

ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПЕРВИЧНЫХ
ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ



Информационный сборник КСП Профсоюза № 1

**Социологическое исследование мнения преподавателей
образовательных организаций высшего образования
о результатах внедрения и применения системы
«эффективного контракта»**

МОСКВА 2020

Под редакцией заместителя председателя Профсоюза
В.Н. Дудина

Информационный сборник КСП Профсоюза №1 «Социологическое исследование мнения преподавателей образовательных организаций высшего образования о результатах внедрения и применения системы «эффективного контракта». – Москва, Общероссийский Профсоюз образования, 2020. - 47 стр.

Подготовил: А. Е. Анисимов, член президиума Координационного совета председателей профсоюзных организаций работников вузов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, председатель первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета, г. Ижевск.

При участии: заведующего отделом профессионального образования аппарата Профсоюза И.А. Кленовой, эксперта отдела профессионального образования аппарата Профсоюза Ю.Р. Спириной, главного специалиста отдела профессионального образования аппарата Профсоюза Н.Н. Восковцовой и членов Президиума Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (КСП Профсоюза).

Информационный сборник КСП Профсоюза №1

Социологическое исследование мнения преподавателей образовательных организаций высшего образования о результатах внедрения и применения системы «эффективного контракта».

Оглавление

I. Общие сведения	4
II. Проведение опроса, общая характеристика респондентов	8
III. Организационные вопросы системы эффективного контракта.....	11
IV. Информированность участников ЭК.....	14
V. Ожидания и реальность эффективного контракта	18
VI. Проблемы и последствия применения системы ЭК	26
VII. Общие результаты применения системы ЭК	29
VIII. Выводы по итогам исследования.....	34
Список литературы	36
Приложение 1.	38
Приложение 2.	41

I. Общие сведения

Социологическое исследование мнения преподавателей образовательных организаций высшего образования о результатах внедрения и применения системы «эффективного контракта» (далее - исследование, опрос) проводилось среди преподавателей вузов с целью изучения и обобщения мнения об итогах внедрения и применения системы «эффективного контракта» (далее – ЭК) в практику трудового процесса образовательных организаций высшего образования (далее – ООВО, вузы, организации). Результаты исследования могут быть использованы для корректирования вузовских систем ЭК, разработки модели ЭК, наиболее эффективно способствующей активизации академической деятельности преподавателей высшей школы.

Проблематика ЭК

Образовательные организации высшего образования начали активно внедрять систему ЭК после начала реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р) [2] и Плана мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. №722-р) 722-р) [4].

Процесс внедрения ЭК осуществлялся в вузах неравномерно, результаты применения принципов ЭК по оценке вузовского сообщества [6, 7] также имели разноплановый характер. На всех этапах реализации системы ЭК от различных экспертных групп и преподавательского сообщества высказывалось как одобрение системы, так и её критика. Оценки носили разнонаправленный характер: от предложений масштабирования успешных практик внедрения ЭК до полной отмены ЭК как концептуально несостоявшейся конструкции.

Однако, критика, в ряде случаев была основана на знакомстве с достаточно узким массивом данных и представлений об итогах ЭК или смешивании проблематики ЭК с другими проблемами вузовского трудового процесса, в том числе – краткосрочными трудовыми договорами преподавателей и сокращением штата профессорско-преподавательского состава вузов [9].

Поэтому изучение проблематики результативности внедрённых систем ЭК, измерение удовлетворённости главной целевой категории, на которую ориентирована мотивирующая составляющая эффективного контракта – преподавателей вузов, - становится на данном этапе весьма актуальным.

Предыдущие исследования

Базой для проведения опроса являлись предыдущие исследования сходной тематики, проведённые ранее КСП Профсоюза.

В 2016 году проводился мониторинг промежуточных результатов внедрения системы ЭК в образовательных организациях высшего образования, подведомственных Минобрнауки России (далее – Мониторинг). Мониторинг осуществлялся в форме анкетирования должностных лиц вузов. Всего приняли участие 220 организаций, что составляло более 86% вузов, находящихся в ведении Минобрнауки России. На тот момент 74% организаций заявили об успешном внедрении системы ЭК в отношении наиболее важной категории персонала – профессорско-преподавательского состава (далее – ППС). Отчёт о результатах мониторинга был опубликован на сайте Профсоюза [6]. По итогам мониторинга в 2017 году были подготовлены Методические рекомендации для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования [7].

В 2018-2019 годах КСП Профсоюза провёл ещё одно исследование: на этот раз изучалось мнение профсоюзного актива вузов об итогах применения системы ЭК, влияния этого инструмента на результативность деятельности и социально-экономическое положение работников высшей школы. Были собраны и обобщены мнения председателей первичных профсоюзных организаций работников из 192 вузов, что составляет 77% от общей численности первичных профсоюзных организаций работников в образовательных организациях высшего образования, подведомственных Минобрнауки России. Результаты социологического опроса были обсуждены на Всероссийском семинаре-совещании председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов и опубликованы на сайте КСП Профсоюза и на сайте профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета [8].

Результаты этих исследований составили методологическую и содержательную базу для подготовки и проведения в 2020 году исследования мнений целевой категории эффективного контракта – преподавательского сообщества - об итогах применения ЭК, результативности реализованной системы в отношении повышения качества академической деятельности и экономического положения преподавателей.

Цели и предмет исследования

Основные цели исследования:

- обобщение мнения преподавательского сообщества об итогах и перспективах систем ЭК, применяемых в образовательных организациях высшего образования;
- выработка модели системы ЭК, наиболее полно отвечающей современным требованиям развития системы высшего образования;

- выявление и преодоление негативных последствий применения системы ЭК в отношении социально-экономического положения работников высшей школы, исключение возможности нарушения их социально-трудовых прав.

Предмет исследования - мнение и представление преподавателей вузов о:

- эффективности внедрённой системы ЭК, формировании стабильной мотивации основного персонала в результатах своей деятельности;
- достижении основных целей системы ЭК, повышении эффективности деятельности организаций;
- степени удовлетворённости преподавателей результатами внедрения ЭК;
- влиянии системы ЭК на социально-экономическое положение преподавателей;
- негативных результатах внедрения системы ЭК.

Проектирование технологии и методологии опроса

Технология проведения опроса - использование бесплатного общедоступного онлайн-сервиса Google Forms, что существенно расширяет масштаб выборки респондентов в сравнении с другими онлайн-инструментами социологических исследований. Для участия в опросе респонденту желательно, но не необходимо, иметь регистрационную запись в сервисах Google. Анонимность исследования обеспечивалась алгоритмами инструментов Google Forms; также были предприняты организационные меры по повышению репрезентативности и анонимности участия в опросе.

Целевая аудитория исследования – это преподаватели образовательных организаций высшего образования. Однако доступ к средствам проведения опроса является полностью свободным и не предполагает наличия какого-либо надёжного способа верификации респондента на принадлежность его к целевой группе. Также возможны «накрутки», когда один и тот же неавторизованный пользователь создает неограниченное число анкет, искажая обобщённые результаты. Это может снизить репрезентативность выборки и достоверность полученных результатов исследования.

Для повышения репрезентативности выборки, а также изучения характеристик самого метода исследования, была разработана тактика «параллельного опроса». В результате такой тактики были сформированы выборки исследования по двум схемам.

Первая схема - «**Стихийная выборка**» (далее – СВ): все желающие могли принять участие в онлайн-анкетировании. Публичное приглашение преподавателей к участию содержало ссылку на электронную анкету и распространялось через информационные письма, средства массовой информации, сайты вузов и первичных профсоюзных организаций. Очевидный

недостаток такой схемы – выборка может оказаться нерепрезентативной, могут осуществляться накрутки и участие случайных людей. Также может сыграть сила «негативной мотивации», когда отрицательно настроенные к предмету исследования респонденты будут активнее участвовать в опросе, чем респонденты, имеющие нейтральное или позитивное мнение.

Для преодоления недостатков СВ была разработана вторая схема – «**Фокус-группа**» (далее - ФГ). Цель ФГ – выделить репрезентативную выборку, очищенную от случайных участников и накруток, а также соответствующую распределению численности должностей ППС в вузах. Для этого были разработаны специальные приглашения для участия в опросе. Каждое приглашение содержало уникальный номер, который респонденту было необходимо ввести в форму электронной анкеты. По этому номеру были отфильтрованы анкеты контролируемой выборки и проведён по ним отдельный анализ. Письма направлялись через профсоюзные комитеты в 20% образовательных организаций высшего образования, подведомственных Минобрнауки России (всего 50 вузов из 250), по 30 приглашений в каждую организацию. Таким образом, было подготовлено 1500 приглашений для участников из вузов ФГ.

