

Г. Е. Алпатов

## КАК ПОВЫСИТЬ РЕЙТИНГИ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

В настоящее время перед высшей школой стоят непростые задачи. Формально это выражается в требовании Правительства занять достойное место в международных рейтингах вузов. По сути, речь идет одновременно о двух целях: 1) повышении качества обучения студентов и 2) подготовке конкурентоспособных преподавателей.

Последние двадцать пять лет престиж преподавания в вузах был подорван низкими зарплатами, и приток новых кадров иссяк. Конечно, сохранились существовавшие при социализме основные инструменты повышения качества образования. Студенты, трижды не сдавшие экзамен, отчисляются. Преподаватели защищают диссертации. Но рынок внес свои коррективы, создав новые стимулы поведения.

Во-первых, платность обучения и подушевое финансирование вынуждают снижать уровень требовательности на экзаменах, поскольку отчисление неуспевающих студентов означает потерю дохода от их обучения. Руководство вуза прямо или намеками начинает требовать от преподавателей мягкого подхода к отстающим. В результате качество подготовки специалистов падает.

Во-вторых, значительная часть диссертаций защищается не для преподавательской или научной деятельности вообще. «Россия периода экономических реформ сгенерировала феномен диссертационной ловушки... Широкая степень распространенности процесса купли-продажи ученых степеней и званий привела к тому, что официальная норма (самостоятельное написание диссертации) постепенно вытесняется своей противоположностью — отклонением от нормы (покупкой диссертации)» [1, с. 117]. Это ведет к вымыванию предложения качественных работ. Нет смысла стараться на фоне успешных защит низкокачественных продуктов. Развиваются отрицательные следствия, характерные для моделей нежелательного отбора [2, с. 31]. Рыночная продажа диссертаций по принципу «Все включено» была поставлена отдельными диссертационными советами на конвейер.

Причины здесь две: низкая оплата труда преподавателей, побуждающая их к написанию чужих диссертаций за деньги, и всеохватывающее единоначалие, превратившее ученого в исполнителя без репутации. Председатели диссертационных советов назначаются. При очередной перерегистрации председатель вправе исключить из их состава любого слишком критично настроенного члена совета. Так возникают послушные председателю советы и послушный ректору председатель. За видимостью независимости голосования стоит единоначалие. С потерей независимости экспертами советов в России стала возможной диссертационная ловушка.

---

**Геннадий Евгеньевич АЛПАТОВ** — д-р экон. наук, профессор кафедры экономической теории и экономической политики экономического факультета СПбГУ. В 1974 г. окончил экономический факультет ЛГУ. В 1982 г. защитил кандидатскую, в 1997 — докторскую диссертации. С 1998 г. работает на экономическом факультете. Почетный работник высшего профессионального образования. Научные интересы: закономерности экономической политики и особенности современной экономической политики России. Автор 127 научных работ, e-mail: alpatov07rambler.ru

© Г. Е. Алпатов, 2013

В новом Законе об образовании определено: «Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности» [3, ст. 26, ч. 2]. По форме коллегиальность существует, но в действительности получается обратное. Ректор назначается Министерством и вышестоящими инстанциями [3, ст. 51, ч. 1, п. 2, 3, 4]. Единоначалие позволяет руководству вуза уволить любого руководителя структурного подразделения [3, ст. 52, ч. 4] и преподавателя, поскольку все — от ассистента до профессора являются заложниками срочного трудового контракта от одного года до пяти лет [3, ст. 49]. Пожалуй, последнее — самое главное. Перевод профессорско-преподавательского состава на «эффективный контракт» путем замены пятилетнего переизбрания на ежегодное прохождение конкурсной процедуры ведет к известной в экономической теории болезни краткосрочности. Рациональным поведением становятся предпочтение решения мелких задач в ущерб долгосрочным исследованиям, искажение целей деятельности под влиянием ориентации на показатели, следование за мнением администрации. Из бывших союзных республик это поняли пока в Латвии, где срок конкурсного переизбрания профессоров увеличен с 5 до 10 лет [4].

