

Инструменты интернационализации высшего образования

Опыт привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в российские вузы

А.В. Меликян, Б.В. Железов

Меликян Алиса Валерьевна – магистр, М.Sc., старший преподаватель кафедры архитектуры программных систем НИУ ВШЭ, начальник Отдела организации академической мобильности НИУ ВШЭ; amelikyan@hse.ru

Железов Борис Валерьевич – к.п.н., заместитель проректора НИУ ВШЭ, начальник Управления международной академической мобильности НИУ ВШЭ; bzhelezov@hse.ru

Авторы рассматривают инициативы, предпринятые правительством РФ в последние годы, направленные на привлечение иностранных высококвалифицированных специалистов для работы в российских вузах. Отмечены трудности, с которыми сталкиваются вузы и приглашенные специалисты в процессе трудоустройства и последующего пребывания в России. Приведены практики привлечения иностранных научно-педагогических работников в зарубежных странах.

Ключевые слова: образовательная политика, рынок труда в секторе высшего образования, интернационализация высшего образования, высококвалифицированные иностранные специалисты.

Key words: education policy, higher education labour market, internationalization of higher education, highly qualified foreign specialists.

Введение

Международный рынок образовательных услуг продолжает активно развиваться: растет объем и разнообразие предлагаемых образовательных услуг, число участников рынка. С каждым годом конкуренция на рынке ужесточается. Высокая конкурентная позиция вуза на рынке свидетельствует о высоком качестве предлагаемых образовательных услуг и приносит значительные финансовые выгоды [9]. В 2009 г. доля иностранных студентов, обучающихся в российских вузах, составила 3,7% [7]. Это говорит об отставании России от лидеров рынка и необходимости принятия дополнительных мер по улучшению ситуации.

Наряду с необходимостью привлечения иностранных студентов, перед Россией стоит задача сокращения оттока российских абитуриентов в зарубежные вузы. Для этого в первую очередь необходимо обеспечить соответствие предлагаемых образовательных программ мировым стандартам. Привлечение высококвалифицированных ино-

странных специалистов для работы в российских вузах является одним из механизмов решения этих вопросов.

Отметим, что лидирующие университеты мира имеют интернациональный состав научно-педагогических кадров, а показатель доли иностранных педагогических сотрудников используется при подсчете одного из наиболее известных мировых рейтингов университетов – QS World University Rankings.

Российские вузы, как правило, привлекают иностранных специалистов, уже имеющих опыт работы в ведущих зарубежных университетах. Их знания и навыки должны способствовать развитию конкурентных преимуществ вуза, к которым относятся:

- расширение спектра предлагаемых образовательных услуг по новым приоритетным специальностям; создание и реализация новых конкурентоспособных и прибыльных образовательных продуктов на английском языке, соответствующих стандартам, признанным в ведущих университетах мира;
- адаптация базовых образовательных технологий для новых условий через совершенствование учебных планов, создание интегрированных учебных курсов и совместных программ обучения;
- ведение активной научной деятельности, развитие новых научных направлений и подходов к проведению исследований;
- рост числа публикаций сотрудников российских вузов в ведущих реферируемых журналах;
- узнаваемость бренда за рубежом;
- интернационализация вуза.

Образовательный рынок России, как и во многих странах мира, регулируется государством. Правительство России осознает необходимость привлечения в сектор высшего образования высококвалифицированных специалистов с международного рынка труда и оказывает вузам значительную поддержку в решении этого вопроса. Позиция руководства страны была сформулирована президентом Д. Медведевым в статье, опубликованной 10 сентября 2009 г.: «...мы пригласим на работу лучших ученых и инженеров из разных стран...» [10]. Немногом позже в послании Федеральному собранию от 12 ноября 2009 г. президент подчеркнул: «...нужно привлекать к работе в России наиболее авторитетных российских и зарубежных ученых... Следует упростить правила признания научных степеней и дипломов о высшем образовании, полученных в ведущих университетах мира, а также правила приема на работу необходимых нам специалистов из-за рубежа. Визы им должны выдаваться быстро и на длительный срок. Мы в них заинтересованы, а не наоборот» [11].

Эти решения были подкреплены конкретными шагами, предпринятыми правительством с целью содействия привлечению в российские вузы иностранных научно-педагогических кадров. Вступили в силу вновь разработанные законодательные акты, регулирующие различные аспекты пребывания и трудоустройства иностранных работников в РФ, порядок получения ими гражданства, въезда и выезда, постановления на миграционный учет и проч.¹

В статье рассмотрены в хронологическом порядке правительственные меры последних лет, направленные на увеличение числа иностранных специалистов высокой квалификации в российских вузах, и их первые результаты. Отмечены сложности, с которыми столкнулись российские вузы и приглашенные иностранные специалисты

¹ ФЗ РФ N 62 от 31 мая 2002 г.; ФЗ РФ N 115 от 25 июля 2002 г.; ФЗ РФ N 109 от 18 июля 2006 г.; ФЗ РФ N 86 от 19 мая 2010 г.; ФЗ РФ N 385 от 23 декабря 2010 г.; ФЗ РФ N 42 от 20 марта 2011 г.; ФЗ РФ N 80 от 21 апреля 2011 г.

в процессе оформления трудовых отношений, документов на въезд и пребывания в России. Проанализирован опыт НИУ ВШЭ в организации процедуры международного рекрутинга иностранных специалистов с международного рынка труда. Проведен анализ практик найма научно-педагогических сотрудников в зарубежных странах.

