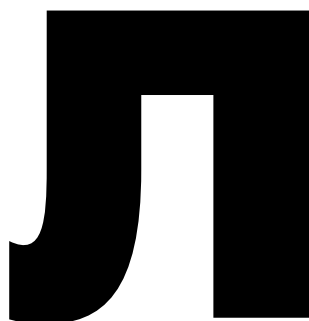


Как повысить академическую активность научно-педагогических работников?

Говорится о правовом обосновании стимулирования академической активности. Предлагаются пути оптимального решения поставленной задачи, проведен анализ существующих систем экспертной оценки продуктов академической активности научно-педагогических работников, даны рекомендации по их совершенствованию



А.В. Нестеров
профессор Национального
исследовательского университета
«Высшая школа экономики»,
Москва, Россия,
nesterov@yandex.ru,
д-р юрид. наук

Любое стимулирование труда научно-педагогических работников (НПР) университета должно преследовать определенные цели, отвечающие политике государства и самого высшего учебного заведения, не только поднимать уровень оплаты труда НПР, но и ориентировать их на академическую активность. Под академической активностью здесь понимается активность продуцирования научного, исследовательского и/или педагогического продукта. Основными субъектами стимулирования являются научно-педагогические работники, которых обычно называют «профессорско-преподавательский состав» и/или «научные сотрудники».

Наука базируется на исследованиях, однако исследования применяются и в иных видах деятельности. Исследовательская деятельность появилась раньше научной. В практической работе часто применяют исследования, в рамках которых можно получить научные данные. С другой стороны, в практике также используются научно обоснованные методы. Поэтому необходимо разделять категории научных работников, исследователей и/или педагогов. В идеале сотрудник университета должен совмещать все три роли и выполнять все функции, присущие этим видам деятельности. Отметим, что существует понятие статуса ученого, которое подразумевает работника, имеющего ученую степень.

Профессор Ф. Альтбах, наверное, не оговорился, когда на вопрос, как повысить публикационную активность сотрудников Высшей школы экономики, ответил: «Научные публикации пишутся учеными и исследователями», то есть разделил научных работников на ученых и исследователей [1]. Этим он подчеркнул, что, кроме научных ис-

следований, существуют исследования практические, в рамках которых можно получить и научный результат. Учитывая, что от исследователей требуется не только публикации, но и внедрение полученного продукта (инноваций), такая классификация является актуальной.

О целеполагании

Высшее руководство страны, выявив недостатки распределительной системы финансирования науки и научного продукта, сначала ввело закупочную, а затем грантовую систему. Спустя несколько лет выяснилось, что на российской почве и эти системы обладают существенными недостатками. Так возникла идея управления финансированием науки и образования по результатам, подразумевающего стимулирование работников.

Указ [2] установил два ориентира подобного управления:

- вхождение к 2020 году не менее пяти российских университетов в первую сотню ведущих высших учебных заведений мира согласно мировому рейтингу университетов;
- увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WEB of Science, WoS), до 2,44 %.

Первый ориентир определяет цели использования механизма стимулирующих выплат, зафиксированные в положениях о таких выплатах и развернутые в виде конкретных целей университета. Достижение последних должно подкрепляться задачами, которые научно-педагогические работники вуза решают как в инициативном, так и плановом, программном, порядке.

ключевые слова

академическая активность, стимулирование, научная экспертиза, экспертные оценки, правовая основа, открытые системы, прозрачность, анонимность эксперта

Без сомнения, как минимум пятнадцать университетов будут бороться за выход в число пяти вузов мирового уровня. Поэтому чем лучше окажется механизм стимулирующих выплат, тем больше шансов у высшего учебного заведения попасть в престижную «пятерку». Материальное поощрение, включающее денежные выплаты, необходимо совмещать с моральным. Кроме того, в стимулирующую систему должна быть включена подсистема мотивирования труда работников, реально содействующих академической активности научно-педагогических работников.

Чтобы творческие лица захотели не только поднять уровень оплаты своего труда, но и активно содействовать улучшению академической репутации университета, их нужно привлекать к разработке положения об академическом стимулировании. То есть этот документ должен стать не бюрократическим механизмом, а открытой системой [3], гарантирующей достижение целей за счет реординации [4].