В Болонском соглашении есть следующий ключевой абзац: «Самое большое значение придаётся независимости и автономии университетов, что гарантирует, что высшее образование и научные исследования будут непрерывно адаптироваться к изменяющимся нуждам, запросам общества и достижениям в области научных знаний» [5, с. 2]. В отличие от этого Минобрнауки РФ управляет запросами общества через план приема в вузы. План по закону должен опираться на прогноз рынка труда. Кто может составить достоверный прогноз потребности в специалистах на 4–6 лет вперед, даже на 1 год при рыночной экономике? Только сами вузы, совместно с Министерством и по отдельным программам, но никак не по всему спектру. Польза автономии подтверждается эмпирическими исследованиями. Так, из масштабного исследования университетов США и Европы Филипп Эйген и другие делают вывод «о строгой позитивной корреляции между автономией университетов, их конкуренцией и выпуском научной продукции» [6, р. 7]. В вузах, где действует принцип «От независимости профессора к независимости университета», с помощью демократического контроля преподавателей за действиями администрации достигается инициативное развитие кафедр и факультета и обеспечивается провозглашенная в Болонской декларации свобода университета и его руководства, необходимые для эффективного развития учебной и научной деятельности. Рыночные условия требуют противоположного существующему подходу Минобрнауки РФ к управлению вузами.

«Будущее есть лишь фикция ума, применяющего последствия прошлых действий к действиям настоящим, что с наибольшей, но не абсолютной уверенностью делает тот, кто имеет наибольший опыт» [7, с. 12]. Социалистический опыт оказался непригодным для рыночных условий. Но есть опыт дореволюционной России и опыт США, страны, имеющей наибольшее число нобелевских лауреатов. Их невозможно скопировать без учета национальных традиций [8], однако важные элементы конструкции следует обсудить с позиции причины их существования.

В отношении качества обучения студентов можно отметить следующие элементы организации образования в США:

1. Обучение платное с существенной дотацией студентам со стороны государства и различных фондов. Финансируется студент, а не университет, что создает конкуренцию вузов. Конкурс абитуриентов заменен ограничением допуска по средневзвешенному баллу в общеобразовательной школе или колледжах коммун (типа наших ПТУ). Поэтому число поступивших будет разным по годам в зависимости от успеваемости и уровня дохода, что требует независимости вузов в решении о приеме. Предложение соответствует спросу. Сокращение числа государственных учебных заведений в России в последние три года ведет к монополии оставшихся вузов с попутным эффектом роста безработицы по окончании средних школ. Монопольное положение не способствует повышению рейтингов вузов.

2. Качество образования при подушном финансировании вступает в противоречие с потерей дохода вуза вследствие отчисления студента. Для устранения конфликта интересов в вузах США отчисление за неуспеваемость заменено повторным обучением по предмету. Экзамен не пересдается три раза, как у нас. Студент учится снова, а вуз имеет дополнительный доход за повторное обучение. При получении в сессию даже двух оценок, аналогичных российским тройкам, один из предметов изучается повторно. В результате троечники не могут получить диплом. Поэтому качество обучения высокое во многом благодаря удлинению его сроков для отстающих. Так американцы справились с дилеммой подушного финансирования.

3. Дисциплины выражаются в условных единицах недельной нагрузки студента — кредитах. Причина — в повторном обучении, невозможном без индивидуального графика. Поэтому и диплом оценивается не в годах обучения, а в сумме кредитов. Побочный положительный эффект индивидуального графика заключается в доступности для каждого студента собственного выбора компетенций.

Теперь обратимся к дореволюционному опыту российских университетов. Организация обучения в России во второй половине XIX в. совпадала с немецкой, которая сохранилась и сегодня. Она регулировалась «Общим уставом императорских российских университетов», утвержденным 18 июня 1863 г. именным указом императора Александра II [9]. Из него, как из первых рук, мы можем узнать об организации их деятельности, особенности которой позволяли им сохранять свои позиции, как сейчас принято говорить, «на уровне мировых стандартов».