Меры правительства РФ последних лет, направленные на привлечение иностранных специалистов для работы в российских вузах²

В 2008 г. запущена *Федеральная целевая программа «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 гг.* [12]. На реализацию программы было выделено 90,454 млрд рублей, в том числе 1,6 млрд рублей на финансирование мероприятия «Проведение научных исследований коллективами под руководством приглашенных исследователей».

Программа предусматривает адресное финансирование научных исследований, проводимых молодыми учеными и аспирантами в научно-образовательных центрах под руководством ведущих российских ученых, в том числе работающих за рубежом на постоянной и временной основе. Необходимо отметить, что в рамках этого проекта не предусмотрена финансовая поддержка исследований под руководством иностранных ученых. Тем не менее возможность приглашения соотечественников, работающих в иностранных вузах, придает программе международный подтекст.

В рамках этой программы поддержка научных проектов носит краткосрочный характер и не предполагает длительного присутствия иностранных ученых в российских вузах. Несмотря на это, ее реализация может послужить хорошим импульсом для развития различных направлений научной деятельности в вузе.

В 2008 г. началось *формирование сети федеральных университетов в отдельных регионах страны* [20]. Для реализации своих программ развития на ближайшие несколько лет федеральные университеты получили финансовую поддержку правительства. Одна из основных ближайших задач федеральных университетов – реализация инновационных образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, интегрированных в мировое образовательное пространство [21].

К показателям деятельности федеральных университетов и критериям оценки ее эффективности относятся «конкурентоспособный на международном рынке уровень образовательного процесса, исследовательских и технологических работ» и «достижение международного и национального признания» [16]. Как видно, особое внимание придается выходу передовых российских вузов на международный рынок и завоеванию на нем ведущих позиций.

Это находит отражение в уставных документах и программах развития федеральных университетов. Так, одним из основных направлений международной деятельности федеральных университетов является приглашение иностранных преподавателей и специалистов для участия в образовательном процессе и научной работе³.

В 2008 г. началась *реализация пилотного проекта по присвоению статуса «национальный исследовательский университет»* (далее – НИУ) Московскому инженерно-

² См. в Приложении 1 сводную таблицу с информацией о правительственных мерах последних лет, направленных на создание благоприятных условий для приглашения в российские вузы иностранных специалистов.

³ Официальный веб-сайт Сибирского федерального университета. URL: <http://www.sfu-kras.ru> (дата обращения: 02.10.2011); официальный веб-сайт Южного федерального университета. URL: <http://sfedu.ru> (дата обращения: 02.10.2011).

физическому институту и Московскому институту стали и сплавов. В 2009 г. состоялось присвоение статуса НИУ на конкурсной основе еще 12 российским вузам, в 2010 г. — 15 вузам. НИУ получили финансовую поддержку для реализации заявленных ими программ развития [13].

Одним из показателей, оценивающих эффективность реализации программ развития НИУ, является «количество статей по приоритетным направлениям развития национального исследовательского университета в научной периодике, индексируемой иностранными и российскими организациями (Web of Science, Scopus, Российский индекс научного цитирования) в расчете на одного научно-педагогического работника» [15].

Введение этого показателя свидетельствует о важности международного признания результатов научной деятельности ученых российских вузов. На сегодняшний день лишь незначительная доля публикаций российских авторов представлена в ведущих международных индексах цитирования Web of Science и Scopus. Это вызвано, во-первых, тем, что большинство публикаций написано на русском языке, а во-вторых, тем, что ведущие иностранные рецензируемые журналы предъявляют особые требования к публикациям, уровню которых может соответствовать лишь малая доля работ российских авторов.

Привлечение к работе в российских вузах на долгосрочной основе иностранных ученых, активно публикующих результаты своих исследований в зарубежных рецензируемых журналах, могло бы способствовать повышению этого показателя для России, в том числе за счет совместных публикаций иностранных и российских авторов.

Ряд российских вузов, получивших статус НИУ, в своих программах развития, направленных на достижения стратегической цели университета, отмечают необходимость привлечения к работе на долгосрочной и краткосрочной основе ведущих зарубежных специалистов.

Так, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (далее — НИУ ВШЭ) в своей программе развития отмечает в качестве одной из основных задач для достижения стратегической цели развития университета «активную кадровую политику, направленную на обновление коллектива, на привлечение выдающихся специалистов с международного рынка труда» [17].

НИУ ВШЭ является одним из российских вузов-лидеров по привлечению специалистов с международного рынка труда. В настоящее время в университете на постоянной основе работают 62 иностранных специалиста, 20 из них имеют статус «высококвалифицированный специалист».

Прием иностранных сотрудников в НИУ ВШЭ последние несколько лет осуществляется на основе процедуры международного рекрутинга. Функционирует Комитет по международному рекрутингу, осуществляющий отбор международных специалистов на конкурсной основе. Комитет ежегодно формирует профильные отборочные комитеты, а в их составе экспертные комиссии, членами которых являются руководители, преподаватели и научные работники подразделений НИУ ВШЭ, с привлечением внешних независимых экспертов, как правило, являющихся сотрудниками ведущих зарубежных вузов.

Подразделения университета, заинтересованные в привлечении иностранных специалистов, подают в Комитет заявку, в которой отражены требуемые профессиональные характеристики кандидатов. В НИУ ВШЭ функционирует Институт фундаментальных междисциплинарных исследований, привлекающий иностранных ученых для развития в вузе новых научных направлений [19].

В НИУ ВШЭ создан специальный отдел, призванный оказывать помощь иностранным работникам в решении вопросов трудового и социально-бытового характера,

в частности, взаимодействия с подразделениями университета и внешними организациями, поиска работы и мест учебы для членов семьи, оформления вида на жительство, кредита в банке и проч.

Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» в качестве основных индикаторов эффективности реализации программы своего развития выделяет следующие показатели:

- процент преподавателей, читающих курсы на иностранном языке – в программе развития планируется рост этого показателя с 0% в 2009 г. до 25% в 2017 г.;
- процент профессоров, имеющих опыт работы в ведущих мировых университетских центрах – в программе развития планируется рост этого показателя с 3% в 2009 г. до 19% в 2017 г. [18].

В 2010 г. было принято *Постановление Правительства РФ «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования»* [14].

Правительством были учреждены гранты для финансовой поддержки научных исследований, проводимых под руководством ведущих российских и зарубежных ученых в российских вузах в 2010–2012 гг., распределяемые на конкурсной основе.

В 2010 г. 179 российских вузов подали 507 заявок на получение государственных грантов на поддержку научных исследований, проводимых под руководством ведущих ученых, из которых гражданами РФ является 291 человек, в том числе 73 человека в настоящее время работают за рубежом, 37 – имеют двойное гражданство (российское и иностранное), 10 – граждане СНГ; 169 – представляют страны дальнего зарубежья. Поддержку получили 40 заявок.

В 2011 г. 176 вузов подали 517 заявок на приглашение ведущих ученых. Их них 230 – граждане РФ, в том числе 65 человек в настоящее время работают за рубежом, 75 – имеют двойное гражданство (российское и иностранное), 212 – граждане других государств. Было поддержано 39 заявок.⁴

Принимались заявки на русском и английском языках или только на английском языке, составленные совместно российским вузом и ведущим ученым, привлекаемым в рамках проекта. Каждая заявка направлялась двум российским и двум зарубежным экспертам. В случае одобрения заявки предусматривалось формирование научного коллектива под руководством ведущего ученого, в состав которого должны войти не менее двух кандидатов наук, трех аспирантов и трех студентов вуза. С учеными, выигравшими конкурс, вузы заключают трудовые договоры.

Трудоустройство и пребывание иностранных научно-педагогических специалистов в России

Привлечение к работе иностранных граждан требует решения таких важных вопросов, как организация визовой поддержки и процесса их трудоустройства. За последние два года в России вступили в силу новые федеральные законы, упрощающие эти процедуры для вузов и иностранных научно-педагогических работников по следующим позициям⁵:

⁴ Официальный веб-сайт Министерства образования и науки РФ. URL: <http://mon.gov.ru/proved/uch/> (дата обращения: 02.10.2011).

⁵ ФЗ РФ N 62 от 31 мая 2002 г.; ФЗ РФ N 115 от 25 июля 2002 г.; ФЗ РФ N 109 от 18 июля 2006 г.; ФЗ РФ N 86 от 19 мая 2010 г.; ФЗ РФ N 385 от 23 декабря 2010 г.; ФЗ РФ N 42 от 20 марта 2011 г.; ФЗ РФ N 80 от 21 апреля 2011 г.

1. Отмена необходимости получения квоты и разрешения на работу для приема иностранного специалиста на должность преподавателя или научного работника. Для других должностей эти послабления не действуют.

2. Возможность трудоустройства иностранного специалиста на должность преподавателя вуза на основании не только рабочей, но деловой или гуманитарной визы. Принятые меры позволяют привлекать для чтения лекций иностранных специалистов, приехавших в Россию не с целью работы, а с целью, например, участия в конференции, ведения переговоров, участия в исследовании, налаживания научно-технических связей и проч. Для работы на других должностях требуется рабочая виза.

3. Удлинение срока постановки на миграционный учет с трех до семи рабочих дней⁶ упрощает мобильность зарубежных ученых и преподавателей, приезжающих в РФ на короткие сроки или выезжающих в командировки как в пределах территории РФ, так и в другие страны.

Несмотря на эти законодательные изменения, до сих пор остаются сложности, с которыми сталкиваются российские вузы и приглашенные иностранные специалисты в процессе оформления трудовых отношений и документов на въезд, в частности:

– Процедура получения российской рабочей визы достаточно сложная и длительная. Документы на оформление приглашения для получения рабочей визы принимаются Управлением федеральной миграционной службы от приглашающих организаций не раньше чем за 90 дней до даты прибытия иностранца в РФ. Процесс оформления приглашения занимает не более трех недель. Для получения рабочей визы необходимо предъявить в российское консульство за рубежом оригинал приглашения на въезд и оригинал паспорта приглашенного. Документы рассматриваются неделю, а иногда и дольше. На сегодняшний день в ряде развитых стран практикуется получение рабочих виз на основании копий писем-приглашений, подготовливаемых организацией-работодателем самостоятельно, в результате чего процесс подготовки и передачи визового приглашения занимает несколько дней, а не 2–4 недели, как в России, и может быть инициирован задолго до прибытия иностранного специалиста в страну.

– Усложненная процедура нострификации (признания) зарубежных дипломов в России. Процесс нострификации зарубежного диплома доктора философских наук (PhD) занимает более полугодя и требует перевода докторской диссертации на русский язык. Фактически происходит переаттестация специалиста. Процедура является крайне сложной для большинства иностранных специалистов, трудоустроившихся в российские вузы. Отсутствие документально подтвержденной научной степени формально лишает иностранных специалистов возможности руководства научными работами студентов и аспирантов, вхождения в состав Ученого совета факультета или вуза, работы на некоторых руководящих должностях и прочих возможностей карьерного роста.

