
ФОРМИРОВАНИЕ ВЕДУЩИХ УНИВЕРСИТЕТОВ: РОССИЙСКИЙ ПОДХОД

Ирина ДЕЖИНА,

ведущий научный сотрудник Института экономической политики им. Е.Т. Гайдара; зав. сектором экономики науки и инвестиций Института мировой экономики и международных отношений РАН, д-р экон. наук.

Окончила Московский институт инженеров железнодорожного транспорта.

Тел.: +7 (499) 128-87-96, e-mail: degina@iep.ru

На правительственном уровне поставлена задача вывести к 2020 г. несколько российских университетов в число ведущих в мире за счет существенного увеличения их бюджетного финансирования. Зарубежный опыт свидетельствует о важности сочетания нескольких ключевых факторов для того, чтобы университет стал ведущим, среди которых финансирование — только один из прочих. Российский подход должен быть скорректирован в сторону расширения числа мер и выхода за пределы сугубо количественных и финансовых измерителей достижения поставленных целей.

Ключевые слова: критерии вхождения в рейтинг ведущих университетов мира, способы их достижения, российская политика в области поддержки и продвижения университетов в число «ведущих исследовательских».

В мае 2012 г. президент Д. Медведев на расширенном заседании Государственного совета высказал мнение о том, что не менее пяти российских вузов должны войти в первую сотню основных мировых рейтингов. Уже к концу года новое Министерство образования и науки РФ объявило о планах поддержки 10–15 вузов, которые получат существенные бюджетные субсидии для достижения этой цели. На 2013 г. зарезервировано 9 млрд. руб. на развитие элитной группы университетов, а в 2014 и 2015 гг. — уже 21 и 24 млрд. руб.¹ соответственно.

Таким образом, основные принципы, положенные в основу выращивания ведущих исследовательских (инновационных, предпринимательских — модных терминов здесь появилось немало) университетов — это конкурсный отбор 10–15 вузов, их существенная бюджетная поддержка и, по всей видимости, концентрация внимания на достижении ряда показателей, которые входят в число оцениваемых параметров при составлении международных рейтингов. Сейчас самые «провальные» результаты отечественных вузов связаны с их научной работой — числом и удельными характеристиками публикаций, их цитирования, долей высокоцитируемых статей, индексируемых в миро-

вых базах данных. Их намерены «повышать», в первую очередь за счет финансовых стимулов.

Индикаторам публикационной активности действительно уделяется много внимания — они составляют треть от общего числа основных показателей достижения целей утвержденной в конце декабря 2012 г. государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий»². Этой же программой предусмотрено увеличить удельный вес «учреждений высшего профессионального образования во внутренних затратах на исследования и разработки до 15% к 2020 году».

Кампания за наращивание количественных показателей уже началась — растет число вузов, где преподавателям стали доплачивать за публикации в журналах, индексируемых в мировых базах данных Web of science, Scopus, и даже в журналах из списка ВАК. Позволит ли российским университетам улучшение финансирования и повышение численных значений показателей публикационной активности действительно стать ведущими в мире?

Если обратиться к зарубежному опыту — как устоявшемуся и детально изученному, так и к дискуссиям последнего времени, — то становится очевидным, что финансовые сти-

¹ Панов П. Вузам раздадут 55 млрд. руб. для вхождения в мировую элиту. 06.12.2012, <http://izvestia.ru/news/540974>

² Распоряжение Правительства Российской Федерации от 20 декабря 2012 г. № 2433-р.

мулы – только один из нескольких факторов, важных для лидерства. Университет становится ведущим при комбинации как минимум трех параметров³:

- концентрации высококвалифицированных кадров и одаренных студентов;
- достаточных финансовых ресурсов, создающих благоприятные условия для обучения и проведения исследований;
- эффективного управления, сочетающего в себе стратегическое видение и гибкость.

Таким образом, финансовые показатели – важный, но далеко не достаточный фактор. При этом следует отметить, что хотя качество кадров и обеспечивается, в том числе, высокой заработной платой, однако это не является определяющим. Исследования свидетельствуют о том, что высокий уровень преподавания и науки сильно коррелирует с таким показателем, как мобильность. Так, на данных о европейских университетах было показано, что существует прямая зависимость между политикой найма, подбором преподавателей и результатами научно-исследовательской деятельности⁴.