Выборка вузов – участников ФГ - осуществлялась на основе результатов предыдущего социологического исследования [8] и в соответствии со следующими принципами:

- в вузе не только реально была внедрена система ЭК, но и была проведена, как минимум, одна полная итерация цикла этой системы;
- распределение вузов ФГ по федеральным округам и субъектам Российской Федерации пропорционально общей численности вузов в них;
- учтены различные статусы и направленность вузов (классические, технические, педагогические и др.)

На основе этих принципов была выполнена выборка вузов ФГ, список которых приведён в Приложении №1.

При направлении приглашений к участию в опросе каждому из председателей профкомов ФГ было направлено сопроводительное письмо, в котором разъяснялся порядок и принципы распределения приглашений среди преподавателей вуза:

- участие в опросе анонимное: это значит, что сведения об участии конкретных преподавателей нигде не фиксируются и не передаются организаторам опроса;
- в опросе участвуют преподаватели, для которых работа в занимаемой должности ППС является основной;

•все полученные приглашения было необходимо распределить среди преподавателей вуза по должностям в соответствии с Таблица №1.

Таблица №1.

Распределение приглашений к участию в опросе среди преподавателей вуза

Должность преподавателя	Количество приглашений
Ассистент	2
Старший преподаватель	6
Доцент	12
Профессор	6
Заведующий кафедрой	3
Декан факультета, директор института	1
ИТОГО	30

Количество приглашений соответствовало реальному распределению должностей ППС в вузах.

Анкета опроса содержала 40 вопросов, из которых 2 являлись текстовыми, 31 вопрос с выбором одного значения из нескольких предложенных вариантов, 7 вопросов с возможностью выбора нескольких вариантов ответа. В 4 вопросах имелась возможность дать собственный вариант ответа.

II. Проведение опроса, общая характеристика респондентов

Опрос проводился в период с 20 февраля по 31 марта 2020 года, однако в связи с распространением новой коронавирусной инфекции и, как следствие, снижением активности респондентов, срок проведения опроса был продлён до 15 мая.

Всего было получено от респондентов 1395 анкет, в том числе 468 анкет от участников из вузов ФГ. Из 50 профкомов вузов ФГ откликнулись и выдали преподавателям приглашения только 28, из которых 6 вузов проявили невысокую активность (менее 30% «сработавших» приглашений). Низкая активность вузов ФГ объясняется различными причинами: от, вероятно, невысокой исполнительской дисциплины профсоюзного актива конкретного вуза до нежелания выносить в публичную плоскость реальное состояние дел по тематике исследования. Распределение участников по федеральным округам приведено в Таблица №2.

Распределение участников опроса по должностям профессорско-преподавательского состава приведено в Таблица №3. Можно сказать, что распределение каждой из должностей ППС среди участников опроса

приблизительно соответствует распределению преподавателей по должностям в образовательных организациях высшего образования.

Таблица №2.

Количество респондентов по Федеральным округам

Федеральный Округ	Количество респондентов	Доля от общего числа респондентов
Приволжский федеральный округ	377	27,0%
Центральный федеральный округ	299	21,4%
Южный федеральный округ	229	16,4%
Сибирский федеральный округ	175	12,5%
Дальневосточный федеральный округ	89	6,4%
Северо-Западный федеральный округ	83	5,9%
Уральский федеральный округ	72	5,2%
Северо-Кавказский федеральный округ	71	5,1%
Общее количество	1395	100%

Таблица №3.

Распределение респондентов по должностям ППС

Должность	Количество респондентов	Доля от общего числа респондентов
Ассистент, преподаватель	93	6,7%
Старший преподаватель	263	18,9%
Доцент	749	53,7%
Профессор	140	10,0%
Заведующий кафедрой	112	8,0%
Декан факультета, директор института	31	2,2%
Нет ответа	7	0,5%
Общее количество	1395	100%

Распределение участников опроса по возрасту приведено в таблице №4. Возраст каждого третьего респондента составляет от 40 до 50 лет, каждый четвертый находится в возрасте от 30 и до 40 лет, 22,7% участников – от 50 до 60 лет.

Таблица №4.

Распределение респондентов по возрасту

Возраст	Количество респондентов	Доля от общего числа респондентов
до 30 лет	82	5,9%
старше 30 и до 40 лет	345	24,7%
старше 40 и до 50 лет	464	33,3%
старше 50 и до 60 лет	316	22,7%
старше 60 лет	181	13,0%
Нет ответа	7	0,5%
Общее количество	1395	100%

Среди респондентов 1/3 часть - мужчины и 2/3 – женщины. Распределение участников опроса по полу приведено в Таблица №5.

Таблица №5.

Распределение респондентов по полу

Пол	Количество респондентов	Доля от общего числа респондентов
Мужской	454	32,5%
Женский	932	66,8%
Нет ответа	9	0,6%
Общее количество	1395	100%

Также была собрана статистика по профсоюзному членству участников опроса (таблица №6). Почти 83% респондентов являются членами Профсоюза, в том числе 23% входят в профсоюзный актив. Почти 17% участников опроса ответили отрицательно об их членстве в профсоюзе. Следует отметить, что в выборке ФГ доля ответивших отрицательно о своём профсоюзном членстве составила 9%.

Таблица №6.

Профсоюзное членство респондентов

Профсоюзное членство	Количество	Доля от общего
----------------------	------------	----------------

	респондентов	числа респондентов
Да, я член Профсоюза и являюсь профсоюзным активистом	320	22,9%
Да, я член Профсоюза, но не вхожу в профсоюзный актив	837	60,0%
Нет, я не член Профсоюза	233	16,7%
Нет ответа	5	0%
Общее количество	1395	100%

III. Организационные вопросы системы эффективного контракта

Значительное число преподавателей отмечают, что в их вузах внедрена система ЭК либо готовится к внедрению (более 85%, Таблица №7). Только 1% отмечают отсутствие системы ЭК. Около 11% не обладают информацией по этому вопросу.

Таким образом, подавляющее большинство респондентов проявили информированность о наличии вузовской системы ЭК, подтвердив факт её существования.

Таблица №7.

Состояние система ЭК в вузах

В каком состоянии в целом находится система Эффективного контракта в Вашем вузе в настоящее время?	Частота	Доля
Система ЭК внедрена и проведен как минимум один цикл подведения итогов ЭК	1121	80%
Система ЭК внедрена и готовится первое подведение итогов ЭК	67	5%
Система ЭК готовится к внедрению	43	3%
В вузе отсутствует система ЭК	17	1%
Я не обладаю информацией о состоянии системы ЭК в вузе	147	11%
Общее количество	1395	100%

Одним из важных условий системы ЭК является добровольность участия научно-педагогических работников в ней. Это требование сформулировано в п. 5.11.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении

Минобрнауки России на 2018 – 2020 годы [5]. Добровольность способствует исключительно стимулирующему характеру системы, обеспечивает условия реализации академических свобод педагогических работников, установленных федеральными законами.

В отношении добровольности участия мнения преподавателей разделились: 38% подтверждают факт добровольного участия в ЭК и возможность отказаться от подписания дополнительного соглашения по ЭК. Почти столько же, 36%, заявили об отсутствии возможности отказаться от участия в системе ЭК. Четверть респондентов не обладают информацией о добровольности участия, либо её отсутствии в системе ЭК (Таблица №8).

Таблица №8.

Добровольность участия преподавателей в системе ЭК

Насколько Ваше участие в системе ЭК является добровольным?	Частота	Доля
Моё участие в системе ЭК ЯВЛЯЕТСЯ добровольным; я могу отказаться от участия в системе ЭК	531	38,1%
Моё участие в системе ЭК НЕ ЯВЛЯЕТСЯ добровольным, я не имею возможности отказаться от участия в системе ЭК	502	36,0%
Я не знаю, есть ли у меня выбор – участвовать или отказаться от участия в системе ЭК	353	25,3%
Нет ответа	9	0,6%
Общее количество	1395	100%

Большинство респондентов (57%, Таблица №9) сообщили, что в их организациях итоги ЭК подводятся один раз в год, 27% – один раз в полугодие или в семестр. О более частых процедурах оценивания – раз в квартал или даже ежемесячно соответственно 9% и 5% участников.