Одним из шагов, направленных на облегчение процедур въезда, трудоустройства и последующего пребывания иностранных граждан в российских организациях, в частности в вузах и научных организациях, является введение ФЗ РФ N 86 в 2010 г. статуса «высококвалифицированный специалист» (далее – ВКС)⁷. Статус ВКС присваивается по запросу приглашающей российской организации иностранным гражданам, трудоустроившимся на любую должность с годовой заработной платой не менее 2 млн рублей. Для иностранных научно-педагогических сотрудников аккредитованных ву-

⁶ Изменения внесены ФЗ РФ N 42 от 20 марта 2011 г.

⁷ ФЗ РФ N 86 от 19 мая 2010 г.

зов, государственных академий наук, национальных исследовательских центров или государственных научных центров пороговый уровень годовой заработной платы снижен до 1 млн рублей⁸. При этом организация-работодатель самостоятельно принимает решение о том, что уровень компетентности и квалификации иностранного специалиста достаточен для присвоения ему статуса ВКС.

Статус ВКС имеет ряд преимуществ как для организации, так и для иностранного работника:

- 1) Отсутствие необходимости получения квоты и разрешения для работы на любой должности.
- 2) Налоговые преимущества. С первого дня работы в РФ с ВКСов взимается налог на доходы физических лиц (далее – НДФЛ) в размере 13%, как и с граждан РФ. С иностранных граждан, не имеющих статуса ВКС, взимается НДФЛ в размере 30% до получения ими статуса налогового резидента, присваиваемого по достижении 183 дней пребывания на территории РФ за последний календарный год.
- 3) Визовые преимущества. ВКС и прибывающие с ним члены семьи сразу получают многократные рабочие визы, действующие до окончания срока действия трудового договора. Виза, выдаваемая члену семьи ВКС, дает право на трудовую деятельность и обучение в РФ. Для сравнения, при трудоустройстве иностранного гражданина на должность преподавателя без присвоения статуса ВКС ему выдается однократная виза сроком на 90 дней, которая впоследствии может быть переделана на многократную годовую визу, которую необходимо продлевать каждый год. Члены семьи преподавателя, не имеющего статус ВКС, въезжают в РФ на основании нерабочей визы.
- 4) Возможность ускоренного получения вида на жительство. ВКС и членам его семьи может быть оформлен вид на жительство по ускоренной процедуре сразу по прибытии в Россию.

Российские организации при оформлении статуса ВКС для своих сотрудников берут на себя следующие обязательства:

- обеспечение услугами добровольного медицинского страхования ВКС и постоянно проживающих вместе с ним на территории РФ членов семьи;
- оплата возвращения ВКС и прибывающих вместе с ним членов семьи в столицу страны проживания в случае их возможного административного выдворения за пределы РФ или депортации;
- материальное обеспечение членов семьи ВКС, проживающих вместе с ним на территории РФ, в размере не ниже прожиточного минимума, жилищное обеспечение, а также предоставление денежных средств, необходимых для выезда из РФ по окончании срока их пребывания в РФ.

Далеко не все иностранные сотрудники вузов могут претендовать на получение статуса ВКС, поскольку получают заработную плату в размере менее 1 млн рублей в год. Таким образом, значительное число работников вузов не сможет воспользоваться преимуществами статуса ВКС по причине общего низкого уровня заработных плат в секторе высшего образования, несмотря на наличие оснований считаться высококвалифицированными ввиду значительных достижений в области преподавания и научной деятельности. Тем не менее введение статуса ВКС отражает заинтересованность руководства страны в создании благоприятных условий работы для иностранных граждан с высоким уровнем квалификации.

⁸ ФЗ РФ N 385 от 23 декабря 2010 г.

Наряду с вопросами, связанными с процессом трудоустройства, иностранные сотрудники российских вузов сталкиваются с проблемами социально-бытового характера:

- 1) Отсутствие системы обязательного государственного медицинского страхования иностранных сотрудников российских организаций и членов их семей. Недостаточно развита система добровольного медицинского страхования с предоставлением услуг англоговорящих специалистов. Подобные услуги предоставляются лишь в некоторых дорогостоящих медицинских центрах, расположенных в крупных городах России.
- 2) Отсутствие системы обязательного государственного пенсионного страхования иностранных сотрудников российских организаций, не имеющих вида на жительство. Пенсионные накопления могут осуществляться по желанию иностранного работника посредством договора добровольного пенсионного страхования, но не отлажен механизм перечисления пенсионных накоплений из России за рубеж.
- 3) Отсутствие государственных школ, в которых могли бы обучаться дети иностранных работников, не владеющие русским языком.
- 4) Более низкий уровень жизни и стандартов проживания в некоторых российских городах по сравнению с условиями жизни в развитых странах мира.
- 5) Ограничения в отношении возможности получения банковских кредитов (как потребительских, так и ипотечных).

Для содействия социальной адаптации иностранных граждан в Москве реализуется «Программа интеграции детей зарубежных мигрантов и их социокультурной адаптации к условиям столичного мегаполиса», функционируют одногодичные «Школы русского языка» по интенсивному обучению русскому языку детей мигрантов. Центр международного образования «Этносфера» реализует международный образовательный проект по социально-культурной адаптации мигрантов. Эти программы доступны для всех мигрантов и членов их семей, в том числе для беженцев и переселенцев. Отсутствуют специальные программы для членов семей высококвалифицированных иностранных специалистов.

С целью решения проблемы адаптации и интеграции иностранных специалистов в России на правительственном уровне создана рабочая группа, в которую вошли представители 18 региональных и федеральных органов исполнительной власти, а также общественные и научные организации России. В настоящее время рабочая группа занимается разработкой модельных методик стимулирования высококвалифицированных иностранных специалистов к переселению в Российскую Федерацию на постоянное место жительства.

