

Оценка влияния эффективного контракта на публикационную активность преподавателей: кейс Волгоградского государственного университета

Антосик Любовь Валерьевна, Шевченко Екатерина Сергеевна

1. Введение

Основная цель введения эффективного контракта – приведение в соответствие повышение оплаты труда работникам бюджетного сектора, продекларированное в Майских указах Президента РФ 2012 г., с достижением конкретных показателей качества оказываемых услуг. По замыслу идеологов, результатами введения эффективного контракта должны стать повышение престижности и привлекательности профессий бюджетной сферы, повышение качества оказываемых услуг, а также создание прозрачного механизма оплаты труда.

Целью данной работы является оценка влияния введения системы эффективного контракта на публикационную активность преподавателей на примере одного из институтов Волгоградского государственного университета.

Исследовательские вопросы:

1. Как введение системы эффективного контракта повлияло на количество и качество публикаций преподавателей, в том числе на различные группы преподавателей?
2. Какие факторы оказывают влияние на публикационную активность преподавателей?

Обзор литературы

Устойчивость вуза как организации зависит от того, работают ли ключевые профессиональные сотрудники университета – преподаватели – на реализацию тех целей, которые подразумеваются их контрактами с университетом, либо они в большой степени лишь формально выполняют свои обязанности, отвлекаясь на достижение собственных целей или решение задач, поставленных альтернативным нанимателем [1, с. 16]. Выбор параметров контракта (продолжительность, уровень заработной платы, размер и критерии начисления стимулирующих выплат, условия работы) оказывается решающим для снижения рисков оппортунистического поведения работников [2, с. 57]. Эффективным является контракт, обеспечивающий его сторонам достижение целей, ради которых они его заключают с минимальными издержками для них [1, с. 17]. В основу данной концепции были положены ключевые понятия теории контрактов – «стимулирующего контракта» и «эффективной заработной платы», т.е. заработной платы, превышающей уровень рыночной и достаточной для формирования у субъекта стимулов воздерживаться от оппортунистического поведения.

Эффективный контракт предполагает высокий уровень оплаты труда и соответствующий ему уровень оказания образовательных услуг, обеспечение прямой зависимости заработной платы от качества и результатов работы преподавателей [4, с. 141].

В нормативно-правовых актах РФ понятие эффективного контракта сформулировано следующим образом: «эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки»¹. Однако особый характер преподавательской деятельности (сложность, комплексность, творческий и интеллектуальный характер труда) формируют проблему неполноты и асимметрии информации в реализации академического контракта.

В исследовании Я. Рощиной и М. Юдкевич [3], проведенном на основе данных Мониторинга экономики образования 2006–2007 гг., были выявлены следующие особенности российской академической среды: отсутствие низкой мобильности между университетами и единых для всего рынка стандартов исследования. Показано, что ключевые факторы, оказывающие влияние на научную деятельность, – это внутренняя мотивация преподавателей, наличие благоприятной академической среды, характер отношений в коллективе. Структура контракта, политика администрации, а также высокая преподавательская нагрузка не являются ограничениями для научной работы.

Сохраняющийся низкий уровень оплаты труда в высшем образовании диктует необходимость поиска преподавателями вторичной занятости, как внутри университета, так и вне его. Выбор между исследовательской, преподавательской деятельностью, административной работой зависит от политики администрации вуза и размеров вознаграждения. В работе С. Harter, W. Becker, M. Watts [5] проводится анализ моделей распределения времени преподавателя между различными типами занятости.

Система стимулирования публикационной активности в Волгоградском государственном университете

С 2012 по 2014 гг. в Волгоградском государственном университете действовала рейтинговая оценка научной активности ППС. Основными задачами данной рейтинговой оценки являлись стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности преподавателей, повышение уровня и качества научных публикаций ППС, интенсификация научных исследований в университете. Показатели для

¹ Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг., утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/pril/article/70/95/64/postanovlenie-oplata.doc> (дата обращения 10.08.2017)

расчета индивидуального рейтинга научной активности включали два блока. Первый – показатели достигнутой научной квалификации (ученая степень, ученое звание, награды и почетные звания, общее количество публикаций в e-library, Scopus, Web of Science, индекс цитируемости РИНЦ, Scopus, Web of Science). Второй блок отражал показатели результативности научной работы за отчетный период. При расчете итогового показателя вес первого блока, учитывающего накопленный квалификационный потенциал, составлял 0,3, второго, отражающего работу за отчетный период – 0,7. Премия преподавателям, продемонстрировавшим результат выше среднего по соответствующей должности (ассистент, старший преподаватель, доцент, профессор), выплачивалась пропорционально набранным баллам один раз в году. Таким образом, размер стимулирующей выплаты мог достигать 50% от годового оклада.