В большинстве вузов принята модель ЭК, предусматривающая ежегодное подведение итогов. Это наиболее точно соответствует принятой продолжительности каждой итерации циклического образовательного процесса, а также несколько снижает накладные расходы на дополнительную обработку данных и расчёты, так как значительная часть обычной вузовской отчетности по ключевым видам деятельности также предполагает годовой цикл.

Периодичность подведения итогов ЭК

Какова периодичность подведения итогов эффективности деятельности преподавателей?	Частота	Доля
Ежегодно	796	57,1%
Один раз в семестр/полугодие	371	26,6%
Ежемесячно	71	5,1%
Ежеквартально	130	9,3%
Нет ответа	27	1,9%
Общее количество	1395	100%

Участие выборного органа первичной профсоюзной организации работников вуза в формировании системы ЭК и её дальнейшем применении – одна из задач профсоюзного актива. Система затрагивает многие стороны социально-трудовых отношений, прав и интересов преподавателей и иных категорий работников, поэтому отстраняться от этих процессов профком первичной профсоюзной организации не вправе.

Таблица №10.

Участие профкома в системе ЭК

В каких формах проявлял активность профком Вашего вуза при подготовке системы ЭК?	Частота	Доля
профком занимал активную позицию в процессе формирования системы ЭК вуза	530	38,0%
я не обладаю информацией о роли профкома в формировании системы ЭК вуза	569	40,8%
профком участвовал в процессе формирования системы ЭК вуза, но занимал пассивную, ведомую позицию	175	12,5%
профком не участвовал в формировании системы ЭК вуза	108	7,7%
Нет ответа	13	0,9%
Общее количество	1395	100%

Из таблицы №10 видно, что 38% участников опроса заявили об активной позиции профсоюзной организации их вуза в процессах формирования системы

ЭК. Напротив, только 13% указали на пассивную, ведомую позицию, а 8% считают, что профком вообще не принимал участие в системе ЭК университета.

Во многих, но не во всех, случаях профкомы первичных профсоюзных организаций занимали активную позицию (или проводили активную деятельность) при внедрении и применении совместно с администрацией системы ЭК. В тех вузах, где профком не участвовал в формировании системы ЭК или вёл себя пассивно, права работников могли быть ущемлены.

IV. Информированность участников ЭК

Прозрачность и понятность системы ЭК – одно из необходимых условий для успешного формирования устойчивой мотивации к повышению качества работы и результативности.

72% преподавателей подписывали дополнительное соглашение к трудовому договору в форме эффективного контракта; а каждый четвертый (24%) указали, что такого документа они не подписывали (Таблица №11).

Таблица №11.

Правовое оформление участия в системе ЭК

Если Вы участвовали в системе ЭК, то подписывали ли Вы дополнительное соглашение к трудовому договору (или специальную форму трудового договора) для участия в системе ЭК??	Частота	Доля
Да, для участия в системе ЭК я подписал дополнительное соглашение к трудовому договору (или специальную форму трудового договора)	1004	72%
Нет, для участия в системе ЭК я не подписывал дополнительного соглашения к трудовому договору (или специальной формы трудового договора)	337	24%
Нет ответа	54	4%
Общее количество	1395	100%

74% процента участников указали, что они знакомы с условиями ЭК, при этом половина опрошенных сделали это подробно. Только 9% признались, что подписали документ без его изучения, подписали «что дали» (таблица №12).

Можно сделать вывод о том, что большинство преподавателей подошло ответственно к своему участию в системе ЭК, изучив новые условия своей работы. Система вызывает определённую заинтересованность у участников, и это также является фактором формирования мотивационного момента эффективного контракта.

Более половины опрошенных сообщили о том, что им известна точная оценка эффективности деятельности, а каждый четвёртый преподаватель знает о величине своей оценки приблизительно (таблица №13).

Таблица №12.

Информированность об условиях ЭК

Изучили ли Вы условия, вносимые в Ваш трудовой договор для участия в системе ЭК?	Частота	Доля
Да, я подробно изучил(-а) новые условия трудового договора	696	49,9%
Я "пробежал(-а)" глазами по новым условиям трудового договора	330	23,7%
Я не изучал(-а) новые условия трудового договора, подписал "что дали"	119	8,5%
Я не подписывал(-а) дополнительное соглашение по внесению изменений в трудовой договор	229	16,4%
Нет ответа	21	1,5%
Общее количество	1395	100%

Таблица №13.

Информированность о персональной оценке эффективности

Знаете ли Вы величину оценки эффективности Вашей деятельности по ЭК за последний период?	Частота	Доля
Да, знаю точно	760	54,5%
Да, приблизительно	331	23,7%
Нет, не знаю	304	21,8%
Общее количество	1395	100%

68% участников указали, что им известен размер стимулирующей выплаты эффективного контракта, и только 31% об этом не информированы (Таблица №14).

В целом уровень информированности преподавателей об условиях и результатах участия в системе ЭК можно оценить, как достаточно высокий. Отмечается потребность в данной информации со стороны преподавательского состава, а понимание принципов функционирования ЭК и его влияния на материальное стимулирование снижают уровень недоверия к системе управления вузовским трудовым процессом в целом и эффективному контракту в частности.

Прозрачность системы ЭК должна влиять на степень её собственной эффективности, способности достигать цели формирования устойчивой мотивации работников к результативному труду.

Таблица №14.

Информированность о материальном вознаграждении по итогам ЭК

Знаете ли Вы размер Вашей стимулирующей выплаты по итогам ЭК?	Частота	Доля
Да, знаю	945	67,7%
Нет, не знаю	437	31,3%
Нет ответа	13	0,9%
Общее количество	1395	100%

Одним из элементов прозрачности должна быть доступность для членов трудового коллектива информации о денежных средствах, направляемых для установления стимулирующих выплат по ЭК.

Более половины опрошенных заявили о том, что информация об объеме денежных средств, направляемых работодателем на финансирование системы эффективного контракта, не доводится до трудового коллектива (Таблица №15).

Непрозрачность, безусловно, сказывается негативно на отношении преподавателей к объективности и справедливости ЭК, снижает доверие к ЭК как инструменту оценивания и стимулирования. Необходимо добиваться в каждой организации, реализовавшей у себя систему ЭК, публичности фондов стимулирования, а также проводить анализ результатов применения ЭК и влияния этой системы на повышение целевых показателей вуза в целом. Основанная на построении рейтинга система может влиять на формирование мотивации в том случае, если каждому участнику понятны все составляющие его оценки и зависимость их от результатов и эффективности деятельности. Поэтому доступность для работника его персональной оценки – один из важных элементов стимулирующей составляющей ЭК.

Информированность об общем объеме средств системы ЭК

Доводится ли до трудового коллектива информация об объеме денежных средств, направляемых работодателем на финансовое обеспечение системы ЭК?	Частота	Доля
Да, до трудового коллектива доводится обобщенная информация об объемах денежных средств;	444	31,8%
Да, до трудового коллектива доводится аналитическая информация об объемах денежных средств, динамике, проблемах и успехах в разрезе категорий работников.	191	13,7%
Нет, информация об общем объеме денежных средств не доводится до трудового коллектива и профкома	723	51,8%
Нет ответа	37	2,7%
Общее количество	1395	100%

Другим дискуссионным вопросом является общедоступность результатов ЭК. Сопоставление работником персональной оценки с оценками коллег может сильно мотивировать к повышению эффективности, с другой, наоборот, понизить его самооценку или вызвать споры по объективности оценивания.

Большинство респондентов (59%) выступают за публичность рейтинга ЭК (таблица №16), 39% высказались за то, чтобы результаты эффективного контракта не были общедоступны.

Безусловно, публичность рейтинговых оценок повышает прозрачность системы, в то же время могут проявляться и негативные последствия такой открытости. В вузе необходимо выбрать взвешенное решение проблемы публичности оценок ЭК. Возможен промежуточный вариант, когда каждому участнику ЭК доступа информация только о его персональном положении в рейтинге.

Публичность результатов ЭК

Считаете ли Вы, что рейтинговые результаты оценок эффективности должны быть публичны?	Частота	Доля
Да, я считаю, что рейтинг оценок эффективности должен быть опубликован и общедоступен (в том числе - моя оценка)	821	58,9%
Нет, я считаю, что рейтинг оценок не должен публиковаться (так как это персональные данные или другая причина)	544	39,0%
Нет ответа	30	2,1%
Общее количество	1395	100%

V. Ожидания и реальность эффективного контракта

Система ЭК направлена на повышение эффективности (результативности) деятельности работника, то есть повышения качества труда, увеличения его результативности, и должна быть обеспечена соответствующим материальным вознаграждением. Важным психологическим элементом системы ЭК является субъективное представление работника о соответствии алгоритмически рассчитанной оценки результативности его работы и его собственной оценке результатов своего труда.