Второй ориентир подразумевает увеличение количества публикаций в мировых (международных) индексируемых научных журналах и состоит из трех подцелей: публикационной активности в зарубежных, международных и/или переводимых на английский язык российских научных журналах.

Чтобы выполнить это условие, руководству университетов необходимо выпускать как минимум один подобный журнал, а также создать инфраструктуру для лингвистического и информационного содействия научно-педагогическим работникам в продвижении их статей в англоязычные периодические издания. За рубежом существует жесткая конкуренция за право публикации в научных журналах и достаточно высокий экономический барьер, препятствующий выходу на публикационное поле. Поэтому организаторы (менеджеры) университетов должны оказывать своим авторам полноценную организационную помощь.

Основные цели и требования к развитию потенциала НПП определены

Необходимо приравнять статус статьи в отечественном журнале, индексируемом в WoS или Scopus, который переводится на английский язык, к статусу статьи в аналогичном иностранном издании

в Постановлении [5], где установлено, что «доля исследователей — участников Программы, результаты работы которых в рамках мероприятий Программы опубликованы в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WoS) (нарастающим итогом), — 27 %; число цитирований в расчете на одну подготовленную в рамках исследовательских проектов Программы публикацию в научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (WoS), — 4 единицы».

Таким образом, научно-педагогическим работникам необходимо иметь как минимум одну статью в каком-либо из трех журналов, индексируемых в WoS. Это можно сделать путем публикации такой статьи в иностранном, российском или международном индексируемом журнале.

К сожалению, некоторые университеты стимулируют участие своих авторов только в иностранных изданиях. Это опасная тенденция: в итоге лучшие статьи будут направляться не в отечественные, а зарубежные журналы, что приведет российские издания к еще большему отставанию в международных рейтингах. Необходимо приравнять статус статьи в отечественном журнале, индексируемом в WoS или Scopus, который переводится на английский язык, к статусу статьи в аналогичном иностранном издании. Английский язык не является языком науки, а только лишь средством международного общения, поэтому языком российской науки остается русский язык. Следовательно, индексируемый в WoS или Scopus отечественный журнал, в котором публикуются статьи

справка

Реординация — одна из организационно-технических форм человеческих взаимодействий, наряду с субординацией и координацией. Реординация (ре — изменения, возврат) предполагает изменение формы организации, статуса, передачу части полномочий (например, управляемый предпринимает организационные действия, на которые обязан реагировать управляющий: вносит предложение, подает жалобу, отказывается выполнять распоряжение ввиду его незаконности и т.д.). Называется управлением снизу вверх



Нобелевский лауреат
Ж.И. Алферов

справка

Web of Science, WoS — самая авторитетная в мире аналитическая и цитатная база данных журнальных статей. Не содержит полных текстов статей, однако включает в себя списки всех библиографических ссылок, что позволяет оперативно получить самую полную информацию по интересующей теме

Scopus — крупнейшая в мире единая реферативная и наукометрическая база данных (индекс цитирования), индексирующая более 18,5 тысячи наименований научно-технических и медицинских журналов примерно пяти тысяч международных издательств

российских и иностранных авторов на английском языке, можно с полным правом считать международным.

Недостатком рассмотренного показателя является то обстоятельство, что он характеризует качество статей, оцениваемое редакциями, без учета уровня престижности журнала с помощью импакт-фактора.

Второй библиометрический показатель подразумевает оценку публикаций только научным сообществом и ориентирован на среднее число цитирований лишь индексированных статей без учета данных индекса Хирша.

Кроме того, этот показатель не учитывает степени востребованности статей исследователями и пользователями-практиками, реализующими идеи, содержащиеся в опубликованных материалах, без цитирования. Библиометрический показатель востребованности давно используется в виде количества обращений к той или иной публикации (числа скачиваний) [6].

Очевидно, что университет может попасть в Топ-100 университетов мира лишь в том случае, если его система оценочных показателей будет соответствовать не только министерской, но и национальной, и международной системам.