Начиная с 1 января 2015 года, в вузе введена система эффективного контракта, которая предусматривает необходимость достижения работником минимальных показателей (не менее 1 публикации в год, прохождение повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года, ежегодная апробация результатов исследований) и назначение ежемесячной стимулирующей выплаты в размере 5,5–5,7% от годового оклада в период 2015–2016 гг. и 11,1–11,7% от годового оклада (в зависимости от должности) – с 2017 г.

Очевидно, что такая политика администрации ориентирует преподавателей на достижение этих минимальных показателей и не способствует развитию конкуренции в вузе, не стимулирует ППС к повышению качества научных исследований, поскольку размер выплаты не зависит от импакт-фактора журнала.

Гипотеза исследования: введение системы эффективного контракта отрицательно повлияло как количественно, так и качественно на публикационную активность преподавателей. Преподаватели с разной степенью публикационной активности перешли к выполнению минимальных условий контракта, вследствие отсутствия стимулов к высокой научной активности.

2. Методология исследования

Для оценки влияния изменения системы стимулирования публикационной активности преподавателей и тестирования гипотезы использовались модели с детерминированным индивидуальным эффектом (fixed effect – FE model), со случайными эффектами (random effects – RE model), а также метод наименьших квадратов (pooled ordinary least squares – OLS model) и метод наименьших квадратов с применением дамми-переменных (least squares dummy variable – LSDV model). Эконометрический анализ данных проводился в статистическом пакете STATA.

Объектом исследования являются преподаватели института экономики и финансов Волгоградского государственного университета, которые в течение 6 лет (2012–2017 гг.) являлись штатными сотрудниками института. Источники информации: e-library, сайт института экономики и финансов (<http://www.volsu.ru/struct/institutes/worldeconomy>), отчеты института о научно-исследовательской работе, отчеты кафедр по выполнению критериев эффективного контракта сотрудниками за анализируемый период, данные по рейтингу научной активности за 2012–2014 гг. База данных составлена по 56 преподавателям института за 6 лет (с 2012 по 2017 гг.): 3 года – до введения эффективного контракта, и 3 года – после. Панель является строго сбалансированной.

В работе оценены несколько регрессионных моделей для зависимых переменных, характеризующих публикационную активность преподавателей: общее количество публикаций, включенных в e-library и базы Scopus и Web of Science за год, количество публикаций в журналах ВАК, количество публикаций в высокорейтинговых журналах, индексируемых в базах Scopus и Web of Science, индекс публикационной активности, рассчитанный как средневзвешенное количества публикаций на импакт-фактор журнала – для оценки качества публикаций. Описание независимых переменных представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Описание независимых переменных в моделях

Обозначение	Тип	Название переменной	Значения
<i>admin</i>	дамми	Тип трудовой деятельности	0 – только преподавание (базовая), 1 – преподавание и административная работа
<i>wage</i>	непрерывная	Отношение должностного оклада к средней заработной плате в регионе	в %
<i>stim1</i>	непрерывная	Отношение стимулирующей выплаты в зависимости от должности (за выполнение критериев эффективного контракта с 2015 г., до этого за научную деятельность) к годовому должностному окладу	в %
<i>stim2</i>	непрерывная	Отношение стимулирующей выплаты за публикации в журналах Scopus, Web of Science к годовому окладу	в %
<i>eff_contr</i>	дамми	Система эффективного контракта	0 – не используется (базовая), 1 – используется
<i>degree</i>	категориальная	Наличие ученой степени	0 – нет ученой степени, 1 – кандидат наук (базовая), 2 – доктор наук
<i>position</i>	категориальная	Должность	0 – ассистент или старший преподаватель; 1 – доцент (базовая); 2 – профессор.
<i>qualif</i>	непрерывная	Повышение квалификации	число раз в году
<i>conf</i>	непрерывная	Участие в конференциях	число раз в году
Ненаблюдаемая переменная	Характер внутренней мотивации, индивидуальные способности		

В качестве независимых переменных использовались: тип трудовой деятельности, отношение оклада к средней заработной плате в регионе, отношение стимулирующей выплаты за выполнение критериев эффективного контракта к годовому окладу, отношение стимулирующей выплаты за публикации Scopus/ Web of Science к годовому окладу, наличие ученой степени, должность, повышение квалификации, участие в конференциях.

