

УДК 33:37(470.23-25)
ББК 65.497.4(2-2СПб)
Т 56

И.Н. Томшинская

Кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой аудита и налогообложения Санкт-Петербургского торгово-экономического университета, г. Санкт-Петербург. Тел.: (911)297-07-48, e-mail: irigin@mail.ru.

ОСНОВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ НАУЧНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПОДСИСТЕМЫ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

(Рецензирована)

Аннотация. В системе подготовки кадров высшей квалификации необходимо также изучение факторов макросреды на рынке образовательных услуг, оказывающих наибольшее воздействие на условия функционирования вуза. В экономической практике проводится анализ политических факторов, динамики и направленности развития экономики, социокультурных факторов и технологических инноваций.

Ключевые слова: научно-образовательная подсистема, концепция развития, точки роста, целевые индикаторы, показатели эффективности.

I.N. Tomshinskaya

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of Audit and Economy Analysis the Department, Saint-Petersburg State University of Commerce and Economics, Saint-Petersburg. Ph.: (911)297-07-48, e-mail: irigin@mail.ru.

ST. PETERSBURG SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL SUBSYSTEM EFFICIENCY MAIN INDICATORS

Abstract. It is necessary to study the factors of macro-sphere in the market of the educational services that make an influence on operating conditions of higher education institution in system of training skilled staff. The paper carries out the analysis of political factors, dynamics and an orientation of development of economy, social and cultural factors and technological innovations in economic practice.

Keywords: scientific and educational subsystem, concept of development, growth point, target indicators, efficiency indicators.

Для успешного развития научно-образовательной подсистемы региона необходимо разработать Концепцию развития научно-образовательной подсистемы Санкт-Петербурга.

Реализация концепции должна включать в себя:

- основные точки роста научно-образовательной подсистемы;
- мероприятия, проводимые как правительством Санкт-Петербурга, так иными агентами подсистемы;
- ожидаемые результаты;
- целевые индикаторы и показатели эффективности реализации мероприятий направления.

Для успешной реализации Концепции необходимо выделить «точки роста» научно-образовательной подсистемы Санкт-Петербурга, то есть те направления, которые представляются перспективными в будущем.

Оценим обеспечение соответствия качества подготовки и структуры программ профессионального образования потребностям развития Санкт-Петербурга. Очевидно, что экономика Санкт-Петербурга призвана развиваться за счет инновационных, высокотехнологичных, наукоемких отраслей. Ключевое значение здесь имеют высококвалифицированные специалисты для научных исследований и

высокотехнологичных отраслей производства.

Парадоксально, но при небольшом удельном весе высокотехнологичных производств в экономике страны и при малом количестве по-настоящему конкурентоспособных научных центров, спрос на квалифицированных специалистов в области высоких технологий в России на порядок превышает существующие возможности вузов. Создание устойчивой системы подготовки кадров связано с решением проблемы непрерывного образования, начальным звеном которого является школа [1].

Несмотря на значительные затраты со стороны государства, система общего образования не отвечает требованиям высокотехнологического уклада, основан-

ного на достижениях современной науки. Особое беспокойство вызывает снижение интереса у учащихся школ к изучению физико-математических и естественнонаучных предметов и отсутствие мотивации к поступлению в вуз на технические специальности, требующие глубоких знаний по этим предметам.

В то же время требования к уровню подготовки абитуриентов, поступающих в вузы Санкт-Петербурга, как и в вузы Москвы, выше, чем в среднем по стране. Ниже представлен рейтинг самых престижных государственных вузов Санкт-Петербурга (табл. 1), а также рейтинг институтов-аутсайдеров (табл. 2), в которые можно рассчитывать попасть со средним результатом ЕГЭ [2].

Таблица 1

Рейтинг наиболее престижных государственных вузов Санкт-Петербурга

Название учебного заведения	Средний балл ЕГЭ зачисленных по конкурсу в 2013 г. (в расчете на один предмет)	Количество студентов, поступивших на бюджет
Санкт-Петербургский государственный медицинский университет им. академика И.П. Павлова	93.8	592
Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ)	88.8	2640
Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова	86.0	521
Санкт-Петербургский государственный педиатрический медицинский университет	85.7	445
Санкт-Петербургская государственная химико-фармацевтическая академия	85.5	287

Интересно, что в рейтинг 5 самых престижных вузов Санкт-Петербурга по итогам 2013 г. входят 4 учебных заведения медицинского профиля. С одной стороны, это объясняется тем, что в Петербурге находятся шесть крупнейших медицинских вузов, принимающих абитуриентов по целевым направлениям со всей страны; с другой стороны это отражает общероссийскую тенденцию — средний балл ЕГЭ по конкурсу во все медицинские вузы России остается одним из самых высоких.