Таким образом, несмотря на значительные шаги, сделанные правительством для облегчения процедур пребывания и трудоустройства иностранных специалистов в российских научно-педагогических организациях, все еще остаются нерешенными многие проблемы законодательного и социально-бытового характера.

По этой причине даже самые выгодные с финансовой точки зрения предложения по трудоустройству в российский вуз могут быть отвергнуты иностранными специалистами, поскольку при принятии решения о выборе места работы специалисты с международного рынка труда принимают во внимание широкий спектр факторов, которые можно условно разделить на факторы странового и организационного уровня.

К страновым можно отнести следующие факторы: безопасность проживания в стране, общее социально-экономическое положение, наличие государственных программ интеграции иностранных работников и членов их семей, социальные гаран-

тии для иностранных работников; к факторам уровня организации: предлагаемые организацией-работодателем условия работы, возможности карьерного роста, репутацию организации-работодателя, социальные гарантии, предоставляемые организацией-работодателем.

Зарубежные практики найма иностранных научно-педагогических сотрудников

Рассмотрим практики найма иностранных научно-педагогических сотрудников в странах, занимающих ведущие позиции на международном рынке образовательных услуг (США, Канада⁹) и в странах, занимающих более слабые позиции и предпринимающих в последние годы активные действия, направленные на усиление своего положения на этом рынке (Китай, Южная Корея, Турция¹⁰).

Канада

Министерство по развитию трудовых ресурсов и навыков Канады совместно с Министерством гражданства и иммиграции Канады в сотрудничестве с университетами, колледжами и объединениями канадских академических работников разработали специальные критерии найма иностранных академических работников, действующие на всей территории страны.

Согласно этим критериям, перед тем как нанять иностранного специалиста на академическую должность, канадский вуз должен:

- распространить информацию о вакансии в Канаде;
- при распространении информации о вакансии за границей одновременно распространять ту же информацию в Канаде;
- рекламировать вакансию не меньше месяца, чтобы граждане Канады и иностранные граждане, имеющие вид на жительство в Канаде, имели возможность своевременно подать заявку;
- показать, что использованные рекламные средства были достаточно эффективны для донесения информации до подходящих на должность кандидатов;
- в объявлении о вакансии указать, что все кандидаты, соответствующие требованиям, имеют право подавать заявки, но приоритет будет отдан гражданам Канады или иностранным гражданам, имеющим вид на жительство в Канаде;
- подготовить отчет о проведенной кампании найма иностранных академических работников, отражающий решение вуза о найме иностранных специалистов и содержащий информацию обо всех аппликатах;
- подготовить годовой отчет о реализованных программах найма канадских академических сотрудников и их результатах.

После принятия вузом окончательного решения о найме иностранного специалиста необходимо предпринять следующие шаги до начала его работы:

- 1) подать в Министерство по развитию трудовых ресурсов и навыков Канады (в отдел по работе с иностранными работниками) заявку о приеме на работу ино-

⁹ Согласно данным ОЭСР, в 2009 г. доля привлекаемых в вузы страны иностранных студентов составила в США 18%, в Канаде – 5,2%.

¹⁰ Согласно данным ОЭСР, в 2009 г. доля привлекаемых в вузы страны иностранных студентов составила в Китае 1,7%, в Корее – 1,4%, в Турции – менее 1%.

странного работника и отчет о проведенной кампании найма иностранных академических работников;

2) после одобрения заявки Министерством по развитию трудовых ресурсов и навыков Канады копия письма-подтверждения, полученного вузом, направляется иностранному кандидату;

3) Иностраный кандидат подает документы в Министерство гражданства и иммиграции для получения разрешения на работу, выдаваемого ему для занятия определенной должности на определенный промежуток времени.

Процедура получения одобрения решения вуза со стороны министерства проводится с целью проверки федеральным правительством страны отсутствия отрицательного воздействия найма отдельно взятого иностранного гражданина на канадский рынок труда и нарушений в ходе отбора кандидатов в части дискриминации граждан Канады и постоянно проживающих на территории Канады. С этой целью министерство тщательно анализирует процесс организации вузами распространения информации о вакансии, поиска и отбора кандидатов.

США

В США вакансии на должность преподавателя университета редко публикуются в открытом доступе. Иностранцам, заинтересованным в поиске работы в американском вузе, рекомендуется обращаться в специализированные агентства. Вакансии в вузах также публикуются в специализированных изданиях, например, в журнале «Хроника высшего образования».

Как правило, от кандидатов для работы в американском университете требуется свободное владение английским языком, степень доктора наук (PhD или эквивалент), опыт работы в университете. Послабления в отношении уровня владения английским языком допускаются для преподавателей иностранных языков.

Число иностранных исследователей и преподавателей, работающих в американских колледжах и университетах, увеличилось с 86 тыс. в 2001 г. до 115 тыс. в 2010 г., но в процентном отношении от общего числа работников не изменилось (около 8%)¹¹, несмотря на усложнившуюся процедуру выдачи американских виз после событий, произошедших в США 11 сентября 2001 г. [1].

В США иностранцу сложно получить разрешение на постоянное проживание и заключить долгосрочный контракт с работодателем. Законодательство США исходит из необходимости максимальной защиты граждан страны от конкуренции со стороны иммигрантов на рынке труда и, как правило, дает разрешение на въезд в США с целью временной или постоянной работы лицам, обладающим умениями и навыками, в которых США испытывает необходимость.