3. Результаты исследования

Динамика совокупного количества публикаций в разрезе групп преподавателей представлена на рис. 1, 2.

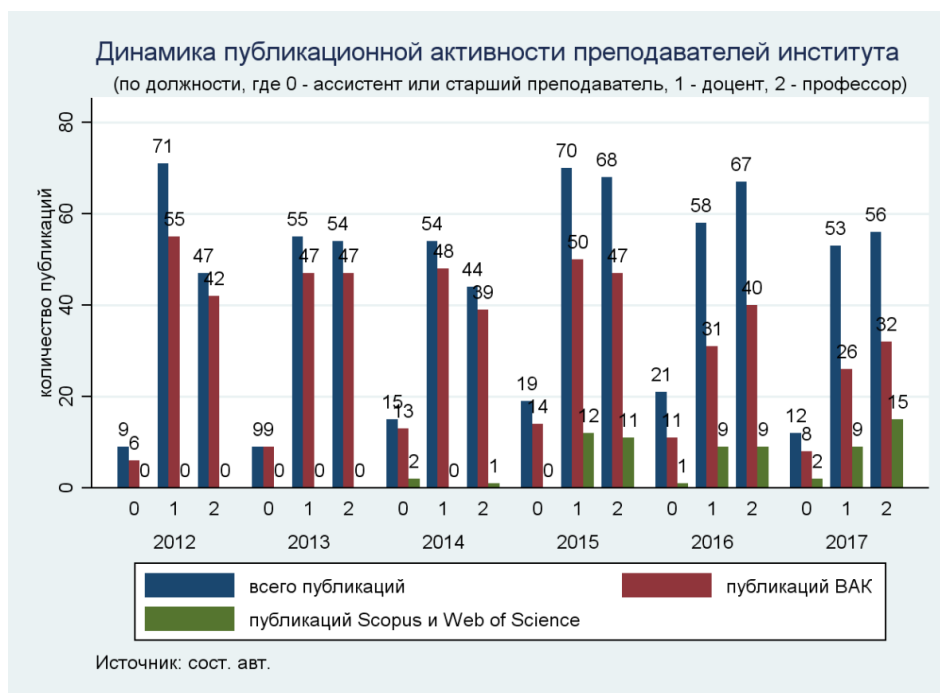


Рис. 1. Динамика публикационной активности преподавателей института в зависимости от занимаемой должности, 2012–2017 гг.