Об оценочных показателях

Хотя в Указе [2] упоминается только одна американская система научного цитирования WoS, Министерство образования и науки РФ позволило себе увеличить количество таких систем до трех (WoS, Scopus и РИНЦ). Однако в качестве критериев оценки выбраны только два библиометрических показателя научно-исследовательской деятельности НПР: количество публикаций и количество цитирований [7].

Перечень [7] и Указ [2] не мотивируют в полной мере научно-педагогических работников на достижение целей по уменьшению разрыва между российскими и зарубежными университетами в международных репутационных рейтингах. В этой связи Министерство образования и науки Российской Федерации намерено стимулировать пятнадцать лучших университетов, чтобы они инициативно искали пути вхождения в первую «пятерку» престижного рейтинга Топ-100 университетов мира.

Кроме того, ведомство проведет все-российский научный аудит с помощью международной консалтинговой компании PricewaterhouseCoopers (PwC), которая оценит эффективность деятельности ученых и научных организаций [8]. Ее аудиторы проанализируют российский и зарубежный опыт оценки результативности научной деятельности для составления автоматизированной системы оценки профессиональной активности российских ученых, исследователей и педагогов.

Наверное, будет разработана система показателей, ориентированная на систему показателей международных рейтингов университетов. Поэтому университеты, желающие состояться за вхождение в Топ-100, должны разработать свою систему стимулирования академической активности НПР на основе министерских показателей, базирующихся на предложении PwC. Лучшая система поможет вузу занять более высокую позицию в рейтинге. При всех имеющихся недостатках рейтингование является наиболее объек-

тивным правилом оценки репутации университетов [9].

Однако вне зависимости от показателей есть опасение, основанное на печальном опыте работы некоторых наших грантовых научных фондов, что достичь вышеуказанных целей будет сложно, если стимулирование академической активности начнет ориентироваться на отсталые системы «научной экспертизы».

О системах научной экспертизы

Академик Е.П. Велихов считает, что необходимо создать современную систему независимой экспертизы научных проектов. В частности, он пишет: «Круг специалистов по ряду направлений науки, в особенности новых направлений, в России существенно ограничен. Это приводит к недостаточно высокому качеству экспертизы проектов, а также возникновению конфликта интересов: экспертизу часто осуществляют люди, имеющие непосредственный конкурирующий финансовый интерес в той же области либо тесно связанные с заявителем. По многим конкурсам ФЦП, программам РАН, других бюджетных источников финансирования исследований и разработок экспертиза проходит крайне непрозрачно. В целом неразвитая система экспертизы приводит к неэффективному и в ряде случаев коррумпированному распределению средств, к лоббированию отдельных тем, к кумовству между заявителями и членами экспертных советов. Неизбежным результатом является отсутствие устойчивой обратной связи с развивающейся мировой наукой и дальнейшее отставание России» [10].

Критические публикации привели в конце концов к частичной открытости деятельности экспертов. И оказалось, что российские академические эксперты далеко не всегда выполняют свою работу добросовестно и беспристрастно, часто берутся оценивать проекты не по своей научной специальности [11]. Поскольку личные данные экспертов до сих пор засекрече-

Неразвитая система экспертизы приводит к неэффективному и в ряде случаев коррумпированному распределению средств, к лоббированию отдельных тем

ны, они не рискуют своей репутацией, а это не позволяет достичь желаемой цели — отбора наилучших академических продуктов и наилучших соискателей, которые смогут продвинуть наше положение в научных рейтингах.

П.Ю. Чеботарев [12] рассмотрел семь проблем механизма экспертизы заявок условного грантового научного фонда и доказал, что он является закрытым, непрозрачным и бюрократическим. А это ведет к злоупотреблению властью и как следствие к финансированию неэффективных и некачественных проектов, что делает невозможным достижение целеполагания как в области публикационной активности, так и в области цитирования. Основная опасность рассматриваемой системы заключается в том, что она позволяет лоббировать интересы авторитетных (влиятельных) лиц.