Американский работодатель, заинтересованный в найме иностранного специалиста, подает в Службу по делам гражданства и иммиграции ходатайство о выдаче иностранцу иммиграционной рабочей визы, дающей право на постоянное проживание и работу в США (Green Card). Предварительно работодатель должен получить согласие Федеральной службы по трудоустройству США на прием на работу иностранного гражданина. Для этого необходимо представить подтверждение того, что среди трудоспособного населения США нет лиц, обладающих необходимой квалификацией для выполнения работы, на которую приглашается иностранный сотрудник, и желающих работать на предложенных условиях. Кроме того, американский работодатель должен

¹¹ Статистические данные ОЭСР. URL: <http://www.sourceoecd.org> (date of access: 02.10.2011).

доказать, что наем иностранного сотрудника не приведет к ухудшению условий труда американских работников или снижению уровня их заработной платы.

Специалисты с высокой квалификацией и экстраординарными способностями могут быть освобождены от необходимости получения одобрения со стороны Федеральной службы по трудоустройству США. Для этого им необходимо подать петицию от своего имени. Существует три вида петиций для ученых: «Для лиц обладающих экстраординарными способностями или особыми талантами», «Для выдающихся профессоров или ученых», «Для лиц, чей приезд отвечает национальным интересам правительства США» [2–4].

Китай

В рамках проекта китайского правительства «Проект 2011» (Project 2011), начатого в 1995 г. и активно функционирующего до сегодняшнего времени, осуществляется финансовая поддержка правительством страны ведущих китайских вузов, в том числе по линии приглашения для работы в них высококвалифицированных зарубежных специалистов. Целью реализации проекта является усиление сектора высшего образования и подготовка специалистов высокого уровня для реализации стратегий развития национальной экономики и социальной жизни страны.

В 2008 г. была запущена программа «1000 талантов» (The Thousand Talents Program), рассчитанная на 10 лет. Она предусматривает предоставление грантов зарубежным ученым. На сегодняшний день большинство участников программы – эмигранты с китайским гражданством, но в рамках программы поддерживается в том числе приглашение выдающихся иностранных ученых. Участники программы становятся руководителями научной лаборатории или отдела в одном из ведущих китайских вузов и получают грант в размере от 70 до 120 тыс. долларов в год.

Трудоустройство иностранного специалиста в китайские вузы осуществляется достаточно оперативно. После принятия решения о найме процесс оформления разрешения на работу и приглашения для получения визы занимает около 15 рабочих дней. В отдельных случаях, например, при приглашении иностранных преподавателей английского языка, решение о найме не требует предварительного собеседования и принимается лишь на основе документов кандидата, присланных по факсу или почте. По прибытии с кандидатом подписывается трудовой договор.

Интересно отметить, что в объявлениях о вакансии преподавателя в китайском университете одним из обязательных требований к кандидатам является дружественное отношение к Китаю и его гражданам, соблюдение законов страны и внутренних правил университета. Для преподавателей учебных учреждений установлен дресс-код.

Южная Корея

В последние годы вузы Южной Кореи активно привлекают для работы иностранных специалистов. В 2009 г. в стране была запущена программа «Университеты мирового класса», одной из основных целей которой является приглашение ученых международного уровня, обладающих передовым научно-исследовательским потенциалом для сотрудничества с научно-педагогическими работниками корейских вузов и создания новых академических программ в ключевых растущих областях экономики страны.

За последние годы произошло более чем двукратное увеличение числа иностранных сотрудников корейских вузов. При этом в некоторых публикациях последних лет активно обсуждается вопрос дискриминации иностранных сотрудников в корейских университетах. В частности, в некоторых статьях, подготовленных на основе материалов интервью с иностранными преподавателями корейских вузов, отмечается их недостаточная включенность, а иногда и полная исключенность из процесса принятия административно-управленческих решений в отношении развития университета. Отмечается, что в некоторых вузах иностранных сотрудников не приглашают на регулярные заседания кафедр, не информируют о происходящих в университете изменениях и предстоящих важных мероприятиях. Основной причиной этого является языковой барьер. Далеко не все иностранные преподаватели свободно владеют корейским языком, на котором проводятся собрания научно-педагогических сотрудников университета. Как правило, информационные сообщения и объявления также публикуются на корейском языке.

Также отмечается повышение ежемесячного числа часов работы и снижение размера заработной платы иностранцев по сравнению со стандартными нормативами для их корейских коллег. Не применяется практика заключения трудовых договоров с корейскими университетами за несколько месяцев до начала учебного года. Нередко трудовые договоры с иностранными преподавателями подписываются за несколько дней до начала их работы и в случае возникновения проблем с подписанием договора иностранному специалисту придется в срочном порядке покинуть страну. Кроме того, контракты не содержат информации о предоставлении организацией – работодателем социальных гарантий.

Необходимо отметить, что подобные сложности наблюдаются не во всех корейских университетах. В связи с поставленной правительством страны задачей достижения уровня университетов мирового класса, все большее число университетов Кореи осознают необходимость включения иностранных преподавателей в университетскую жизнь. Для этого применяются такие механизмы, как пользование услугами переводчиков для коммуникации с иностранными сотрудниками, распространение информации о деятельности университета на английском языке и т.д. [5, 6, 8].

Турция

Трудоустройство иностранного специалиста в турецкий вуз возможно только в том случае, если среди граждан Турции отсутствуют специалисты с такими уникальными знаниями и навыками. Объявление о вакансии в вузе должно быть активно прорекламировано в Турции, и если ни один турецкий гражданин, являющийся достаточно квалифицированным для работы на должности, не проявил интереса к вакансии, то университет посылает запросы в соответствующие государственные органы для получения одобрения приема на работу иностранного специалиста.