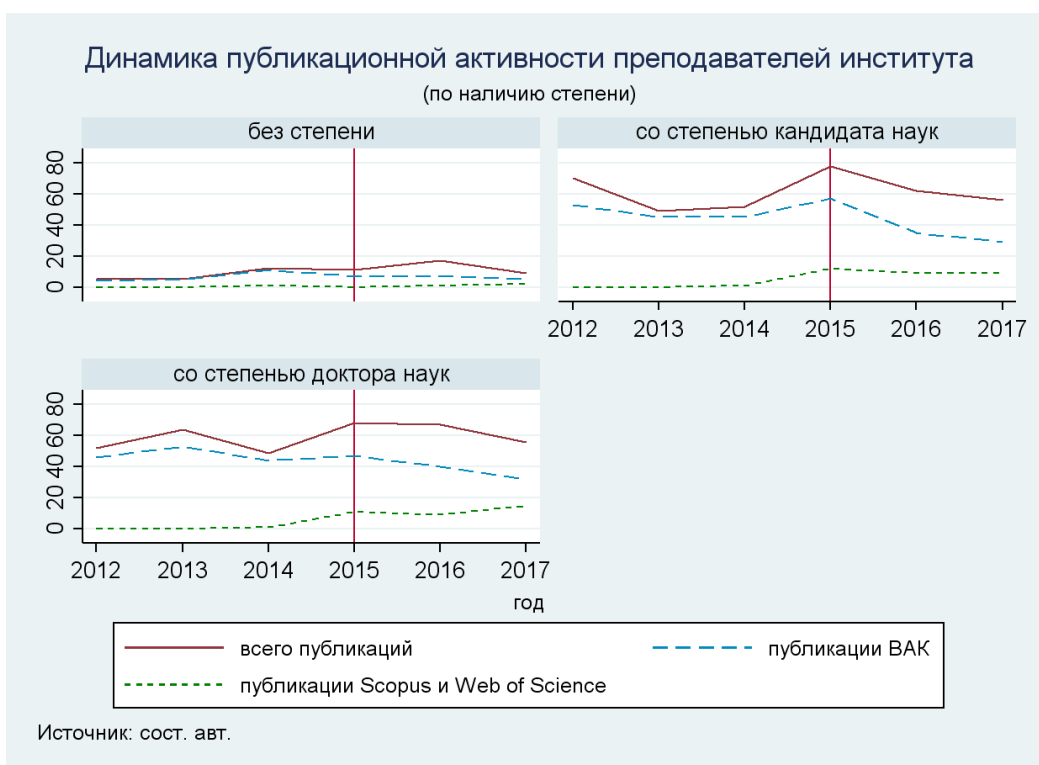


Рис. 2. Динамика публикационной активности преподавателей института в зависимости от наличия степени, 2012–2017 гг.

На графиках можно увидеть отрицательную динамику количества публикаций, как по докторам, так и по кандидатам наук по общему числу публикаций и публикациям в журналах ВАК, и положительную тенденцию публикаций в журналах баз Scopus и Web of Science. Красной линией на рис. 1 и 2 разграничены периоды использования рейтинга научной активности (2012–2014 гг.) для оценки работы преподавателей и введения эффективного контракта (с 2015 г. по настоящее время).

Анализ качества публикаций с помощью рассчитанного нами индекса публикационной активности (среднее по преподавателям) представлен на рис.3. Здесь мы с 2015 по 2016 гг. можем наблюдать падение, а затем с 2016 г. рост значений индекса публикационной активности для преподавателей, не имеющих степень и имеющих степень доктора наук. И отрицательную динамику индекса у кандидатов наук.

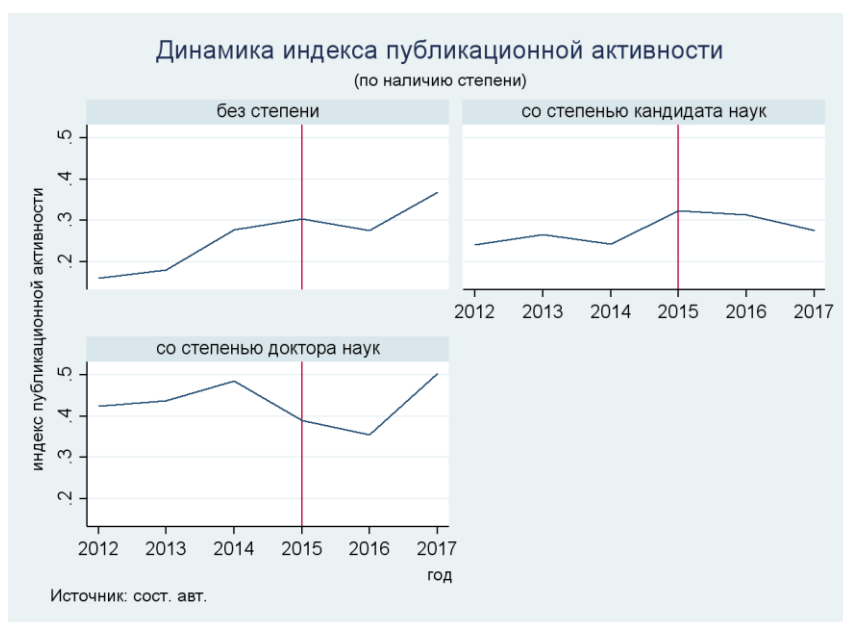


Рис. 3. Динамика индекса публикационной активности преподавателей института в зависимости от наличия степени

Динамика стимулирующих выплат по отношению к годовому должностному окладу за публикационную активность до 2015 года и затем за выполнение условий эффективного контракта и за публикации в журналах, рецензируемых в базах Scopus и Web of Science, представлена на рис. 4. Здесь мы можем наблюдать снижение в 2016 г. и рост в 2017 г.