Мнения преподавателей разделились примерно поровну: почти 49% считают, что оценка эффективности деятельности, рассчитанная в рамках ЭК, реально отражает результаты их работы. 47% преподавателей указали на то, что оценка ЭК ниже фактических результатов деятельности. И только 0,4% высказались о завышенной оценке их труда (Таблица №17).

Таким образом, примерно половина преподавателей высказываются об объективном характере оценивания в сложившейся системе ЭК. Это можно считать достаточно высоким показателем доверия, так как сама по себе система, дифференцирующая работников по результатам их труда условно на эффективных и не эффективных, вряд ли может быть оценена всеми работниками как полностью объективная.

**Ожидание соответствия оценки эффективности его деятельности
самооценке результатов**

Считаете ли Вы, что оценка эффективности Вашей деятельности реально отражает её результаты?	Частота	Доля
Да, оценка соответствует результатам	680	48,7%
Оценка ниже моих результатов	656	47,0%
Оценка выше моих результатов	6	0,4%
Нет ответа	53	3,8%
Общее количество	1395	100%

При ответе на вопрос о соответствии размера полученной стимулирующей выплаты ожиданиям мнения участников разделились (Таблица №18). Наибольшее количество (41%) согласились с тем, что премия по итогам ЭК приблизительно соответствует их ожиданиям, 34% ждали большего. Только 2% указали, что фактическая выплата превзошла то, на что рассчитывали участники ЭК, а 11% вообще никаких выплат не ожидали.

Таким образом, большинство преподавателей объективно оценивают финансовые возможности системы ЭК их вуза и не ожидают чего-то большего. Вместе с тем треть участников остаётся недовольной размером выплат по эффективному контракту.

Соответствие размера стимулирующих выплат ожиданиям участников ЭК

Соответствует ли фактический размер стимулирующей выплаты по итогам ЭК Вашим ожиданиям?	Частота	Доля
Да, я ожидал(-а) выплаты примерно такого размера	573	41,1%
Нет, я ожидал(-а) выплаты в большем размере	473	33,9%
Нет, я ожидал(-а) выплаты в меньшем размере	27	1,9%
Я вообще не ожидал(-а) стимулирующей выплаты	156	11,2%
Выплат в вузе по итогам ЭК не производилось	132	9,5%
Нет ответа	34	2,4%

Общее количество	1395	100%
------------------	------	------

При сопоставлении размера материального вознаграждения затраченным усилиям по выполнению показателей ЭК большинство преподавателей (59%) сходится во мнении, что их труд недооценён (таблица №19). Вместе с тем 35% согласились, что стимулирующие выплаты соответствуют затраченному труду педагога.

В этом вопросе, конечно, прослеживается влияние субъективной самооценки преподавателя, мнение о значении собственной эффективности и её ожидаемом поощрении. Однако необходимо понимать, что объективная внешняя оценка и субъективная самооценка не всегда могут совпадать. При этом со стороны участника ЭК может возникнуть недоверие к системе и, как следствие, снижение мотивирующего эффекта ЭК. Для устранения подобной коллизии система внешнего оценивания должна быть максимально прозрачной, а цели и задачи, которые объявляются общими для коллектива работников и которые, так или иначе отражаются в показателях ЭК, должны разделяться всеми его членами.

Таблица №19.

Соответствие материального вознаграждения затраченным усилиям

Как вы считаете, как соотносятся материальное вознаграждение по итогам применения системы ЭК и затраченные Вами усилия по достижению требований (показателей) ЭК?	Частота	Доля
Материальное вознаграждение соответствует затраченным мной усилиям	489	35,1%
Материальное вознаграждение ниже, чем затраченные мной усилия	828	59,4%
Материальное вознаграждение превышает затраченные мной усилия	29	2,1%
Нет ответа	49	3,5%
Общее количество	1395	100%

44% преподавателей вузов удовлетворены в той или иной степени своим участием в системе ЭК. Не удовлетворены полностью 12,3%, преимущественно не удовлетворены 20%. Около 22% преподавателей выразили оценку своей удовлетворённости как зависящую от ситуации или нейтральную (Таблица №20). Таким образом, почти половина педагогических работников организаций высшего образования в целом поддерживают систему ЭК как удовлетворяющую их запросы на оценку результативности их труда и материальное поощрение.

Удовлетворённость преподавателей участием в системе ЭК

Как Вы в целом оцениваете Вашу удовлетворенность участием в системе ЭК вуза?	Частота	Доля
Полностью удовлетворен	159	11,4%
Скорее удовлетворен, чем не удовлетворен	451	32,3%
В зависимости от ситуации	305	21,9%
Скорее не удовлетворен, чем удовлетворен	277	19,9%
Полностью не удовлетворен	172	12,3%
Нет ответа	31	2,2%
Общее количество	1395	100%

На вопрос о том, с какими трудностями вы столкнулись при подведении итогов работы в системе эффективного контракта, 29% указали на неполноту сведений об их научных публикациях, у 18% преподавателей не всегда учитывались учебно-методические труды (Таблица №21). В ответах свободной формы часто высказывались мнения о таких недостатках ЭК, как неполнота и односторонность оценки работы преподавателя, исключение из оценивания результатов профориентационной деятельности, работы со студентами, экспертной и воспитательной работы. Преподаватели указали на формальный подход к оценке и на дискриминационный характер системы с невыполнимыми условиями.

Трудности и недостатки системы ЭК

С какими трудностями Вы столкнулись при подведении результатов Вашей деятельности в системе ЭК?	Частота	Доля
Были учтены не все мои научные публикации	401	28,7%
Были учтены не все мои учебные и учебно-методические публикации	256	18,4%
Были учтены не все мои гранты, патенты или заявки на них	107	7,7%
Неверно был рассчитан объем привлеченных при моем участии средств на	55	3,9%

НИОКР		
Другие ответы	373	26,7%

В процессе реализации системы ряд вузов выстраивал механизмы разрешения конфликтных ситуаций, а также привлечения преподавательского сообщества к совершенствованию системы ЭК. Хотя большинство преподавателей этой возможностью не пользовалось (Таблица №22), почти каждый пятый направлял свои предложения по развитию ЭК руководству вуза или руководителю структурного подразделения. 14% участников обращались в специальную комиссию по ЭК, а 10% направляли предложения в профсоюзный комитет.

Таблица №22.

Предложения по совершенствованию системы

Обращались ли Вы в какой-либо орган Вашего вуза с предложениями по совершенствованию системы?	Частота	Доля
Да, обращался в специальную комиссию по ЭК	193	13,8%
Да, обращался к руководству вуза или структурного подразделения	267	19,1%
Да, обращался в профком	142	10,2%
Нет, не обращался	853	61,1%
Нет ответа	36	2,6%

Формирование механизмов обратной связи – важный элемент ЭК, ориентированной на качественное совершенствование системы управления персоналом.

Ещё одним аспектом изучения результативности системы ЭК является то, насколько мотивирующей она стала для целевых участников системы с точки зрения повышения эффективности труда (таблица №23).

На вопрос о повышении результативности вследствие участия в системе ЭК наибольшее количество респондентов (42%) признались, что стали активнее в плане научных публикаций.

У 20% участников повысилась учебно-методическая публикационная активность, 18% стали больше участвовать в повышении квалификации. О повышении своей «грантовой» активности заявили 14% преподавателей. 29% участников отрицают влияние эффективного контракта на повышение их активности в какой-либо сфере.

Таким образом, система ЭК повлияла на достаточно широкий слой преподавательской общественности в плане повышения активности по разным направлениям деятельности. Это подтверждает тот факт, что эффективность самой системы эффективного контракта очевидным образом проявляется как на реальных результатах работы, так и в самооценке преподавателей. Трудно ожидать, что ЭК может положительно повлиять на подавляющее большинство работников, но если некоторые количественно значимые группы преподавателей действительно повысили свою активность, то основной цели ЭК достиг.

Таблица №23.