Во-первых, образование для студентов было платным. «С каждого студента взимается за слушание лекций: в столичных университетах — по пятидесяти, а в прочих — по сорока руб. в год. Посторонние лица, допускаемые к слушанию лекций... вносят в пользу профессора или преподавателя посещаемых ими лекций установленную Советом и утвержденную попечителем плату» [9, ч. 105]. Эти «посторонние лица» — вольнослушатели платили не за прохождение всех предметов учебного плана, а за выбранные ими предметы и лекторов. С позиции маркетинга учебных услуг это оригинальное товарное предложение — продажа учебных дисциплин по отдельности. Кроме пополнения кассы допуск вольнослушателей открывает двери в университет и служит оценкой качества преподавания, поскольку это оценка заинтересованного потребителя учебной услуги.

Во-вторых, противоречие интересов между платностью и контролем знаний разрешалось иначе, чем сейчас в вузах США. «Общий устав...» по каждому факультету определял количество ставок профессоров и доцентов [9, ч. 12, 52]. Это количество ставок финансировалось из бюджета государства. Следовательно, независимо

от отчисления или неотчисления студентов профессора и доценты получали неизменное содержание, включавшее жалование, столовые и квартирные. Студенты сдавали экзамены, которые назывались по-русски «испытания», по каждому предмету курса. Каждый университет устанавливал сам для себя способы испытания знаний. Одновременно в «Общем уставе...» говорится об отчислении студентов только по причинам нарушения правил поведения. В более позднем «Общем уставе...» 1884 г. к этому добавлены не зачтенные «три полугодия сряду или пять полугодий вообще» [10, ч. 126]. Следовательно, студенты скорее могли сами бросить занятия, чем быть отчисленными.

В Указе Президента РФ было изложено требование перейти на нормативно-подушевое финансирование образовательных программ вузов [11]. Это закреплено и в Законе об образовании [3, ст. 70]. Однако число обучающихся определяется на основе контрольных цифр приема [3, ст. 100, ч. 1], т. е. фактически происходит финансирование по смете. Будет ли исключение неуспевающих студентов сокращать финансирование по сравнению с цифрами приема, пока не ясно. Если будет, то отчисления студентов придется заменить повторным обучением по предмету, но в любом случае это было бы эффективнее прежнего порядка, сохраненного в новом законе [3, ст. 58]. Пока действует ст. 58, троечники могут спать спокойно.

Наряду с качеством обучения на рейтинги вузов оказывают влияние подготовка преподавателей и связанная с ней научная работа.

Подготовка профессоров в университетах США построена на одном ключевом принципе. Это принцип деления карьеры ученого на две части. Первая половина, примерно 12 лет, представляет собой растянутый испытательный срок, с занятостью на срочном трудовом контракте. Вторая половина начинается с заключения бессрочного контракта и зачисления в штат до пенсии. Что дает такое деление? Первая часть стимулирует интенсивную научную и преподавательскую деятельность ради того, чтобы быть избранным в штат. Каждый шаг сопровождается такой оценкой, от которой зависит возможность сделать следующий шаг. Конкуренция за право стать претендентом, а затем за место в штате и рождает потоки публикаций и изобретений, которые поднимают рейтинги американских университетов. Постоянный найм во второй половине карьеры дает независимость вузовским профессорам в их действиях и решениях и доверие спонсоров.

Опишем конспективно прохождение этапа срочного найма.

1. После магистратуры два года лекционных + 1 год на написание диссертации на степень Phd. Все стараются защититься в лучших вузах, поскольку степень присуждается конкретным университетом. Но закрепиться в них шансов мало из-за большого количества претендентов. Поэтому новоиспеченные доктора ищут место в других вузах.

2. 2 года — 6 лет на позиции постдока (postdoc — post doctoral) почти без учебной нагрузки, статус — член факультета (faculty member). В этом статусе неудачники остаются многие годы, например, на позиции почасовика-лектора (lecturer). Постдок завершается написанием научной работы. Обычно пишут два постдока для занятия позиции ассистента профессора (Assistant Professor), с которой, собственно, и начинается испытательный срок. Конкуренция за занятие этой позиции очень высока, поскольку предыдущую стадию проходят многие.