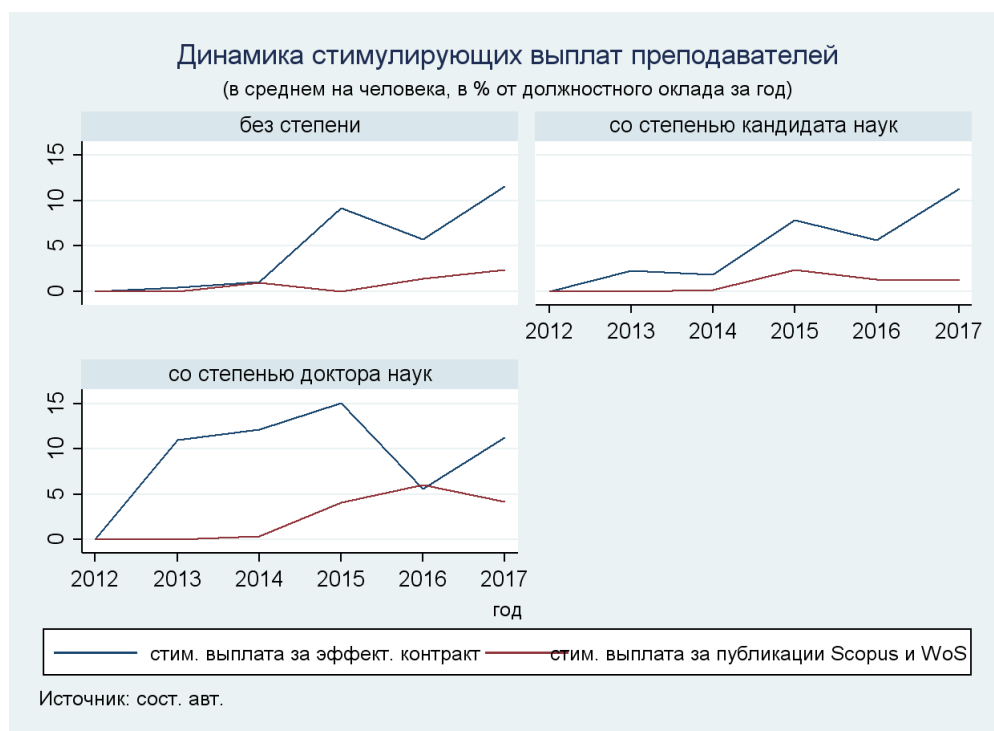


Рис. 4. Динамика стимулирующих выплат за публикационную активность в зависимости от наличия степени

1. Для анализа влияния введения системы эффективного контракта на общее количество публикаций использовалась следующая модель:

$$\text{all_publ} = \text{wage} + \text{stim1} + \text{stim2} + \text{conf} + \text{ib1.position} + \text{ib1.degree} + \text{b0.eff_contr}.$$

Результаты оценивания модели представлены в таблице 2. Статистики, полученные при тестировании моделей, показали наличие детерминированных индивидуальных характеристик преподавателей и позволили сделать вывод о предпочтении модели с фиксированными эффектами (FE) по сравнению с моделью со случайными эффектами (RE) и OLS.

Модель FE показывает положительное значимое влияние введение системы эффективного контракта, что противоречит гипотезе исследования, а также значимое влияние индивидуальных ненаблюдаемых характеристик – внутренней мотивации преподавателей и др., стимулирующей выплаты за публикации в журналах Scopus и Web of Science и участия преподавателей в конференциях.

2. Для анализа влияния введения системы эффективного контракта на количество публикаций в журналах ВАК использовалась та же модель:

$$\text{publ_VAK} = \text{wage} + \text{stim1} + \text{stim2} + \text{conf} + \text{ib1.position} + \text{ib1.degree} + \text{b0.eff_contr}.$$

Результаты оценивания модели представлены в таблице 2.

В результате тестирования моделей была выбрана также модель FE. Она не показывает значимого влияния введение системы эффективного контракта, что не позволяет подтвердить или опровергнуть проверяемую гипотезу, при этом наблюдается значимое влияние индивидуальных ненаблюдаемых характеристик – внутренней мотивации преподавателей и др., заработной платы, стимулирующей выплаты за выполнение критериев эффективного контракта, наличия ученой степени доктора наук и участия преподавателей в конференциях.