Процесс трудоустройства иностранца в качестве научно-педагогического сотрудника в турецкий вуз занимает в среднем около шести месяцев. После принятия отдельно взятым подразделением решения о заинтересованности в привлечении к работе иностранного специалиста начинается период согласования решения и подготовки документов. Первоначально согласование проводится внутри университета, затем во внешних организациях, таких как Совет по высшему образованию, Министерство внутренних дел, Офис губернатора Стамбула. На заключительном этапе происходит согласование размера заработной платы с Министерством финансов и по завершении

процедуры согласования с иностранным специалистом подписывается трудовой договор. Таким образом, процесс является многоэтапным и достаточно затяжным¹².

В настоящее время в Турции работает около 50 тыс. иностранных преподавателей английского языка. В 2011 г. Министерство образования Турции заявило о намерении привлечь 40 тыс. иностранных преподавателей английского языка в течение ближайших четырех лет. Их заработная плата составит около 1,5 тыс. долларов в месяц. Иностранным преподавателям будет разрешено работать в аудитории лишь в присутствии турецкого преподавателя и запрещено оставаться с аудиторией «один на один»¹³.

Проведенный анализ показал, что США и Канада, занимающие ведущие позиции на международном рынке образовательных услуг, ограничивают иностранцам доступ на рынок труда в секторе высшего образования и отдают предпочтение иностранным специалистам с уникальными знаниями и навыками, не имеющими аналогов в стране. Страны, стремящиеся усилить свои позиции на международном рынке образовательных услуг, такие как Россия, Китай, Южная Корея, не устанавливают столь жестких требований к иностранным кандидатам. Они активно реализуют государственные программы по поддержке привлечения для работы в вузах иностранных граждан, стараясь сократить сложности и ограничения в вопросах их трудоустройства и пребывания в стране. В этих странах процесс трудоустройства после принятия решения о найме занимает в среднем около одного месяца и не требует специальных разрешений со стороны внешних органов, достаточно решения вуза.

Ситуация в Турции, занимающей слабые позиции на международном образовательном рынке, отличается от других стран этой группы. Процесс трудоустройства иностранного специалиста в турецкий вуз длителен и бюрократизирован. Отсутствуют программы, нацеленные на привлечение и удержание ведущих иностранных специалистов в турецких вузах. Правительство страны не выражает четкого намерения создать благоприятные и сопоставимые с мировыми условия работы для иностранных научно-педагогических работников.

Интересен опыт Южной Кореи, предпринявшей активные действия для привлечения иностранных специалистов в свои вузы и столкнувшейся с вопросами адаптации иностранцев и справедливости в отношении условий работы для иностранных и местных специалистов. Этот опыт необходимо принять во внимание российским вузам, стремящимся увеличивать число иностранных сотрудников. Следует обратить внимание на адаптационную поддержку иностранных специалистов и членов их семей, а также, по возможности, максимально уравнивать условия работы для иностранных и российских специалистов со схожей квалификацией, и в части условий работы, и в части предоставляемого им социального пакета. Особое внимание следует обратить на оперативную организацию процесса трудоустройства. Для привлечения лучших специалистов с международного рынка труда необходимо обеспечить им конкурентные условия пребывания на уровне мировых стандартов.

¹² Официальный веб-сайт Университета Богдазичи. URL: http://www.eng.boun.edu.tr/faculty/foreign_faculty (дата обращения: 02.10.2011).

¹³ Some 40000 foreign teachers to be assigned in Turkey // Daily News with wires. URL: <http://www.hurriyetdailynews.com/default.aspx?pageid=438&n=some-40000-foreign-teachers-to-be-assigned-2011-03-27> (date of access: 05.02.2012).

Выводы и заключение

Меры, предпринятые правительством РФ в последние годы в вопросе привлечения в российские научно-образовательные организации иностранных высококвалифицированных специалистов, могут рассматриваться как важные шаги на пути развития высшего образования и повышения его конкурентоспособности.

Проведенный нами обзор показал, что текущие российские проекты поддержки вузов по приглашению иностранных специалистов носят краткосрочный характер – рассчитаны на срок от одного года до нескольких лет. Безусловно, краткосрочная поддержка окажет положительное воздействие на качество работы вузов. Однако без системного подхода, рассчитанного на долгосрочную перспективу, точечные меры не решат главную задачу – расширение экспорта образовательных услуг. На сегодняшний день отсутствует утвержденная концепция интернационализации и повышения конкурентоспособности российского высшего образования.

Важно отметить, что правительство РФ поставило цель не только привлечь, но и удержать иностранных специалистов в стране. Поэтому, кроме финансовой поддержки вузов для «перекупки мозгов», необходимо создавать условия для культурной адаптации и ассимиляции иностранных специалистов. Важная роль в решении этого вопроса принадлежит и самим вузам, которые должны стараться создать интересную, интернациональную, открытую и гибкую атмосферу во внутренней среде вуза.

Обзор зарубежных практик привлечения к работе в вузах иностранных специалистов позволяет сделать вывод о том, что, несмотря на сохраняющиеся на сегодняшний день в России сложности, в целом, по сравнению с другими странами, в России установлены достаточно облегченные процедуры трудоустройства иностранцев. Решения о найме принимаются вузами самостоятельно, и процесс трудоустройства может быть оперативно организован в срок менее одного месяца.

