

УДК 331.106.2:378.1

DOI: 10.26140/anie-2020-0904-0043

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ НАУКОМЕТРИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ВУЗА

© 2020

SPIN-код: 9751-0688

AuthorID: 364370

Лазаренко Виктор Анатольевич, доктор медицинских наук,
профессор, ректор

SPIN-код: 3727-1397

AuthorID: 361990

Курилова Оксана Олеговна, кандидат фармацевтических наук, старший преподаватель
кафедры фармацевтической технологии, начальник отдела прогнозирования
и анализа научной деятельности

SPIN-код: 3813-8010

AuthorID: 452040

Scopus ID: 37075972700

ORCID: 0000-0002-2725-6482

Ткаченко Павел Владимирович, доктор медицинских наук, доцент, заведующий
кафедрой нормальной физиологии, директор НИИ физиологии
Курский государственный медицинский университет
(305041, Россия, Курск, улица К.Маркса, 3, e-mail: pwtkachenko@rambler.ru)

Аннотация. Одним из основных подходов к решению проблемы повышения эффективности научных исследований является разработка специфических механизмов оплаты труда научно-педагогических работников, т.е. введение эффективного контракта. Основная цель эффективного контракта - повышение продуктивности научных исследований на мотивационной основе. Правительством Российской Федерации была принята программа в которой было дано определение понятия «эффективный контракт», предложены этапы его внедрения. Данная программа направлена, в том числе, на повышение эффективности научных исследований и опытно-конструкторских работ на мотивационной основе. В Курском государственном медицинском университете эффективный контракт был введен в 2016 году в виде раздела Положения об оплате труда работников. Проведен анализ реализации пунктов эффективного контракта в 2018 и 2019 году. Установлен значительный рост большинства наукометрических данных, выявлена необходимость коррекции выполнения ряда показателей. Следуют отметить, что рост некоторых показателей, например количества публикаций в изданиях из перечня ВАК, был обеспечен не только стимулирующими выплатами, но и за счет снижения премиальных выплат за другие достижения в соответствии с Положением об оплате труда работников. В целом реализация данной программы показала свою эффективность.

Ключевые слова: эффективный контракт, наукометрические показатели, стимулирующие выплаты

EFFECTIVE CONTRACT AS A TOOL FOR IMPROVING THE UNIVERSITY'S SCIENTOMETRIC INDICATORS

© 2020

Lazarenko Viktor Anatolyevich, Doctor of Medical Sciences,
Professor, Rector

Kurilova Oksana Olegovna, Candidate of Pharmaceutical Sciences, Senior Lecturer
of the Department of Pharmaceutical Technology, Head of the Department
of Forecasting and Analysis of Scientific Activity

Tkachenko Pavel Vladimirovich, Doctor of Medical Sciences, Associate Professor, Head of the Department
of Normal Physiology, Director of the Research Institute of Physiology
Kursk State Medical University

(305041, Russia, Kursk, K. Marksa street, 3, e-mail: pwtkachenko@uambler.ru)

Abstract. One of the main approaches to solving the problem of improving the effectiveness of scientific research is to develop specific mechanisms for remuneration of scientific and pedagogical workers, i.e. the introduction of an effective contract. The main goal of an effective contract is to increase the productivity of scientific research on a motivational basis. the Government of the Russian Federation adopted a program that defined the concept of "effective contract" and proposed the stages of its implementation. This program is aimed, among other things, at improving the efficiency of research and development work on a motivational basis. At Kursk state medical University, an effective contract was introduced in 2016 in the form of a section of the Regulations on employee remuneration. The analysis of the implementation of effective contract clauses in 2018 and 2019 is carried out. A significant increase in the majority of scientometric data was found, and the need to correct the performance of a number of indicators was identified. It should be noted that the growth of some indicators, such as the number of publications in publications from the list of HAC, was provided not only by incentive payments, but also by reducing bonus payments for other achievements in accordance with the Regulations on employee remuneration. In General, the implementation of this program has shown its effectiveness.