3. При успешной работе и везении удается закрепиться на 6 лет с двумя контрактами по 3 года и с прохождением соответственно двух комиссий, оценивающих работу: *third year review* (или *midterm review*) и *tenure review committee*. Комиссия собирает отзывы профессоров других университетов, коллег, даже студентов и оценивает качество и виды публикаций, суммы грантов и преподавание. Это опасный момент для претендента. Отрицательное решение означает увольнение.

4. Положительное решение комиссии означает зачисление в постоянный штат со статусом действительного члена факультета (*tenured faculty member*) и званием ассоциированного профессора (*Associate Professor*). Штатного профессора нельзя уволить без очень веских причин. Получается, что после защиты диссертации *PhD* проходит 12 лет срочных трудовых договоров, и не в одном вузе, чтобы попасть в постоянный штат. Пожалуй, это требует больше усилий, причем с регулярно контролируруемыми результатами, чем написание докторских диссертаций у нас, которые часто стали защищать через 4–5 лет после кандидатской. В университетах США такая скороспелость, как и покупка на рынке готовых диссертаций с гарантией защиты, технологически маловероятны.

5. Дальнейшее продвижение ассоциированного профессора — это звания заслуженного профессора (*Distinguished Professor*) и полного профессора (*Full Professor*). Но дело не в названиях, а в статусе действительного штатного преподавателя в отличие от нашего, которого переизбирают каждые пять лет.

В российских университетах в дореволюционный период, как и в системе высшего образования США, карьера ученого состояла из двух частей: 1) срочный контракт и 2) ограниченное тридцатью годами стажа постоянное занятие должности профессора.

Научная работа начиналась со студенческой скамьи. Исходным пунктом для активного привлечения студентов к научной работе был конкурс научных работ, в которых содержалось решение актуальных задач. Список этих задач предварительно формулировался советом факультета для желающих приняться за их решение. Результатом было сочинение. Лучшие сочинения награждались золотой, серебряной медалями или почетным отзывом. «Совет назначает ежегодно день для торжественного собрания университета, в котором сверх чтения и извлечения из отчета раздаются медали, объявляются почетные отзывы студентам за представленные ими рассуждения и предоставляется произносить речи» [9, ч. 49].

Медали и почетный отзыв освобождали студента от написания дипломной работы (до принятия в 1884 г. нового университетского устава), поскольку научное сочинение и было доказательством квалификации его как молодого ученого. Более того, студентам — победителям конкурса по окончании университета выдавался не обычный диплом, а диплом со степенью кандидата (после 1884 г. — диплом I степени), позволявшей ему приступить к написанию магистерской диссертации — аналога сегодняшней кандидатской диссертации. Неудивительно поэтому, что студенты так активно стремились к научной работе уже со второго курса.

В испытательный срок входило пребывание на позиции приват-доцента, а после 1884 г. и ассистента профессора. Приват-доцентом мог стать как магистр, так и студент-кандидат по ученой степени. Поскольку эта должность была внештатной и оплачивалась из собственных (специальных) средств университета, число таких должностей было ограниченным. Она позволяла быть прикрепленным к факультету

и пользоваться его научными лабораториями, приборами, библиотекой. Приват-доценту также оплачивали чтение лекций. Но цель была одна — приготовление к профессорскому званию. По своей функциональной роли позиция приват-доцента совпадает с американской ассистента профессора (assistant professor). В обоих случаях это первая часть научной карьеры — испытательный срок.

Для прямой связи с зарубежной наукой из собственных средств университета за границу регулярно направлялись молодые преподаватели, но не для получения зарубежных дипломов, а в рамках процесса приготовления к профессорскому званию на родине. Европейские ученые степени тогда мало ценились в России. «В особо уважительных случаях факультет может допустить к испытанию на степень магистра лицо, представившее докторский диплом иностранного университета» [10, ч. 86].