3. Для анализа влияния введения системы эффективного контракта на количество публикаций в журналах Scopus и Web of Science использовалась модель:

$$\text{publ_Sc_WoS} = \text{wage} + \text{stim1} + \text{stim2} + \text{conf} + \text{qualif} + \text{ib1.position} + \text{ib1.degree} + \text{b0.eff_contr}.$$

Результаты оценивания модели представлены в таблице 2. Проведенные процедуры тестирования моделей позволили выбрать модель RE.

Модель со случайными эффектами показывает отсутствие значимого влияния введения системы эффективного контракта и наличие значимого влияния материальных факторов (заработной платы и стимулирующей выплаты за публикации в журналах Scopus и Web of Science), а также должности ассистента и старшего преподавателя.

Таблица 2 – Результаты оценивания моделей для зависимых переменных all_publ , publ_VAK и publ_Sc_WoS

	all_publ			publ_VAK			publ_Sc_WoS		
	ols	fe	re	ols	fe	re	ols	fe	re
<i>wage</i>	0,021 (0,036)	0,030 (0,019)	0,032 (0,020)	0,035 (0,024)	0,037** (0,015)	0,042*** (0,015)	-0,007* (0,004)	-0,008** (0,003)	-0,008** (0,003)
<i>stim1</i>	0,103* (0,058)	0,004 (0,024)	0,036 (0,024)	0,109*** (0,041)	0,030* (0,018)	0,059*** (0,019)	-0,001 (0,004)	-0,004 (0,004)	-0,002 (0,004)
<i>stim2</i>	0,230*** (0,083)	0,115*** (0,040)	0,157*** (0,041)	0,068 (0,049)	-0,026 (0,031)	0,012 (0,031)	0,126*** (0,024)	0,120*** (0,007)	0,124*** (0,006)
<i>conf</i>	0,518*** (0,193)	0,179** (0,078)	0,300*** (0,075)	0,359*** (0,127)	0,120** (0,059)	0,218*** (0,057)	-0,005 (0,008)	-0,035*** (0,013)	-0,013 (0,010)
<i>qualif</i>							0,046* (0,026)	0,046* (0,027)	0,047* (0,025)
<i>0.position</i>	0,518 (0,562)	0,728 (0,886)	0,472 (0,738)	0,769* (0,433)	0,554 (0,670)	0,575 (0,556)	-0,160** (0,073)	-0,261* (0,149)	-0,195* (0,103)
<i>2.position</i>	1,524 (1,741)	-1,496 (1,425)	-0,378 (1,410)	1,682 (1,545)	-0,144 (1,077)	0,693 (1,073)	0,279*** (0,096)	0,382 (0,238)	0,308 (0,204)
<i>0.degree</i>	-0,165 (0,725)	0,598 (0,890)	0,232 (0,774)	0,018 (0,495)	0,513 (0,673)	0,320 (0,585)	-0,099 (0,063)	-0,046 (0,149)	-0,082 (0,108)
<i>2.degree</i>	0,788 (2,222)	-3,625 (2,605)	2,342 (1,623)	-0,567 (1,824)	-6,081*** (1,968)	0,188 (1,225)	0,269 (0,171)	0,232 (0,435)	0,274 (0,228)
<i>1.eff_contr</i>	-0,339 (0,453)	0,752* (0,407)	0,424 (0,418)	-0,533 (0,378)	0,239 (0,308)	-0,013 (0,320)	0,022 (0,053)	0,019 (0,068)	0,017 (0,064)
<i>_cons</i>	-1,363 (2,519)	0,003 (1,618)	-1,633 (1,591)	-2,284 (1,734)	-0,519 (1,222)	-2,310* (1,216)	0,498* (0,302)	0,661** (0,271)	0,559** (0,242)
Число наблюдений	336	336	336	336	336	336	336	336	336
aic	1 677,37	1 400,97	.	1 468,23	1 244,19	.	302,40	197,941	.
bic	1 715,55	1 439,14	.	1 502,55	1 278,52	.	344,39	239,929	.
Adjusted R2	0,388	-0,145 (0,677)²		0,377	-0,130 (0,656)³		0,646	0,545	
уровни значимости: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1									

² Для сравнения качества модели используем R2 adj. полученный в модели LSDV

³ Для сравнения качества модели используем R2 adj. полученный в модели LSDV

4. Анализ влияния введения системы эффективного контракта на индекс публикационной активности осуществлялся на основе следующей модели:

$$\text{index_public} = \text{wage} + \text{stim1} + \text{stim2} + \text{qualif} + \text{ib1.position} + \text{ib1.degree} + \text{b0.eff_contr}.$$

Результаты оценивания модели представлены в таблице 3. На основе тестовых статистик предпочтительной для анализа была отобрана модель со случайными эффектами. Данная модель не показывает значимого влияния введения системы эффективного контракта и позволяет выявить значимость влияния стимулирующей выплаты за выполнение критериев эффективного контракта и повышения квалификации преподавателя.