Keywords: effective contract, scientometric indicators, incentive payments.

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний момент не вызывает сомнений существование проблемы повышения результативности научных исследований. Такая ситуация характерна для многих стран мира. Одним из основных подходов к решению проблемы является разработка специфических механизмов оплаты труда научно-педагогических работников, т.е. введение эффективного контракта. Основная цель эффективного контракта - повышение продуктивности научных исследований на мотивационной основе [1]. Несомненно, что переход на эффек-

тивный контракт требует изменений в уровне финансирования. Обеспечение научных исследований в рамках государственного задания является недостаточным. На первый план выходят внебюджетные источники финансирования.

Правительством Российской Федерации была принята программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. [2, 3]. В этой программе дано определение понятия «эффективный контракт» как трудового договора с конкретизацией обязанностей, условий оплаты

труда, критериев и показателей эффективной деятельности для назначения соответствующих выплат и мер социальной поддержки. На основании правительственной программы Минтруд России разработал и утвердил рекомендации по введению эффективного контракта [4]. В это же время разрабатывалась система по внедрению эффективного контракта в вузах и научно-исследовательских учреждениях [5]. На сегодняшний момент процесс введения эффективного контракта в том или ином виде завершен. Сегодня он является дополнительным механизмом стимулирования научно-исследовательской деятельности и как следствие роста наукометрических показателей с формированием конкурентноспособного уровня заработной платы. В университетах происходит воспитание и наращивание собственной эффективной продуктивности за счет успешных, результативных преподавателей [6].

Ряд авторов указывают на трудности и недостатки в реализации эффективного контракта в учреждениях науки и высшего образования. В частности происходит снижение педагогической активности и заинтересованности по причине постоянного изменения учебных программ и стандартов, крайне низкой исходной заработной платы, политике сохранения контингента и т.п. [7]. Ученые педагоги взяли за критерии эффективности, лежащие на поверхности количественные наукометрические показатели (количество публикаций в журналах ВАК, Scopus, WoS, значение индекса Хирша и т.п.). Кроме того, рост этих характеристик позволяет повышать место вуза в различных рейтингах, но при этом происходит нивелирование истинной деятельности научно-педагогического работника [8].

Анализ многочисленных источников показал крайнюю актуальность и дискуссионность введения эффективного контракта с момента появления установочных документов [2, 4]. В научных и образовательных учреждениях были сформированы собственные системы и модели [1, 7, 9-13]. Показано положительное влияние на библиометрические показатели научно-педагогических как отдельных работников, так и вуза в целом [11, 12].

МЕТОДОЛОГИЯ

В ходе исследования проведен сравнительный анализ динамики наукометрических показателей научно-педагогических работников Курского государственного медицинского университета в 2018 и 2019 годах на фоне введения эффективного контракта.

РЕЗУЛЬТАТЫ

В Курском государственном медицинском университете эффективный контракт был введен в 2016 году в виде раздела Положения об оплате труда работников университета (на сегодняшний момент действует версия 29.0, утвержденная решением ученого совета в июне 2020 года). В Положении установлены порядок и условия выплат стимулирующего характера, показатели эффективности. Определены критерии установления надбавок за интенсивность труда, результативность и качество работы. Подробно представлены показатели, достижение которых, предполагает выплаты научно-педагогическим работникам за высокую результативность в научно-методической деятельности. Указаны условия выплат (подтверждение достижения), периодичность выплат и их размер. В нашей работе мы не приводим конкретные суммы выплат, хотя они четко прописаны в Положении, но меняются в зависимости от конъюнктуры. Выплаты осуществляются из внебюджетных источников университета. Если показатель относится к нескольким пунктам одновременно, то он учитывается по высшему значению. В качестве существенных достижений определено проведение конференций различного уровня с количеством участников от 100 человек и изданием сборника материалов. Выплаты осуществляются за защиту штатным сотрудником диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук, а также за руководство и консультирование диссертаци-

онных исследований.