После магистерской диссертации (аналога сегодняшней кандидатской) защищалась докторская диссертация, что позволяло претендовать на вакантную должность экстраординарного профессора в этом или другом вузе. Приготовление к званию профессора стимулировало научную работу именно возможностью перехода в штат. Количество должностей профессора было закреплено «Общим уставом...» для каждого факультета. Например, на юридических факультетах, где в том числе читались теория финансов, политическая экономия и статистика, полагалось иметь 13 профессоров и 8 доцентов [9, ч. 15], после 1884 г. — 11 ординарных и 4 экстраординарных профессора [10, ч. 60]. Должности доцентов были заменены внештатными должностями приват-доцентов, что указывает на наметившийся дисбаланс между фиксированным штатом и ростом числа студентов.

Заняв должность, профессор прибывал на ней постоянно без конкурсов на переизбрание до пенсии. Выход на пенсию не был трагедией, поскольку ее размер равнялся жалованью. Прослуживший более 25 лет автоматически получал еще звание заслуженного профессора с добавкой к пенсии столовых и квартирных, т. е. полного содержания (3000 рублей в год) [12, ч. 321, 324, 327, 354]. Уволить с должности было крайне сложно, только после предупреждений и голосований совета. Окончательное решение было за министром народного просвещения, а в «Общем уставе...» 1884 г. вообще нет упоминания о причинах досрочного увольнения. Профессор был в отношении начальства независимой фигурой как член и собрания факультета, и совета университета. Административные должности занимались на срок: декан — 4 года, ректор — 4 года с возможностью продления. Они назначались обязательно из числа штатных профессоров, после чего возвращались на прежнюю позицию [10, ч. 10, 24]. Никаких посторонних. Так поддерживалась независимость профессоров как необходимое условие динамичного развития вуза и препятствие бюрократизации и искажению целей деятельности всего коллектива.

В целом система была построена, во-первых, на переходе от временной к постоянной занятости, когда бессрочный договор становится целью; во-вторых, на том, что после окончания постоянной занятости преподаватели в отставке получают пенсии в размере прежнего денежного содержания и без сопротивления освобождают штатные должности для новых поколений ученых; в-третьих, на том, что их доходы не зависят от того, как учатся студенты. Они зависят от должности, дающей фиксированный доход.

Докторскую степень у нас время от времени предлагают упразднить, ссылаясь на американский опыт. Фактически она там есть, но в форме совокупности научных

трудов за 8–12 лет с последовательной их оценкой комиссиями, без чего невозможно занять должность штатного профессора. Нам нужно не отказываться от степени доктора, а, наоборот, использовать ее в качестве непеременимого условия занятия штатной не переизбираемой должности профессора, по аналогии с экстраординарным профессором, как это было в дореволюционной России, и ассоциированным профессором в США. Тогда она станет настоящим стимулом, поскольку позволит уйти от нестабильности положения по сути временного преподавателя и занять позицию постоянного члена коллектива. Для выстраивания статусной иерархии и стимулирования научной работы очень важно также вернуться к прежнему опыту деления звания профессора на экстраординарного, ординарного и заслуженного. В университетах США существуют соответствующие звания ассоциированного, заслуженного и полного профессора с тем же статусом неувольняемых. Невозможность уволить штатного профессора позволит в полной мере реализовать требование Закона об образовании по обеспечению «прав педагогических работников...на участие в управлении образовательными организациями» [3, ст. 3, п. 10]. Предлагаемое деление должностей на переизбираемые и постоянные штатные и выборность профессорами ректора и деканов защищают также и руководство вуза от увольнения сверху.

Проведенный анализ устройства высшего образования США и дореволюционной России позволяет внести следующие предложения:

1. Независимость университетов, автономия в принятии решений и использовании финансовых средств и подчиненность их руководства совету непереизбираемых профессоров является необходимым условием конкурентного развития всей вузовской системы и повышения рейтингов наших университетов.

2. Качество обучения будет выше, если передачу экзаменов заменить повторным семестровым обучением по предмету с оплатой из средств студента, поскольку оплата за повторное обучение из госбюджета выходит за рамки конституционных обязательств государства. Посредственная оценка по двум экзаменам также должна приводить к повторному обучению по одному из двух предметов. Только так вузы избавятся от выпуска троечников и поднимут качество обучения и рейтинги университетов.

