователи, особенно молодые, либо выбирают ненаучную сферу деятельности, либо покидают страну, чтобы приложить свои таланты в зарубежных университетах.

Ситуация в отечественных вузах усугубляется тем, что они переживают последствия большой демографической «ямы»: возрастная группа 16–19 лет (дети, родившиеся в начале 1990-х гг.) критически мала, что неминуемо снижает конкурсы абитуриентов [2]. Из-за сокращения количества студентов, обучающихся на договорной основе, падают доходы университетов, соответственно сводятся на нет внебюджетные надбавки для преподавателей.

Еще одна из наиболее острых проблем для всех стран, реформирующих свое образование, – мобильность кадров. В университетах государств, предлагающих высокие зарплаты академическому персоналу, замечен качественный и количественный приток преподавателей из менее развитых стран.

Обзор документов и статистических данных последних лет показал, что наиболее значимыми факторами повышения рейтинга вуза являются количество иностранных студентов (не из стран СНГ); наличие преподавателей, способных вести лекции на иностранном языке; число предметов, читающихся на иностранном языке [1]. Основным в этом ряду, на наш взгляд, является фактор владения преподавателями иностранными языками, поскольку он влияет на два других фактора, однако его развитие зависит не только от личного желания отдельных преподавателей, но и от возможностей вуза поддерживать и поощрять подобные инициативы. Руководство университетов должно не столько привлекать иностранных специалистов и лекторов, сколько готовить свои кадры для работы с иностранными учащимися.

Австралия, Канада, Нидерланды, Саудовская Аравия и Соединенные Штаты извлекают огромную выгоду из мобильности акаде-

мического персонала. Китай же и Саудовская Аравия, желая создать систему образования мирового класса и формируя престижный образ своей высшей школы на международной арене, проводят агрессивную политику, приглашая в большом количестве сотрудников из англоговорящих стран и собственных экспатриантов. В китайском образовании этот процесс привел к большому дисбалансу между уровнем зарплаты местных преподавателей и приехавших из-за рубежа [6]. Многие государства являются одновременно и «получателями» и «поставщиками» кадров. Например, Южная Африка старается переманить преподавателей из других африканских стран, но в то же время сама страдает от «утечки мозгов» в Великобританию, Австралию и Соединенные Штаты и др. [4].

Сектор высшего образования Великобритании и Нидерландов всегда притягивал академические таланты со всего мира. Это происходило и происходит не только по причине солидных жалований и других дивидендов, но и благодаря общепризнанным достижениям в исследовательской деятельности, открытой для всего остального мира, а также в целом репутации вузовской системы образования, которая служит неким образцом для остальных государств. Не случайно Израиль, Армения, Эфиопия, Нигерия и еще целый ряд стран (заметим, что Россия в данном списке экспертами не упоминается) в последнее время стали осуществлять программы, в которых часть стратегии – создание лучших условий труда и увеличение заработной платы как для «родных», так и для зарубежных ученых [1].

Таким образом, социальное благополучие академических работников, на которое влияет множество факторов, тесно связано с престижем высших учебных заведений. В университетах с низкой зарплатой профессорско-преподавательского состава положение можно назвать кризисным; государство, в котором функционируют такие учреждения, очевидно, не рассматривает данную категорию работников как элиту экономики знаний. Так, в России размер окладов и система поощрений преподавательского корпуса неадекватна не только в сравнении с мировой практикой, но даже в сравнении со средним уровнем жизни в России [5].

Для обеспечения привлекательности рабочих мест преподавателей и сохранения талантливых людей в сфере образования, как молодых, так и опытных, необходимо уравновесить их доход с пакетом нематериальных вознаграждений, обеспечить возмож-

ность личностного профессионального развития и разумную степень независимости в выполнении научных исследований и педагогической деятельности.

В высшей российской школе требуется кардинальный пересмотр системы академических контрактов, или трудовых договоров, которые должны быть направлены на стимулирование преподавателей и привлечение молодых специалистов в сектор высшего образования. На наш взгляд, это является ключевым компонентом успеха и международной привлекательности вуза.

Литература

1. Московский Центр Карнеги [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.carnegie.ru>.
2. Радаев В. Пять принципов построения нового университета // Pro et Contra. Реформа образования: проекты и перспективы / под ред. М. Липман. М.: Российская политическая энциклопедия, 2011. 70 с.
3. Тренин Д. Внешняя политика Российской Федерации // Pro et Contra. Повестка дня нового президентства / под ред. М. Липман. М.: Российская политическая энциклопедия, 2012. 63 с.
4. Altbach P. Academic Salaries and Contracts: What Do We Know? / Altbach Philip G., Pacheco Ivan F. // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 2–3.
5. Androuschak G. Faculty Contracts in Post-Socialist Countries: Common Features, Different Futures / Androuschak Gregory, Yudkevich Maria // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012, № 68. P. 3–5.
6. International Comparison of Academic Salaries [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.acarem.hse.ru>.
7. International Observatory on Academic Ranking and Excellence [Электрон. ресурс]. URL: <http://www.ireg-observatory.org>.
8. Jayaram N. Paying the Professoriate: Trends and Issues in India // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 7–9.
9. Jongbloed B. Academic Salaries in Western Europe // International Higher Education / The Boston College center for International Higher Education: Boston, 2012. № 68. P. 5–7.