Влияние ЭК на качество и результаты работы преподавателя

Как повлияло на качество или объем Вашей работы участие в системе эффективного контракта?	Частота	Доля
Я стал активнее в плане научных публикаций	583	41,8%
Я стал активнее в плане публикации учебно-методических изданий	276	19,8%
Я стал активнее в участии в «грантовой» деятельности	195	14,0%
Я стал активнее в вопросе повышения результативности обучающихся (оценки, достижения)	140	10,0%
Я стал активнее повышать квалификацию	251	18,0%
Я работаю, как и прежде, но стал активнее добиваться полноты информации о моих результатах работы	405	29,0%
Мое участие в системе ЭК на качество или объем моей работы никак не повлияло	410	29,4%

В процессе разработки концепции системы ЭК высказывались опасения, что по отношению к преподавателям через эффективный контракт будут предъявляться повышенные требования к результатам деятельности, и механизм ЭК будет использоваться как средство принуждения к выполнению работы более высокого качества и в большем объеме, без материальной компенсации, адекватной затраченному труду.

Мнение о завышенных требованиях большинства показателей ЭК ППС высказали 20% респондентов (таблица №24). Половина преподавателей (52%) указали, что в системе ЭК их вуза требования завышаются по отдельным

показателям. Только каждый четвёртый респондент (27%) отметил, что по всем показателям системы ЭК установлены достижимые требования.

Таким образом, можно сделать вывод, что в значительном числе организаций отмечаются факты установления завышенных требований по показателям эффективности, хотя и не по большинству из этих показателей.

Завышенные требования ЭК – одна из ключевых проблем, которую отмечает преподавательское сообщество. В соответствии с действующими нормативными документами [2] понятие эффективного контракта вообще не должно содержать каких-либо дополнительных требований или обязанностей преподавателей по сравнению с установленными единым квалификационным справочником [10] или должностной инструкцией. Эффективный контракт – это система гарантированного материального поощрения за полученные высокие результаты или качество работы. Никаких «минимальных требований» ЭК содержать не должен и, соответственно, последствий в виде применения мер дисциплинарного характера, либо ухудшения условий трудового договора, как и отказа в его заключении, не должно быть в принципе.

Таблица №24.

**Достижимость требований эффективного контракта
к результатам деятельности работникам**

Как вы считаете, имеются ли в вашей системе ЭК для ППС показатели, по которым установлены заведомо завышенные (трудно- или недостижимые) требования к работникам?	Частота	Доля
Да, по отдельным показателям для ППС требования завышены	718	51,5%
Да, по большинству показателей для ППС требования завышены	273	19,6%
Нет, по всем показателям установлены достижимые требования	372	26,7%
Нет ответа	32	2,3%
Общее количество	1395	100%

Наиболее показательно отражает отношение к системе ЭК желание дальнейшего участия в ней (таблица №25). Безусловно, такое желание зависит от того, насколько вузовская система даёт возможность добровольного выбора – участвовать или не участвовать в ЭК.

Почти 58% преподавателей выразили желание дальнейшего добровольного участия в системе ЭК, 33% педагогов также будут участвовать, но этот выбор не является для них добровольным. Только 6,5% респондентов готовы отказаться от эффективного контракта.

Таблица №25.

Отношение к дальнейшему участию в системе ЭК

При условии, что участие в системе ЭК должно быть добровольным, планируете ли Вы в дальнейшем в ней участвовать?	Частота	Доля
Да, я буду участвовать добровольно	805	57,7%
Участие не является добровольным, я вынужден(а) участвовать	464	33,3%
Нет, я откажусь от участия	91	6,5%
Нет ответа	35	2,5%
Общее количество	1395	100%

Эти данные говорят о том, что большинство преподавателей принимают «правила игры» и готовы в ней лично участвовать. Это, безусловно, положительный результат системы ЭК. Тех же, кто готов выйти из ЭК, значительно меньше.

Таким образом, можно утверждать, что концептуально система ЭК поддерживается большинством преподавателей, что подтверждается их желанием личного участия в ней.

Ключевой задачей системы ЭК является повышение мотивации преподавателей к повышению эффективности и результативности работы, что, в свою очередь, должно привести к улучшению качества деятельности образовательной организации.

Большинство (62,6%) преподавателей (Таблица №26) считают, что система ЭК стала фактором повышения эффективности труда педагогов высшей школы.

В том числе четверть из них полагает, что ЭК влияет на повышение эффективности большинства работников, 37,2% – что эффективный контракт создает реальную мотивацию для некоторого количества преподавателей. Каждый третий преподаватель (34,7%) отрицает мотивирующий эффект ЭК для подавляющего большинства работников.

Таким образом, большинство работников из числа профессорско-преподавательского состава признаёт мотивирующий результат применения системы ЭК.

Формирование мотивации к повышению эффективности труда преподавателей

Как Вы считаете, стала ли система ЭК реально мотивирующей к повышению эффективности труда для работников, участвующих в системе ЭК?	Частота	Доля
Система ЭК стала реальной мотивацией повышения результативности и качества работы для большинства работников	355	25,4%
Система ЭК стала реальной мотивацией повышения результативности и качества работы для некоторого количества работников	519	37,2%
Система ЭК не стала мотивирующей на повышение результативности и качества работы для подавляющего большинства работников	484	34,7%
Нет ответа	37	2,7%
Общее количество	1395	100%

VI. Проблемы и последствия применения системы ЭК

При внедрении ЭК неоднократно звучала критика о репрессивном характере этой системы, нарушениях трудовых прав работников и принуждении к дополнительной интенсификации труда, и без того, загруженного рядом обязанностей преподавателя. Негативные последствия могут выражаться в различных формах: вынесение дисциплинарных взысканий вплоть до расторжения трудового договора, снижение его срока, проблем при прохождении конкурсных процедур.

Из таблицы №27 видно, что 1,9% преподавателей указали, что по отношению к ним лично применялись дисциплинарные взыскания на основании низкой оценки эффективности, почти 96% отрицают это. Также 11,5% респондентов указали, что им известно о таких случаях в вузе, но отметили их редкость. 3%

высказались о случаях применения санкций к «низкоэффективным» коллегам как о часто возникающих (**Ошибка! Источник ссылки не найден.**).

Таблица № 27.

Применение дисциплинарных взысканий к преподавателю по итогам ЭК

Применялись ли по отношению к Вам лично дисциплинарные взыскания (либо была ли угроза увольнения) на основании низкой оценки по результатам ЭК?	Частота	Доля
Нет, дисциплинарных взысканий (угрозы увольнения) по отношению ко мне не применялось	1336	95,8%
Да, я подвергался дисциплинарным взысканиям (был под угрозой увольнения) по итогам ЭК	27	1,9%
Нет ответа	32	2,3%
Общее количество	1395	100%

Таблица №28.

Случаи применения дисциплинарных взысканий в вузе по итогам ЭК

Были ли в Вашем вузе ситуации, когда низкие результаты по системе ЭК становились основанием для вынесения дисциплинарных взысканий или увольнения работников?	Частота	Доля
Нет, о таких случаях я не знаю	1163	83,4%
Да, в редких случаях это происходило	161	11,5%
Да, такие случаи происходили часто	42	3,0%
Нет ответа	29	2,1%
Общее количество	1395	100%

Почти 92% преподавателей отметили, что при прохождении ими конкурсных процедур и заключении трудового договора таких проблем, как не объявление конкурса, не избрание на должность, понижение в должности, снижение срока трудового договора, вследствие низкой оценки по ЭК у них не возникало. Только 5,3% респондентов отметили о применении к ним каких-либо из указанных выше мер (таблица №29).

Проблемы при прохождении конкурсных процедур

Возникла ли в отношении Вас ситуация, когда низкие результаты по системе ЭК становились причиной не избрания Вас по конкурсу на должность ППС или основанием для снижения срока заключаемого с Вами трудового договора?	Частота	Доля
Нет, в отношении меня таких ситуаций не возникало	1280	91,8%
Да, низкая оценка по ЭК являлась основанием снижения срока, заключаемого со мной трудового договора	60	4,3%
Трудовой договор со мной был расторгнут на основании низкой оценки эффективного контракта	3	0,2%
Да, меня не избрали по конкурсу на должность ППС вследствие низкой оценки по ЭК / Конкурс на мою должность не был объявлен	7	0,5%
Низкая оценка по ЭК была причиной понижения меня в преподавательской должности (объявлении конкурса на нижестоящую должность преподавателя)	4	0,3%
Другие ответы	2	0,1%
Нет ответа	39	2,8%
Общее количество	1395	100%

Вместе с тем, 11% преподавателей сообщают, что им известно о случаях не избрания по конкурсу на педагогическую должность в их вузе, а 15,6% знают о том, что были прецеденты снижения срока трудового договора вследствие низкой оценки по ЭК (таблица №30). 70% преподавателей о таких случаях информацией не обладают. Таким образом, подавляющее большинство преподавателей не подвергалось дисциплинарным взысканиям по итогам низкой оценки эффективности их деятельности в системе ЭК, и многие отрицают, что им известно о фактах таких действий в отношении их коллег по вузу.