По мнению Чеботарева, необходимо демократизировать подбор участников экспертизы на основе «Корпуса экспертов», предусмотреть возможность

Оценка публикационной активности научных кадров. Высшая школа экономики, 2013 год



справка

Импакт-фактор (ИФ или IF) — численный показатель важности научного журнала. Ежегодно публикуется в журнале Journal Citation Report. В соответствии с ИФ оценивается уровень журналов, качество опубликованных в них статей, оказывается финансовая поддержка исследователям и т.д.

Индекс Хирша (h-index, критерий Хирша) — наукометрический показатель, предложенный в 2005 году американским физиком Хорхе Хиршем (университет Сан-Диего, Калифорния) в качестве альтернативы классическому индексу цитируемости. Основан на учете числа публикаций исследователя и числа цитирований этих публикаций. Является количественной характеристикой продуктивности ученого за весь период научной деятельности. Представлен в базах данных Scopus и Web of Science

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) — библиографическая база данных научных публикаций российских ученых. Для получения нужных пользователю данных о публикациях и цитируемости статей на основе базы данных РИНЦ разработан аналитический инструментальный SciencelIndex

апелляции, использовать объективные сопоставительные шкалы, создать общественный совет фонда, публиковать список экспертов.

Профессор П. Берлов считает, что «в проекте «Корпус экспертов» правила определения экспертов прозрачны, разумны и понятны. Более того, понятно, как эти правила видоизменять и оптимально подстраивать под разные области науки. Человек должен становиться экспертом либо если у него достаточно высокий уровень цитируемости в данной области науки и серьезных научных журналах, либо если его рекомендовало достаточное количество активных ученых» [13].

Кандидатов в эксперты-рецензенты необходимо готовить: они должны знать основы экспертной деятельности и правила экспертно-рецензентной работы.

О законодательном регулировании стимулирования академической активности

Итак, для стимулирования академической активности необходима экспертная оценка проектов, то есть научная, научно-техническая или академическая экспертиза. Проводить ее должны специалисты, высококомпетентные в соответствующей области знаний, научный авторитет которых признан академическим сообществом. Такая экспертиза представляет собой сложный и наукоемкий юридический инструмент, и его

применение должно регулироваться законом, подзаконными актами, нормативно-техническими документами (методиками).

К сожалению, в России такого вида экспертизы законодательно практически не регулируются, если не считать закона [14]. Поэтому юридическая лакуна закрывается локальными нормативными правовыми актами (НПА) в виде приказов, утверждающих положения о стимулирующих выплатах и экспертных оценках. Однако эти положения не соответствуют правовой доктрине в области экспертной деятельности и не содержат нормативно-технических документов, регулирующих действия экспертов [15]. Необходимо отметить также недостаточное количество научных публикаций в данной области.

Основные полномочия лиц, участвующих в правоотношениях, связанных со стимулирующими выплатами, должны регулироваться Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) [16]. «Однако их понятие и содержание не раскрываются. Отсутствует и научно обоснованная классификация стимулирующих выплат. Кроме того, в главе 21 Трудового кодекса РФ нет ни одной статьи, посвященной указанным выплатам», отмечает А.Я. Петров [17].

В подобных правоотношениях, как правило, участвуют следующие лица:

► руководители организации, принимающие решение о стимулирующих выплатах;

Список литературы

1. Международный консультативный комитет ВШЭ: новые задачи развития Университета // Академическая среда. — 2013. — № 4.
2. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» // СПС КонсультантПлюс.
3. Нестеров А.В. Философия и принципы открытых систем // Научно-техническая информация. Серия 1. Организация и методика информационной работы. — 2005. — № 8.
4. Нестеров А.В. О реординации и открытом правительстве (доклад) // Регионы Евразии: стратегии и механизмы модернизации, инновационно-технологического развития и сотрудничества. — М.: ИНИОН, 2013.
5. Постановление Правительства РФ от 21 мая 2013 года № 424 «О федеральной целевой программе «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014–2020 годы и внесении изменений в федеральную целевую программу «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы» // СПС КонсультантПлюс.
6. Нестеров А.В. О востребованности публикаций исследователей // Научно-техническая информация. Серия 1. Организация и методика информационной работы. — 2013. — № 3.
7. Перечень показателей оценки эффективности деятельности ... утвержденный замминистра Министерства образования и науки 9 августа 2012 года // URL: <http://xn--80abucjiihbvh9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/2521/D1%84%D0%B0%D0%B9%D0%BB/987/12.08.09-%D0%90%D0%9A-11.pdf>.