Отметим, что среди аутсайдеров — вузы, проводящие подготовку специалистов в области сельского и лесного хо-

зяйства, кораблестроения, целлюлозно-бумажной промышленности и водного транспорта. Учитывая несбалансированность рынка образовательных услуг при растущей потребности отечественной промышленности в квалифицированных кадрах, вполне можно предположить, что непопулярные сегодня специальности будут остро востребованы уже через несколько лет. С этой точки зрения, будущим абитуриентам понадобится коррекция оценок престижных и менее престижных организаций высшего образования.

Развитие кадрового потенциала должно быть основной «точкой роста» научно-

Таблица 2

Рейтинг наименее популярных государственных вузов Санкт-Петербурга

Название учебного заведения	Средний балл ЕГЭ зачисленных по конкурсу в 2013 г. (в расчете на один предмет)	Количество студентов, поступивших на бюджет в 2013 г.
Санкт-Петербургский государственный аграрный университет	58.6	450
Санкт-Петербургский государственный морской технический университет	59.6	665
Санкт-Петербургский государственный университет морского и речного флота им. адмирала С.О. Макарова	60.4	880
Санкт-Петербургская государственная лесотехническая академия им. С.М. Кирова	60.8	633
Санкт-Петербургский государственный технологический университет растительных полимеров	62.8	330

образовательной подсистемы Санкт-Петербурга. Проблема состоит в том, что, во-первых, в науку и образование приходят непрофессионалы: чтобы закрыть показатели «остепененности» вузы и научно-исследовательские институты либо «держатся» за возрастной персонал, либо принимают докторов и кандидатов наук,

не имеющих соответствующей профпригодности. Проаргументируем данные высказывания. Нами проведены исследования на основе данных 2012 г.: распределение численности научных работников и профессорско-преподавательского состава по возрасту. Результаты представлены на рисунках 1 и 2.

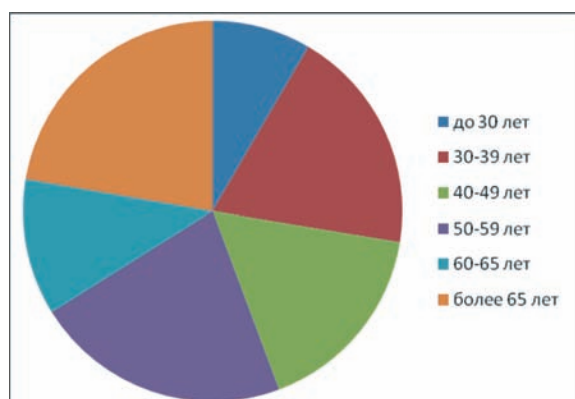


Рисунок 1. Распределение численности ППС по возрасту [3]

Проанализировав рисунок 2 можно прийти к выводу, что более 50% от общей численности профессорско-преподавательского состава составляют работники с возрастом более 50 лет. С одной стороны, это положительная характеристика, так как накоплен профессиональный опыт, с другой стороны, такой опыт зачастую носит ретроспективный характер, что не дает студентам перспективы профессионального роста.

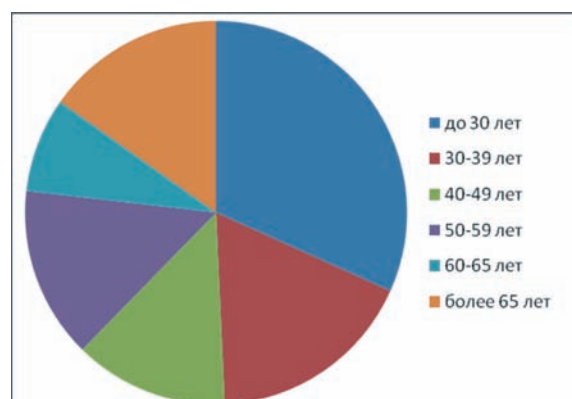


Рисунок 2. Распределение научных работников по возрасту [3]

С научными сотрудниками ситуация иная. Около 31% здесь занимают работники с возрастом до 30 лет, остальные возрастные категории равномерно распределены по 14–17%, только возрастная категория 60–65 лет занимает 8%. На наш взгляд, ситуация видится следующим образом. Лаборанты-исследователи (ниша 20–39 лет) занимаются сбором данных, а старшие и ведущие научные сотрудни-

ки — анализом и внедрением полученных результатов.