**Информированность о проблемах при прохождении конкурса
или заключении трудового договора**

Известны ли вам случаи в Вашем вузе, когда низкие результаты по системе ЭК становились причиной не избрания по конкурсу претендента на должность ППС или основанием для снижения срока заключаемого трудового договора?	Частота	Доля
Да, случаи не избрания по конкурсу на должность ППС вследствие низкой оценки по ЭК, происходили	153	11,0%
Да, случаи, когда низкая оценка по ЭК являлась основанием снижения срока заключаемого трудового договора с ППС, происходили	218	15,6%
Случаи расторжения трудового договора вследствие низкой оценки эффективного контракта в нашем вузе мне известны	41	2,9%
Низкая оценка по ЭК была причиной понижения преподавателя в должности (объявлении конкурса на нижестоящую должность)	44	3,2%
Нет, об указанных случаях мне неизвестно	975	69,9%

VII. Общие результаты применения системы ЭК

С самого начала внедрения системы ЭК неоднократно высказывались опасения о том, что ЭК может использоваться в качестве инструмента принудительного или даже репрессивного характера для устранения неугодных работников или, как основание, принятия в отношении них различных мер.

На вопрос о том, какой в большей степени характер имеет система ЭК в вузе, большинство респондентов (53,7%) выбрало ответ «стимулирующий характер» (Таблица №31). Каждый четвёртый из ответивших указал на «принуждающий характер» ЭК, при котором ЭК приводит к завышению требований к работнику по объёму труда. Как «репрессивную», то есть направленную на устранение неугодных, характеризовали систему ЭК только 3,4% преподавателей. 14,1%

преподавателей отметили, что система ЭК значимо не влияет на трудовой процесс ни в положительном, ни в отрицательном качестве.

Таблица №31.

Общее представление о характере системы ЭК

Как Вы считаете, созданная в Вашей образовательной организации система ЭК носит в большей степени...	Частота	Доля
стимулирующий характер (мотивация к повышению результатов и качества труда)	749	53,7%
принуждающий характер (принуждение к увеличению объема труда или завышение квалификационных требований)	342	24,5%
репрессивный характер (направлена на устранение неугодных)	48	3,4%
значимо не влияет ни в положительном, ни в отрицательном качестве на трудовой процесс	197	14,1%
Нет ответа / другие ответы	59	4,2%
Общее количество	1395	100%

Таким образом, большинство преподавателей отмечают стимулирующий характер системы эффективного контракта, однако существует значимое их количество, которые находят в ЭК в первую очередь отрицательные факторы – принуждение к выполнению большего объема работы или способ избавиться от неугодных работников.

Это говорит о том, что системы ЭК, внедрённые в вузах, требуют анализа и критического осмысления с целью выявления факторов, влияющих на формирование негативного отношения к ним основного персонала – профессорско-преподавательского состава университетов.

Изменения положения работников при использовании системы ЭК наибольшее число преподавателей (43%) обозначили как позитивные, улучшающие по сравнению с действующим законодательством (Таблица №32). Почти вдвое меньше респондентов (23%) придерживаются обратного мнения: с их точки зрения ЭК ухудшает положение работников вуза. Каждый третий занял нейтральную позицию, отрицая как положительное, так и отрицательное влияние применения системы ЭК на положение работников.

Несмотря на то, что мнения респондентов разделились в отношении того, что система ЭК способна изменить положение работников в целом, чётче

прослеживается тенденция позитивного отношения к этому аспекту: каждые три из четырех участников обозначили систему ЭК как не ухудшающую положение преподавателей.

Таблица №32.

Представление о положении работников при использовании ЭК

Как вы считаете, в целом система ЭК ухудшает или улучшает положение работников вуза по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными актами?	Частота	Доля
Система ЭК никак не влияет на положение работников	434	31,1%
Система ЭК в целом улучшает положение работников	594	42,6%
Система ЭК в целом ухудшает положение работников	325	23,3%
Нет ответа / другие ответы	42	3,0%
Общее количество	1395	100%

План мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» («Дорожная карта» в редакции от 30.04.2014 года, [4]) напрямую увязывает повышение результативности деятельности организаций высшего образования и повышения качества оказываемых услуг с переходом к эффективному контракту. Поэтому важно изучить не только результаты внедрения самой системы в практику образовательных организаций, но и влияние ЭК на качество образовательной деятельности вузов.

Большинство преподавателей (55%) относятся скептически к степени влияния системы ЭК на качество образовательной деятельности их вуза как в положительном, так и в отрицательном смысле (таблица №33). Однако, количество участников, которые видят положительные изменения вузовской образовательной системы вследствие применения ЭК (27%) почти вдвое больше тех, кто высказывает мнение об отрицательном влиянии эффективного контракта на деятельность организации (15%).

Таким образом, большинство респондентов не видят в эффективном контракте (по меньшей мере в текущем состоянии этой системы) фактора, влияющего на качество образовательной деятельности вуза. Каждый четвертый высказался позитивно по отношению к качественному влиянию ЭК на деятельность организации. Учитывая разнообразие реализованных механизмов

ЭК в образовательных организациях высшего образования, можно сделать вывод, что неоднозначность интерпретации результатов внедрения – следствие этого разнообразия.

Таблица №33.

Влияние ЭК на качество деятельности организации высшего образования

Оцените влияние системы ЭК в Вашем вузе на качество образовательной деятельности	Частота	Доля
Применение системы ЭК в вузе не повлияло на качество образовательной деятельности	764	54,8%
Применение системы ЭК в вузе положительно сказалось на качестве образовательной деятельности	374	26,8%
Применение системы ЭК в вузе отрицательно сказалось на качестве образовательной деятельности	215	15,4%
Нет ответа	42	3,0%
Общее количество	1395	100%

Респондентам была дана возможность высказать своё мнение об эффективности и результативности вузовской системы ЭК в свободной форме. Поступило более 300 (23% участников) высказываний, из них 37% содержательно критикуют ЭК, 29% концепцию либо реализацию эффективного контракта поддерживают, а 13% сформулировали предложения по совершенствованию системы.

Основные критические замечания к системе ЭК сводятся к следующим позициям:

1. Сильный перекос в наборах показателей оценки профессорско-преподавательского состава в пользу научно-исследовательской деятельности, в первую очередь – научно-публикационной активности. Наиболее типичные высказывания: «Система ЭК стимулирует лишь публикационную активность (причем только в системах Scopus и WoS) и привлечение денежных средств (за счет грантов, НИР и преподавания в системе дополнительного образования), при этом полностью обходя вниманием образовательную деятельность», «преподаватели стали больше заниматься публикациями, меньше работать со студентами», «показатели в основном отражают научную деятельность, а не

качество образовательных услуг», «принуждение к соавторству, публикация низкокачественных статей, фальсификация научных исследований».

2. Высокий формализм, необъективность и непрозрачность системы: «система ЭК не совершенна, излишне формализована, показатели не учитывают всего разнообразия работы ППС», «непредсказуемая, непрозрачная система со странными показателями, которые слабо учитывают реальную деятельность преподавателей, поощряющая обособление и оппортунизм некоторых преподавателей».

3. Репрессивный, принуждающий характер ЭК: «реализация на местах крайне неудовлетворительна! Из стимулирующего фактора он превратился в репрессивный», «Система плохая, администрация её использует как репрессивную. Были случаи расторжения контракта из-за того, что преподаватель не мог набрать баллы, и нас постоянно пугают этим», «Система ЭК носит принудительный характер, при этом критерии необходимо выполнять, а то не переизберут».

4. Низкий размер стимулирующих выплат по итогам ЭК: «Стимулирующие выплаты по ЭК настолько крошечные, что стремиться выполнять показатели ЭК не имеет смысла. Затраченные усилия в несколько раз превосходят вознаграждение за достижение требований ЭК», «Требуют много, платят за это мало».

Положительные отклики, как правило, обращены на позитивные для преподавателей последствия применения системы:

1. Стимулирующий характер системы: «В целом, система ЭК является стимулирующей», «Введение системы ЭК положительно сказалось на работе ППС», «Для активного большинства ППС приемлема. Не все сотрудники, к сожалению, активны»

2. ЭК как новый инструмент управления персоналом, организационно-технические свойства системы: «Система ЭК с позиции технической стороны является хорошим инструментом, но необходимо улучшать организационную часть», «система ЭК постоянно совершенствуется, стимулируя научную, учебную, воспитательную и общественную активность кадров ВУЗа».