С целью повышения эффективности учебно-методической работы назначаются единовременные выплаты за издание учебника или методического пособия с грифом Минобрнауки России, федерального УМО в системе высшего образования или Федерального института развития образования.

В качестве достижения определено издание монографии. Кроме того, установлены единовременные выплаты за публикации в отечественных журналах по следующим категориям: с импакт-фактором от 0,5 до 1,0; с импакт-фактором от 1,0 и выше; в журнале из перечня Высшей аттестационной комиссии Минобрнауки России и импакт-фактором 0,5 и выше. Здесь существенным является учет 5-летнего импакт-фактора журнала без самоцитирования по данным РИНЦ.

Особое внимание уделено выплатам, относящимся к международным системам цитирования Web of Science и Scopus. Так, например, за наличие индекса Хирша 2 и выше в этих системах, за увеличение индекса Хирша (при исходном 2 и выше) на 1 и более в обозначенных базах. Кроме того, предусмотрены выплаты за публикации статей в зарубежных журналах, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus с градацией по квартилям журнала и его рубрикам. Отдельно осуществляются выплаты за публикации в отечественных периодических изданиях, входящих в указанные системы цитирования.

В эффективном контракте отражена и продуктивная грантовая деятельность. Выплачивается 3% от суммы привлеченных средств на всех членов рабочей группы.

Модулирование изобретательской активности представлено двумя пунктами: получение иностранного/евразийского патента на изобретение с авторским правом, принадлежащим университету и получение патента РФ или свидетельства о регистрации программ для ЭВМ, баз данных, топологий интегральных микросхем и т.п. с авторским правом, принадлежащим КГМУ.

Кроме всего прочего предусмотрены выплаты за подготовку призеров и победителей Всероссийских научных олимпиад и конкурсов, входящих в перечень мероприятий Министерства здравоохранения, Министерства науки и высшего образования и других Министерств и ведомств.

Следует отметить, что выплаты осуществляются поровну всем авторам – штатным сотрудникам университета с учетом внешних соавторов.

При анализе основных наукометрических показателей установлено, что рост издания монографий в 2019 году составил 34% по сравнению с 2018 годом. Аналогичная картина выявлена с ростом публикаций статей в отечественных журналах, имеющих импакт-фактор 0,5 и выше. Здесь рост публикационной активности составил 240%. Количество статей, изданных в зарубежных журналах, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science, Scopus, относящимся к различным квартилям снизилось на 18%. В тоже время на 4% повысилось число публикаций в отечественных журналах, входящих в указанные выше системы цитирования. Кроме того, выявлено повышение цитирования в зарубежных системах, что отразилось в повышении суммарного индекса Хирша. Обращает на себя внимание значительный рост публикационной активности работников КГМУ в отечественных журналах, входящих в перечень ВАК с импакт-фактором 0,5 и выше. Количество статей по данному разделу увеличилось на 243%. Увеличение стимулирующих выплат за получения патента Российской Федерации или свидетельства о государственной регистрации программы для ЭВМ, базы данных, топологии интегральной микросхемы и т.п. с авторским правом, принадлежащим КГМУ, привело к росту данной выплаты на 34%.

Отмечается рост суммарного импакт-фактора журналов, в которых публикуют свои статьи научно-педагогические работники КГМУ на 86% и суммарного индекса Хирша на 20%.