Таблица 3 – Результаты оценивания моделей для зависимой переменной *index_public*.

	ols	fe	re
<i>wage</i>	0,002 (0,002)	0,001 (0,002)	0,002 (0,002)
<i>stim1</i>	0,004** (0,002)	0,007** (0,003)	0,005** (0,003)
<i>stim2</i>	0,002 (0,003)	-0,005 (0,005)	0,000 (0,004)
<i>qualif</i>	0,057*** (0,020)	0,053*** (0,020)	0,055*** (0,019)
<i>0.position</i>	0,065 (0,072)	0,090 (0,109)	0,050 (0,074)
<i>2.position</i>	0,098 (0,062)	0,169 (0,174)	0,124 (0,148)
<i>0.degree</i>	-0,019 (0,076)	0,104 (0,109)	-0,008 (0,078)
<i>2.degree</i>	-0,031 (0,093)	-0,292 (0,320)	-0,043 (0,166)
<i>1.eff_contr</i>	0,055 (0,046)	0,038 (0,050)	0,047 (0,047)
<i>_cons</i>	0,035 (0,169)	0,147 (0,199)	0,062 (0,178)
Число наблюдений	336	336	336
aic	88,907	-9,096	.
bic	127,078	29,075	.
Adjusted R2	0,071	-0,150 (0,165) ⁴	
уровни значимости: *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1			

4. Выводы и обсуждение

Таким образом, оценки коэффициентов рассмотренных моделей не позволяют подтвердить гипотезу об отрицательном влиянии введения системы эффективного контракта на публикационную активность, при том, что в целом за анализируемый период с 2015 по 2017 гг. наблюдается отрицательная динамика совокупного количества публикаций

⁴ Для сравнения качества модели используем R2 adj. полученный в модели LSDV

преподавателей института. Так, для переменной, характеризующей общее число публикаций наблюдается положительное значимое влияние системы эффективного контракта, при этом для остальных исследуемых переменных: публикаций ВАК, публикаций в журналах баз Scopus и Web of Science и индекса публикационной активности отсутствует значимость влияния эффективного контракта. Рассчитанные модели показывают значимость влияния на количество публикаций как материальных факторов (заработной платы и стимулирующей выплаты), так и участия в конференциях, повышения квалификации преподавателей. На качество публикаций (индекс публикационной активности) значимое влияние оказывают стимулирующая выплата (за выполнение критериев эффективного контракта) и повышение квалификации.

Анализ практических механизмов реализации модели эффективного контракта позволяет сформулировать дальнейшие направления работы по их (механизмов) совершенствованию на уровне вуза. На основе рассчитанных моделей можно сделать вывод, что существующая в вузе система стимулирования публикационной активности нуждается в корректировке в направлении увеличения доли стимулирующей выплаты в окладе и стимулирования преподавателей к участию в конференциях и повышению квалификации.

Список литературы:

1. Контракты в академическом мире / под ред. М.М. Юдкевич; НИУ ВШЭ. – М.: Изд.дом ВШЭ, 2011. – 392 с.
2. Курбатова, М.В. 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. – Том 5, №1. – С. 55–80.
3. Рощина, Я.М. Факторы исследовательской деятельности преподавателей вузов: политика администрации, контрактная неполнота или влияние среды / Я.М. Рощина, М.М. Юдкевич // Вопросы образования. – 2009. – №3. – С. 203–228.
4. Эффективный контракт в образовании: по данным статистики и Мониторинга экономики образования // Вопросы образования. – 2013. – №3. – С. 141–151.
5. Harter C., Becker W., Watts M. (2004) Changing incentives and time allocation for academic economists: Results from 1995 and 2000 National Surveys // Journal of Higher Education. 2004. Vol. 35(1). pp. 89–97.