Литература

1. Foderaro L.W. More Foreign-Born Scholars Lead U.S. Universities // The New York Times. March 9, 2011. URL: http://www.nytimes.com/2011/03/10/education/10presidents.html?_r=1 (date of access: 02.10.2011).
2. Goldman J. Flag Waivers // SCIENCE Careers. February 8, 2002. URL: http://sciencecareers.sciencemag.org/career_magazine/previous_issues/articles/2002_02_08/no-DI.12990688423459977428 (date of access: 02.10.2011).
3. Goldman J. Premium Imports // SCIENCE Careers. May 10, 2002. URL: http://sciencecareers.sciencemag.org/career_magazine/previous_issues/articles/2002_05_10/no-DI.14017146084371381780 (date of access: 02.10.2011).
4. Harrington M. Immigration Tips for Foreign-Born Researchers // SCIENCE Careers. June 13, 2003. URL: http://sciencecareers.sciencemag.org/career_development/previous_issues/articles/2380/immigration_tips_for_foreign_born_researchers (date of access: 02.10.2011).
5. McNeill D. South Korea Brings in Foreign Professors by the Thousands, but Is It Ready for Them? // The Chronicle of Higher Education. February 27, 2011. URL: <http://chronicle.com/article/South-Korea-Brings-in-Foreign/126508> (date of access: 02.10.2011).
6. McNeill D. South Korea Moves to Make Its Universities More International // The Chronicle of Higher Education. June 19, 2009. URL: <http://chronicle.com/article/South-Korea-Powers-Ahead-With/44530/> (date of access: 02.10.2011).
7. OECD. Education at a Glance 2011: OECD Indicators / Paris: OECD, 2011.

8. Parry Z. Case Study: South Korea for Overseas Job Seekers // The Chronicle of Higher Education. August 16, 2011. URL: <http://chronicle.com/article/Case-Study-South-Korea-for/128648> (date of access: 02.10.2011).
9. Sajitha B. Trends in International Trade in Higher Education: Implications and Options for Developing Countries // The World Bank. Washington, D.C. U.S.A. March, 2007. URL: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079956815/WPS6_Intl_trade_higherEdu.pdf (date of access: 02.10.2011).
10. Медведев Д.А. Россия, вперед! // Интернет-издание «Газета.ру». 2009. 10 сентября. URL: http://www.gazeta.ru/comments/2009/09/10_a_3258568.shtml (дата обращения: 02.10.2011).
11. Послание Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 ноября 2009 г. URL: <http://kremlin.ru/transcripts/5979> (дата обращения: 02.10.2011).
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 28 июля 2008 г. N 568 «О Федеральной целевой программе “Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009–2013 годы”».
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 13 июля 2009 г. N 550 «О конкурсном отборе программ развития университетов, в отношении которых устанавливается категория “Национальный исследовательский университет”».
14. Постановление Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2010 г. N 220. «О мерах по привлечению ведущих ученых в российские образовательные учреждения высшего профессионального образования».
15. Приказ Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2009 г. N 276 «О перечне показателей, критериях и периодичности оценки эффективности реализации программ развития университетов, в отношении которых установлена категория «национальный исследовательский университет».
16. Приложение к протоколу заседания межведомственной рабочей группы по приоритетному национальному проекту «Образование» при Совете при Президенте Российской Федерации по реализации приоритетных национальных проектов и демографической политике от 29 сентября 2009 г. N АФ-33/03пр «Концепция создания и государственной поддержки развития федеральных университетов».
17. Программа развития Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». URL: <http://www.hse.ru> (дата обращения: 02.10.2011).
18. Программа создания и развития Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Национальный исследовательский технологический университет МИСиС» на 2009–2017 гг. URL: <http://www.misis.ru> (дата обращения: 02.10.2011).
19. Регламент деятельности по международному рекрутингу в Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики». URL: <http://www.hse.ru> (дата обращения: 02.10.2011).
20. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2008 г. N 716 «О федеральных университетах».
21. Федеральный закон Российской Федерации от 10 февраля 2009 г. N 18-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам деятельности федеральных университетов».

Приложение 1

Правительственные меры, направленные на создание благоприятных условий для приглашения в российские вузы иностранных специалистов

	Решение	Дата и номер принятия закона	Преимущества (наиболее существенные)
Необходимость получения квот на прием на работу иностранных граждан	Введен специальный статус «Высококвалифицированный специалист» (ВКС)	ФЗ от 19 мая 2010 г. N 86-ФЗ, дополнения и уточнения N 385-ФЗ	ВКС получает разрешение на работу в уведомительном порядке, с первого дня работы с его заработной платы удерживается НДФЛ в размере 13%, срок регистрации продлен до 90 дней со дня въезда в РФ, имеет ряд других льгот. Льготы также распространяются на членов семьи. Уточнения, в частности, снизили «пороговую» зарплату для ВКС с 2 до 1 млн рублей в год
	Внесено уточнение в ст. 13 п. 8 пп. 4, разрешающее привлекать иностранных работников для занятия научно-исследовательской и преподавательской деятельностью без квот	Уточнения внесены ФЗ РФ от 23 декабря 2010 г. N 385-ФЗ, вступил в силу 15 февраля 2011 г.	Позволяет приглашать на работу исследователей и преподавателей без получения квот и разрешения на работу
	Дополнительное уточнение в законы, разрешающее заниматься преподавательской деятельностью при въезде в РФ с деловой или гуманитарной целью	21 апреля 2011 г. N 80-ФЗ	Позволяет осуществлять преподавательскую деятельность всем иностранным гражданам, имеющим обыкновенную гуманитарную или деловую визу
Необходимость регистрации по месту проживания	Восстановлена возможность регистрации по месту пребывания (т.е. на рабочих местах, а не по месту проживания), продлен срок постановки на миграционный учет с 3 до 7 дней	20 марта 2011 г. N 42-ФЗ	Упрощает мобильность зарубежных ученых и преподавателей, приезжающих в РФ на короткие сроки или выезжающих в командировки в пределах территории РФ