Система ЭК была внедрена несколько лет назад в практику большинства вузов и уже прошла апробацию и корректировку по итогам своего применения. В данном исследовании также изучался вопрос о том, видят ли преподаватели дальнейшее существование ЭК в своём вузе. Большинство (67,8%) предлагают сохранить систему ЭК с условием внесения в неё улучшающих изменений, 8,1% предлагают систему сохранить «как есть» (таблица №34). Полностью отказаться

от эффективного контракта и отменить ЭК как один из инструментов кадровой политики вуза предлагают 21,9% респондентов.

Таким образом, среди преподавателей ощутимо превалирует мнение о необходимости сохранения и развития системы ЭК в вузе (более 75%), и только каждый пятый преподаватель предлагает её упразднить.

Таблица №34.

Представление о дальнейших перспективах системы ЭК в вузах

Будь Ваша воля, Вы бы...	Частота	Доля
сохранили систему ЭК, внося в неё улучшающие изменения	946	67,8%
сохранили «как есть» систему ЭК	113	8,1%
отменили систему ЭК в любой форме	305	21,9%
Нет ответа	31	2,2%
Общее количество	1395	100%

VIII. Выводы по итогам исследования

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие **выводы**:

1. Системы ЭК внедрены в подавляющем большинстве вузов.
2. Во многих образовательных организациях высшего образования нарушается принцип добровольности участия работников в системе ЭК.
3. Преподаватели выражают чаще удовлетворённость результатами внедрения системы ЭК, чем не удовлетворенность. Большинство оценивают систему ЭК как мотивирующую.
4. Большинство участников системы ЭК отрицают применение по отношению к ним дисциплинарных взысканий, увольнения или других негативных последствий их участия в системе ЭК. Также большинство отрицают возникновение проблем при прохождении конкурсных процедур как следствие низких оценок по ЭК.
5. Более половины характеризуют систему ЭК как стимулирующую; напротив, только четверть опрошенных назвали ЭК инструментом принуждения или репрессий.
6. Большинство преподавателей поддерживают сохранение и дальнейшее совершенствование системы эффективного контракта в вузе.
7. Большинство респондентов не видят в эффективном контракте фактора, как-либо влияющего на качество образовательной деятельности вуза. Каждый

четвёртый высказался позитивно по отношению к качественному влиянию ЭК на деятельность организации.

8. Одна из ключевых проблем – завышенные требования, устанавливаемые ЭК. Однако эффективный контракт, в соответствии со своим правовым статусом, вообще не должно содержать каких-либо дополнительных требований или обязанностей преподавателей по сравнению с установленными единым квалификационным справочником или должностной инструкцией. Эффективный контракт – это система гарантированного материального поощрения за полученные высокие результаты или качество работы.

Анализ результатов опроса позволяет сформулировать следующие **рекомендации** по дальнейшему использованию и развитию системы ЭК в образовательных организациях высшего образования.

1. Необходимо продолжить работу по совершенствованию систем ЭК в образовательных организациях высшего образования.

2. Необходимо реализовать на практике следующие принципы ЭК:

- добровольность участия в системе: отказ работника от заключения эффективного контракта не может и не должен рассматриваться работодателем как нарушение принятых правил и иметь каких бы то ни было последствий для работника;

- исключительно стимулирующий, а не принуждающий или репрессивный характер: эффективный контракт – это система гарантированного поощрения за высокие результаты и качество работы, а не инструмент установления минимальных требований или дополнительных обязанностей работника, которые становятся обязательными и влияют на продолжение трудовых отношений;

- применение и результаты ЭК не должны являться причиной применения к работникам каких-либо мер дисциплинарного характера, расторжения или изменения условий трудового договора (срок, доля занимаемой ставки и т.д.), не могут быть основанием для не объявления конкурса на занимаемую работником должность и других мер.

- прозрачность, объективность: выработка набора показателей и процедур их расчёта должны быть понятны и проводиться максимально открыто;

- поощрение должно быть адекватно трудовому вкладу работника.

3. Приступить к формированию нормативно-методического обеспечения в целях развития систем ЭК в вузах с учётом указанных принципов и лучших практик; необходимо создать модель «идеального эффективного контракта».

4. Для выявления и масштабирования лучших практик системы ЭК рекомендуется подготовить к проведению Всероссийский конкурс «На лучшую вузовскую систему эффективного контракта».

Приведённые рекомендации адресованы сторонам социального партнёрства в рамках системы подведомственных Минобрнауки России образовательных организаций высшего образования.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. N 2190-р).
3. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. N 167н).
4. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р).
5. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы от 6 декабря 2017 года, зарегистрировано в Роструде России 22 декабря 2017 года, регистрационный номер 28/18-120.
6. Отчет мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования. Профсоюз работников народного образования и науки РФ, Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций вузов. Москва, 2016. Режим доступа: http://www.esur.ru/Files/Otchet_monitoringa_vnedreniya_si34911.docx.
7. Методические рекомендации для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования. Москва, 2018. Режим доступа: <https://profcom.udsu.ru/files/legacy-files/033551-MetodRecKSP2017.pdf>.
8. Отчёт о результатах социологического опроса председателей первичных профсоюзных организаций работников образовательных организаций высшего образования по вопросам внедрения системы «эффективного контракта». Москва, 2019. Режим доступа: <https://profcom.udsu.ru/files/legacy-files/033928-ReportKSP2019.pdf>.
9. И. Рукавишникова: Понятие «эффективный контракт» требует совершенствования. Сайт Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации. Режим доступа <http://council.gov.ru/events/news/108183/>.
10. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. N 1н "Об утверждении Единого квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования".

Список образовательных организаций высшего образования, составляющий фокус-группу исследования

Дальневосточный федеральный округ

1. ФГБОУ ВО "Тихоокеанский государственный университет"
2. ФГБОУ ВО "Амурский государственный университет"

Приволжский федеральный округ

3. ФГБОУ ВО "Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева"
4. ФГБОУ ВО "Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского"
5. ФГБОУ ВО "Башкирский государственный университет"
6. ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный университет"
7. ФГБОУ ВО "Самарский государственный экономический университет"
8. ФГБОУ ВО "Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова"
9. ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
10. ФГБОУ ВО "Уфимский государственный авиационный технический университет"
11. ФГБОУ ВО "Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева"
12. ФГБОУ ВО "Пензенский государственный технологический университет"
13. ФГБОУ ВО "Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева"

Северо-Западный федеральный округ

14. ФГБОУ ВО "Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого"
15. ФГАОУ ВО "Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова"
16. ФГБОУ ВО "Вологодский государственный университет"
17. ФГБОУ ВО "Петрозаводский государственный университет"
18. ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный экономический университет"
19. ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна"

Северо-Кавказский федеральный округ

20. ФГАОУ ВО "Северо-Кавказский федеральный университет"

21. ФГБОУ ВО "Пятигорский государственный университет"

Сибирский федеральный округ

22. ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский Томский политехнический университет"

23. ФГБОУ ВО "Байкальский государственный университет"

24. ФГБОУ ВО "Иркутский национальный исследовательский технический университет"

25. ФГБОУ ВО "Кемеровский государственный университет"

26. ФГБОУ ВО "Сибирский государственный индустриальный университет"

27. ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет"

Уральский федеральный округ

28. ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет"

29. ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина"

30. ФГАОУ ВО "Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)"

31. ФГБОУ ВО "Нижевартовский государственный университет"

Центральный федеральный округ

32. ФГАОУ ВО "Белгородский государственный национальный исследовательский университет"

33. ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский университет "Московский институт электронной техники" (МИЭТ)

34. ФГБОУ ВО "Брянский государственный инженерно-технологический университет"

35. ФГБОУ ВО "Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых"

36. ФГБОУ ВО "Ивановский государственный политехнический университет"

37. ФГБОУ ВО "Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского"

38. ФГБОУ ВО "Курский государственный университет"

39. ФГБОУ ВО "Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского"

40. ФГБОУ ВО "Московский государственный лингвистический университет"

41. ФГБОУ ВО "Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева"

42. ФГБОУ ВО "Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П.А. Соловьева"
43. ФГБОУ ВО "Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина"
44. ФГБОУ ВО "Тверской государственный университет"
45. ФГБОУ ВО "Тульский государственный университет"
46. ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет" (МГСУ)
47. ФГБОУ ВО "Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)"