- ▶ сотрудники административных подразделений, готовящие такие решения на основании представленных им данных;
- ▶ персонал, претендующий на выплаты.

Сложившаяся ситуация с научными экспертизами приводит к конфликтам между вышеуказанными лицами. Практика научной экспертизы показывает, что некоторые «эксперты» безнаказанно нарушают морально-этические нормы и тем самым ставят в неудобное положение руководство университета, членов экспертных советов (комиссий) при принятии ими необоснованных и несправедливых решений. В результате ущемляется не только научная репутация научно-педагогических работников, но и репутация вуза, что в свою очередь негативно влияет на его позицию в репутационном рейтинге.

Необходимо отметить, что университетские рейтинги ориентированы на репутации университетов по их относительно объективным показателям, а не на престиж, который формируется населением.

Избежать грубых случайных и/или умышленных ошибок экспертного совета при непорядочной и/или незаконнопопослушной работе экспертов возможно путем создания механизма апелляции, что позволит руководителю контролировать экспертный совет, а экспертному совету контролировать экспертов.

Для стимулирования академической активности необходима экспертная оценка проектов, то есть научная, научно-техническая или академическая экспертиза

Не зря экспертные советы используют анонимных экспертов, так как их экспертные анкеты могут необоснованно ущемить деловую (научную) репутацию ученого. В таком случае последний может добиваться защиты своей деловой репутации в суде. Однако не эксперт, высказывающий свое субъективное мнение, а ответственный руководитель должен отвечать за принятое им юридически значимое решение, повлекшее ущемление деловой репутации сотрудника.

Прогноз

Творческого работника заставить творить сложно, поэтому его необходимо стимулировать. Успешными будут те университеты, которые создадут справедливые стимулирующие системы. Одним из основных элементов такой системы станет подсистема экспертной оценки — открытая, прозрачная и репрезентативная. Авторитарные, анонимные и бюрократические «экспертные системы» двадцатого века не найдут места в двадцать первом столетии. ■

справка

Топ-100 университетов мира — список наиболее уважаемых в мире вузов (World Reputation Rankings), для составления которого проводится специальный опрос ученых всех стран

PricewaterhouseCoopers (PwC) — международная сеть компаний, предлагающих профессиональные услуги в области консалтинга и аудита. Существует на протяжении более 160 лет и входит в так называемую Большую четверку аудиторских компаний. Штаб-квартира сети находится в Лондоне

8. Аудиторы из PwC помогут Минобразования с оценкой российских вузов // URL: <http://izvestia.ru/news/540676#ixzz2XHzFObZJ>.

9. Нестеров А.В. Влияние рейтинга на развитие университета // Научно-техническая информация. Серия 1. Организация и методика информационной работы. — 2011. — № 1.

10. Велихов Е.П. Доклад о состоянии науки в Российской Федерации / Ассоциация содействия науке — PACH // URL: <http://www.ecolife.ru/zhurnal/articles/10472/>.

11. Предложения по развитию РФФИ // URL: <http://onr-russia.ru/book/export/html/259>.

12. Чеботарев П.Ю. Экспертиза в РФФИ: болевые точки и возможные решения // Сайт общества научных работников // URL: <http://onr-russia.ru/>.

13. Берлов П. Карта экспертов // URL: http://russiancouncil.ru/blogs/globalscience/?id_4=445.

14. Модельный закон о научной и научно-технической экспертизе. Принят в Санкт-Петербурге 15 ноября 2003 года Постановлением № 22-17 на 22-ом пленарном заседании Межпарламентской ассамблеи государств — участников СНГ // СПС КонсультантПлюс.

15. Нестеров А.В. Основы экспертной деятельности. — М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2009.

16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 7 мая 2013 года) // СПС КонсультантПлюс.

17. Петров А.А. Стимулирующие выплаты: общие положения, надбавки и премии // URL: <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=20&art=2793>.