В частности, низкая внутренняя мобильность создает замкнутое академическое пространство, и тот университет, который принимает в магистратуру преимущественно своих выпускников, а преподавателей набирает в основном из тех, кто заканчивал этот вуз, не становится мировым лидером. Университеты с самым высоким процентом эндогамии (наличием среди преподавателей большого числа выпускников данного вуза) имеют самые низкие показатели в области научных исследований. А высокая эндогамия – как раз характерная черта российских вузов, включая элитные и статусные университеты.

Под эффективным управлением понимается, в свою очередь, наличие у университетов автономии, позволяющей снижать бюрократические барьеры в процессе принятия решений, наличие лидерства, в том числе успешный опыт руководителей университетов в научной работе, а также участие руководства частных

компаний в работе попечительских советов и правлений университетов. Вклад частного сектора может выражаться в разработке соответствующих учебных программ и планов, направлений и проектов прикладных научных исследований. Наконец, управление не будет эффективным без академических свобод. Именно по этой причине китайские университеты не входят в список лидеров, поскольку там «преподаватели и студенты могут лишь в ограниченной степени подвергать сомнению государственную политику или участвовать в обсуждении важнейших проблем. А это препятствует творческому мышлению»⁵.

Если же обратиться к самым современным процессам, протекающим в ведущих университетах мира и влияющим на их состояние, то можно сделать вывод о том, что кадровая политика и управление становятся еще более гибкими. Так, в 2012 г. Национальный исследовательский совет США обратил внимание правительства на то, что лидирующие позиции американских университетов надо укреплять, поскольку нарастают проблемы, касающиеся эффективного управления. К ним были отнесены, в том числе, такие, как: ограниченные возможности для молодых ученых сделать академическую карьеру, усложняющиеся нормы регулирования со стороны государства, которые создают дополнительную нагрузку на университеты и снижают эффективность их работы, а также растущая конкуренция за лучших зарубежных студентов и ученых⁶.

Соответственно, в числе предлагаемых решений были названы повышение автономии государственных исследовательских университетов, облегчение режима приглашения иностранных ученых и приема лучших студентов из-за рубежа за счет оптимизации процедур выдачи виз, а также усиление роли бизнеса. Характерно, что бизнес уже не рассматривается исключительно как покупатель интеллектуальной собственности и выпускников. Фокус смещается на разработку аспирантских программ в интересах наукоемких отраслей, на рост «полезности» науки и ее вклада в развитие общества.

³ Салми Дж. Создание университетов мирового класса / Джамиль Салми; пер. с англ. – М.: Изд-во «Весь мир». 2009. С. 7.

⁴ Там же. С. 21.

⁵ Там же. С. 63.

⁶ Research Universities and the Future of America. Ten Breakthrough Actions Vital to our Nation's Prosperity and Security. National Research Council, the National Academies Press. 2012.

Похожие процессы наблюдаются в вузах Великобритании – там в число оцениваемых параметров недавно был включен показатель «вклада» и «влияния» исследований с точки зрения общественной пользы⁷. Пока это широко дебатлируемая тема, поскольку измерять вклад науки в экономическое, социальное, политическое развитие очень сложно.

Наконец, растет маневренность в стимулировании мобильности и предлагаемых формах найма. Все более дискуссионной становится практика «пожизненных» позиций (*tenure*), разрабатываются варианты занятости, предполагающие различные условия и пропорции в преподавательской и исследовательской деятельности, поощрение смены места работы на период от полугода до нескольких лет, чтобы преподаватель или исследователь получил новые знания и навыки, а также установил и расширил профессиональные контакты. Меняется и мотивация профессоров. Ставка на то, что высокой заработной платой можно привлечь ведущих ученых, уже не оправдывается. Растет значение таких факторов, как свобода передвижения, возможности поддержи-

вать и развивать научные контакты, минимум бюрократических условий, сопровождающих научную работу, доступность современных оборудования и реактивов. Заработная плата если и не замыкает этот список, то находится не на первых местах.

В этом контексте российская политика в области поддержки и продвижения университетов в число «ведущих исследовательских» делает самые первые и в каком-то смысле самые простые шаги. Однако именно на первых этапах важно было бы озаботиться использованием более тонких мотивационных инструментов и попытаться ввести те из них, условия для которых более или менее подготовлены. В частности, это касается поощрения мобильности, в том числе между университетами, уменьшения числа бюрократических процедур хотя бы на уровне университетов, формирования новых основ взаимодействия с промышленностью. Если продвижение таких мер окажется реалистичным, то может настать время и для развития «академических свобод», в значительно большей степени связанных с изменением ментальности. ■

⁷ <http://www.ref.ac.uk/>