3. Для большей доступности высшего образования полезна практика обучения по отдельным предметам вольнослушателей с оплатой конкретному преподавателю, на лекции которого они записались.

4. Следует вернуться к дореволюционной практике допуска к написанию диссертаций. Прием в аспирантуру для награжденных золотой и серебряной медалями и почетным отзывом совета университета за победу в факультетском конкурсе научных сочинений должен осуществляться без вступительных экзаменов. Тогда и выход из аспирантуры будет полноценным.

5. Можно взять за правило отправку за рубеж кандидатов наук, готовящих докторские диссертации. Участие в зарубежных конференциях и стажировка докторантов позволяют им приобрести социальный капитал в форме налаженных контактов среди зарубежных коллег, что открывает прямой путь к совместным публикациям, и как эффективный побочный результат — к росту рейтингов вузов.

6. Для обеспечения автономии вузов и повышения качества научных исследований должности от ассистента до доцента следует сохранить избираемыми по

конкурсу каждые пять лет. На должность профессора следует избирать по конкурсу после защиты докторской диссертации один раз без переизбрания. Срок избрания — 30 лет педагогического стажа, после чего должность становится вакантной. В течение этого срока нужно присваивать последовательно звания экстраординарного, ординарного и заслуженного профессора. В связи с низкими пенсиями разрешить профессорам оставаться на факультете с избранием два раза по пять лет с оплатой 0,5 ставки из средств университета, как это было в императорских университетах после 1884 г. [10, ч. 105]. Выбирать деканов и ректора только из числа штатных профессоров вуза сроком на четыре года.

Эти меры, а не ориентация трудовых контрактов на формальные показатели, позволят российским университетам через ряд лет занять достойное место в международных рейтингах.

### Литература

1. Балацкий Е. В. Формирование «диссертационной ловушки» // Свободная мысль. 2006. № 4. С. 116–135.
2. Денглов В. В., Мельникова Е. П. Экспериментальная проверка моделей нежелательного отбора // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Серия 5: Экономика. 2011. № 3. С. 31–41.
3. Федеральный закон об образовании в Российской Федерации. 29.12.2012 г. № 273-ФЗ. URL: <http://base.garant.ru/70291362/> (дата обращения: 25.03.2013).
4. Профессор. Словари и энциклопедии на Академике. URL: [dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/17547](http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/17547) (дата обращения: 17.04.2013).
5. Текст Болонской декларации. Совместное заявление европейских министров образования, подписанное в Болонье 19 июня 1999. URL: <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf> (дата обращения: 14.12.2012).
6. UNIVERSITIES. The governance and performance of universities: evidence from Europe and the US / Philippe Aghion et al. // Economic Policy. 2010. January. P. 7–59. Printed in Great Britain.
7. Гоббс Т. Левиафан, или Материя, форма и власть государства церковного и гражданского. Гл. III. (1651). URL: [lib.ru/FILOSOF/GOBBS/leviafan.txt](http://lib.ru/FILOSOF/GOBBS/leviafan.txt) (дата обращения: 25.12.2012).
8. Новиков А. В. Национальная формула модернизации для экономики России // Учёные записки Российского государственного гидрометеорологического университета. 2013. № 1. С. 75–82.
9. Общий устав императорских российских университетов. Утвержден 18 июня 1863 года. СПб., 1863. URL: [lib.ru/TEXTBOOKS/ustaw\\_18.txt](http://lib.ru/TEXTBOOKS/ustaw_18.txt) (дата обращения: 20.12.2012).
10. Общий устав и временный штат императорских Российских университетов, а также расписание должностей и окладов содержания по инспекции в университетах. СПб., 1884. 63 с.
11. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки». URL: <http://минобрнауки.рф/пресс-центр/2215> (дата обращения: 10.02.2013).
12. Свод Законов Российской Империи. Том III. 1857 г. URL: <http://civil.consultant.ru/reprint/books/175/223.html> (дата обращения: 22.12.2012).

Статья поступила в редакцию 26 июня 2013 г.