Южный федеральный округ

48. ФГАОУ ВО "Южный федеральный университет"
49. ФГБОУ ВО "Волгоградский государственный технический университет"
50. ФГБОУ ВО "Донской государственный технический университет"

**Количество респондентов по образовательным организациям
высшего образования**

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	В том числе по приглаш ениям (ФГ)
1.	ФГАОУ ВО "Волгоградский государственный университет"	1	
2.	ФГАОУ ВО "Дальневосточный федеральный университет"	2	
3.	ФГАОУ ВО "Казанский (Приволжский) федеральный университет"	51	
4.	ФГАОУ ВО "Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского"	5	
5.	ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский Томский государственный университет"	10	
6.	ФГАОУ ВО "Российский государственный профессионально-педагогический университет"	3	
7.	ФГАОУ ВО "Севастопольский государственный университет"	27	
8.	ФГАОУ ВО "Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова"	18	16
9.	ФГАОУ ВО "Северо-Кавказский федеральный университет"	24	19
10.	ФГАОУ ВО "Сибирский федеральный университет"	25	10
11.	ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина"	1	
12.	ФГАОУ ВО "Южный федеральный университет"	20	
13.	ФГБОУ ВО "Адыгейский государственный университет"	24	
14.	ФГБОУ ВО "Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет им.	5	

№ п/п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респондентов, чел.	в том числе по приглашениям (ФГ)
	В.М. Шукшина"		
15.	ФГБОУ ВО "Алтайский государственный педагогический университет"	12	
16.	ФГБОУ ВО "Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова"	38	
17.	ФГБОУ ВО "Алтайский государственный университет"	3	
18.	ФГБОУ ВО "Амурский государственный университет"	5	5
19.	ФГБОУ ВО "Армавирский государственный педагогический университет"	7	
20.	ФГБОУ ВО "Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы"	53	
21.	ФГБОУ ВО "Братский государственный университет"	1	
22.	ФГБОУ ВО "Брянский государственный инженерно-технологический университет"	24	10
23.	ФГБОУ ВО "Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского"	1	
24.	ФГБОУ ВО "Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова"	13	
25.	ФГБОУ ВО "Волгоградский государственный технический университет"	17	18
26.	ФГБОУ ВО "Вологодский государственный университет"	4	4
27.	ФГБОУ ВО "Государственный университет управления"	1	
28.	ФГБОУ ВО "Дагестанский государственный педагогический университет"	1	
29.	ФГБОУ ВО "Донской государственный технический университет"	57	30
30.	ФГБОУ ВО "Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина"	1	

№ п/п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респондентов, чел.	в том числе по приглашениям (ФГ)
31.	ФГБОУ ВО "Забайкальский государственный университет"	14	
32.	ФГБОУ ВО "Ивановский государственный политехнический университет"	1	
33.	ФГБОУ ВО "Ивановский государственный университет"	2	
34.	ФГБОУ ВО "Ингушский государственный университет"	1	
35.	ФГБОУ ВО "Иркутский государственный университет"	28	
36.	ФГБОУ ВО "Иркутский национальный исследовательский технический университет"	5	0
37.	ФГБОУ ВО "Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева"	18	18
38.	ФГБОУ ВО "Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского"	57	26
39.	ФГБОУ ВО "Кубанский государственный университет"	9	
40.	ФГБОУ ВО "Кузбасский государственный технический университет имени Т.Ф.Горбачева"	9	
41.	ФГБОУ ВО "Курганский государственный университет"	7	
42.	ФГБОУ ВО "Курский государственный университет"	30	29
43.	ФГБОУ ВО "Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского"	1	0
44.	ФГБОУ ВО "Майкопский государственный технологический университет"	48	
45.	ФГБОУ ВО "Марийский государственный университет"	19	
46.	ФГБОУ ВО "Московский авиационный институт"	1	0

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	в том числе по приглаш ениям (ФГ)
	(национальный исследовательский университет)"		
47.	ФГБОУ ВО "Московский государственный психолого-педагогический университет"	1	
48.	ФГБОУ ВО "Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова"	3	
49.	ФГБОУ ВО "Мурманский арктический государственный университет"	7	
50.	ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет" (МГСУ)	1	
51.	ФГБОУ ВО "Национальный исследовательский университет "Московский институт электронной техники" (МИЭТ)	22	20
52.	ФГБОУ ВО "Нижевартовский государственный университет"	26	23
53.	ФГБОУ ВО "Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого"	18	12
54.	ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин)"	3	
55.	ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный педагогический университет"	1	
56.	ФГБОУ ВО "Новосибирский государственный университет экономики и управления "НИНХ"	1	
57.	ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный педагогический университет"	12	
58.	ФГБОУ ВО "Оренбургский государственный университет"	1	0
59.	ФГБОУ ВО "Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева"	14	7
60.	ФГБОУ ВО "Пензенский государственный технологический университет"	6	
61.	ФГБОУ ВО "Пензенский государственный	11	

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	в том числе по приглаш ениям (ФГ)
	университет архитектуры и строительства"		
62.	ФГБОУ ВО "Пензенский государственный университет"	26	6
63.	ФГБОУ ВО "Петрозаводский государственный университет"	22	20
64.	ФГБОУ ВО "Псковский государственный университет"	8	
65.	ФГБОУ ВО "Пятигорский государственный университет"	40	0
66.	ФГБОУ ВО "Российский государственный гуманитарный университет"	2	
67.	ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова"	2	
68.	ФГБОУ ВО "Рыбинский государственный авиационный технический университет имени П.А. Соловьева"	2	2
69.	ФГБОУ ВО "Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина"	25	
70.	ФГБОУ ВО "Самарский государственный социально-педагогический университет"	1	
71.	ФГБОУ ВО "Самарский государственный экономический университет"	18	18
72.	ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский горный университет"	1	
73.	ФГБОУ ВО "Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А."	5	
74.	ФГБОУ ВО "Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского"	34	8
75.	ФГБОУ ВО "Северо-Кавказский горно-металлургический институт (государственный технологический университет)"	1	
76.	ФГБОУ ВО "Сибирский государственный	25	25

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	в том числе по приглаш ениям (ФГ)
	индустриальный университет"		
77.	ФГБОУ ВО "Сибирский государственный университет геосистем и технологий"	1	
78.	ФГБОУ ВО "Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина"	29	28
79.	ФГБОУ ВО "Тверской государственный технический университет"	37	
80.	ФГБОУ ВО "Тихоокеанский государственный университет"	52	30
81.	ФГБОУ ВО "Тольяттинский государственный университет"	1	
82.	ФГБОУ ВО "Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого"	2	
83.	ФГБОУ ВО "Тульский государственный университет"	30	30
84.	ФГБОУ ВО "Удмуртский государственный университет"	37	18
85.	ФГБОУ ВО "Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова"	1	
86.	ФГБОУ ВО "Ульяновский государственный университет"	1	
87.	ФГБОУ ВО "Уральский государственный лесотехнический университет"	9	
88.	ФГБОУ ВО "Уральский государственный педагогический университет"	15	15
89.	ФГБОУ ВО "Уфимский государственный авиационный технический университет"	14	0
90.	ФГБОУ ВО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"	15	
91.	ФГБОУ ВО "Челябинский государственный университет"	1	
92.	ФГБОУ ВО "Чувашский государственный	36	21

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	в том числе по приглаш ениям (ФГ)
	педагогический университет им. И.Я. Яковлева"		
93.	ФГБОУ ВО "Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова"	19	
94.	ФГБОУ ВО "Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова"	18	
95.	ФГБОУ ВО "Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет"	2	0
96.	ФГБОУ ВО "Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского"	2	
97.	ФГБОУ ВО "Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева"	0	0
98.	ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный экономический университет"	0	0
99.	ФГБОУ ВО "Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна"	0	0
100.	ФГАОУ ВО "Национальный исследовательский Томский политехнический университет"	0	0
101.	ФГБОУ ВО "Кемеровский государственный университет"	0	0
102.	ФГАОУ ВО "Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина"	0	0
103.	ФГАОУ ВО "Белгородский государственный национальный исследовательский университет"	0	0
104.	ФГБОУ ВО "Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых"	0	0
105.	ФГБОУ ВО "Ивановский государственный политехнический университет"	0	0
106.	ФГБОУ ВО "Московский государственный	0	0

№ п/ п	Наименование образовательной организации высшего образования	Общее кол-во респонден тов, чел.	в том числе по приглаш ениям (ФГ)
	лингвистический университет"		
107.	ФГАОУ ВО "Южный федеральный университет"	0	0
108.	Другие вузы	30	
	Общее количество	1395	468