Суммарно выплаты по эффективному контракту в 2018 году составили 8990,2 тыс. рублей, а в 2019 19090,0 тыс. рублей, что составляет рост 112%

В положении об оплате труда имеются пункты, предполагающие снижение или отмену выплаты стимулирующего характера (за сложность, напряженность, премии и т.п.) за отсутствие у доктора наук в течение 5 лет защищенных под его руководством кандидатских или докторских диссертаций; отсутствие в течение предыдущего учебного года у докторов наук и заведующих кафедрами публикаций в рецензируемых научных изданиях, входящих в перечень ВАК, журналах, индексируемых в информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus; значение индекса Хирша у научно-педагогического работника равного 0. Данные положения, на наш взгляд, тоже являются элементами эффективного контракта.

ВЫВОДЫ

Таким образом, введение эффективного контракта в Курском государственном медицинском университете позволило значительно повысить наукометрические показатели университета в целом и научно-педагогических работников в частности. В тоже время, выявлена необходимость тонкого изучения реализации некоторых пунктов положения и их коррекция, в частности публикации в журналах, индексируемых информационно-аналитических системах научного цитирования Web of Science и Scopus с целью обеспечения устойчивого роста. Следуют отметить, что рост некоторых показателей, например количества публикаций в изданиях из перечня ВАК, был обеспечен не только стимулирующими выплатами, но и за счет снижения премиальных выплат за другие достижения в соответствии с Положением об оплате труда работников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гершман М.А. Эффективный контракт в науке: параметры модели / М.А. Гершман, Т.Е. Кузнецова // Форсайт. 2013. Т. 7. № 3. С. 26-36.
2. О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2013-3018 годы: Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. 2190-р // Российская газета. – 2012. – 4 декабря
3. Ковалева А.И. Введение эффективного контракта в научных организациях / А.И. Ковалева, Е.В. Шалыгина // Инновационные технологии производства и хранения материальных ценностей для государственных нужд. 2014. № 2(2). С.17-26.
4. Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта [Электронный ресурс]: приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н.
5. Балацкий Е.В. Институт эффективного контракта / Е.В. Балацкий // Наука. Инновации. Образование. 2017. № 3 (25). С. 35-60.
6. Шафранова О.Е. Эффективный контракт – эффективный преподаватель? / О.Е. Шафранова // В сборнике: Образовательная среда вуза: ресурсы, технологии. Амурский гос. университет. 2015. С. 141-145.
7. Морозов Г.Б. Эффективность «Эффективных контрактов» вузовских педагогов при ограничении финансирования высшего образования / Г.Б. Морозов // Педагогическое образование в России. 2017. № 9. С.18-25.
8. Шапкин В.В. Эффективен ли эффективный контракт преподавателя вуза / В.В. Шапкин, Л.В. Школяр // Традиционное и прикладное искусство и образование. 2019. № 3 (30). С. 106-112.
9. Аврунев Е.В. Опыт внедрения эффективного контракта в Новосибирском государственном техническом университете / Е.В. Аврунев, Г.И. Расторгуев, В.М. Стасьшин // Инновационные, информационные и коммуникационные технологии. 2016. № 1. С. 120-123.
10. Леонгард В.А. Эффективный контракт в маркетинговой политике университета / В.А. Леонгард, Л.Ю. Шемятихина // Фундаментальные исследования. 2016. № 10-1. С. 154-158.
11. Чубик П.С. Система эффективного контракта для научно-педагогических работников университета / П.С. Чубик, А.М. Лидер, С.В. Замятин, М.П. Чубик, Л.Г. Кирьянова, И.В. Слесаренко // Высшее образование в России. 2016. № 8-9. С. 5-14.
12. Антошик Л.В. Оценка влияния эффективного контракта на публикационную активность преподавателей: кейс регионального университета / Л.В. Антошик, Е.С. Шевченко // Вопросы образования. 2018 № 3. С. 247-267.
13. Александрова Г.В. Переход на «Эффективный контракт» в Сибирском федеральном университете / Г.В. Александрова, С.Н. Ежемаская, Е.Н. Лукашенко //Международный студенческий научный вестник. 2018. № 4. С. 889 – 892.

Статья поступила в редакцию 28.08.2020

Статья принята к публикации 27.11.2020