Правительство России видит решение проблемы развития кадрового потенциала в «дорожной карте» поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях и внедрении эффективного контракта [4]. Достижение целей Программы планируется осуществить в 3 этапа. Раскроем их содержание и дадим соответствующие оценки.

I этап (2012—2013 гг.):

— формирование нормативной правовой базы для реализации Программы;

— повышение оплаты труда категориям работников учреждений, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 и от 1 июня 2012 г. №761, начиная с 2012 г.;

— реализация мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников учреждений;

— организация федерального статистического наблюдения в целях формирования официальной статистической информации о средней заработной плате категорий работников, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению заработной платы в соответствии с указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 и от 1 июня 2012 г. №761;

— актуализация нормативной правовой базы для оценки эффективности труда работников;

— заключение трудовых договоров в связи с введением эффективного контракта;

— введение прозрачного механизма оплаты труда руководителей учреждений.

II этап (2014—2015 гг.):

— актуализация (разработка) показателей эффективности деятельности работников учреждений для обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);

— заключение трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

— совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

III этап (2016—2018 гг.):

— завершение работы по заключению трудовых договоров с работниками учреждений в связи с введением эффективного контракта;

— обеспечение к 2018 г. достижения целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 и от 1 июня 2012 г. №761, и средней заработной платы в субъектах Российской Федерации.

В течение всех этапов будут проводиться мониторинги и статистическое наблюдение, предусмотренные планом мероприятий Программы.

Поясняя таблицу 3, необходимо отметить, что такой уровень заработной платы будут получать не все сотрудники, а только те, чья деятельность эффективна. Таким образом, учреждения должны разработать критерии эффективности и введения публичных рейтингов и при стимулировании работников учитывать достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений. В таблице 4 представлены дополнительные средства из бюджета, направленные на реализацию данной программы.

В 2013 г. все вузы, получающие субсидию на государственное задание, получили дополнительное финансирование. На рисунке 4 продемонстрировано, как выросла среднемесячная заработная плата сотрудников профессорско-преподавательского состава (образование) и научных сотрудников (наука).

В 2013 г. средняя заработная плата по Санкт-Петербургу составила 37594,1 р. Таким образом, средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава составила 126,8% от средней заработной платы по региону, а средняя заработная плата научных работников — 123,4%.

Таблица 3

Динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений (агрегированные значения), %

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.
Преподаватели образовательных учреждений высшего профессионального образования	84	110	125	133	150	175	200
Научные сотрудники	135	128	134	143	158	179	200
Педагогические работники учреждений дополнительного образования детей	58	75	80	85	90	95	100
Преподаватели и мастера производственного обучения образовательных учреждений	70	75	80	85	90	95	100
Педагогические работники образовательных учреждений общего образования	100	100	100	100	100	100	100
Педагогические работники дошкольных образовательных учреждений	80	100	100	100	100	100	100

Таблица 4

Объем финансирования мероприятий по повышению оплаты труда (оценка), млрд р.

Показатель	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2013—2018 гг.
Финансирование за счет средств федерального бюджета							
Образование	29,1	48,3	72,3	71,2	96,4	134,8	452,1
Наука	0,9	8,3	17,1	33,3	50,4	67,7	177,7
Финансирование за счет средств консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации							
Образование	150,3	163,9	196,5	236,1	284,6	352,5	1383,9
Наука	1,1	2,3	3,7	5,8	8,4	13,9	35,2
Финансирование за счет средств федерального бюджета и консолидированных бюджетов субъектов Российской Федерации							
Образование	179,4	212,2	268,8	307,3	381	487,3	1836
Наука	2	10,6	20,8	39,1	58,8	81,6	212,9

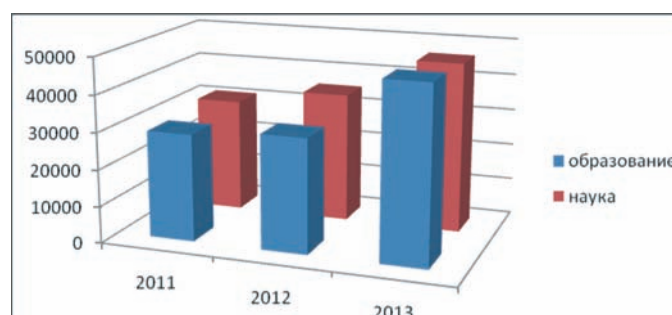


Рисунок 4. Среднемесячная заработная плата сотрудников профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников Санкт-Петербурга

Таким образом, целевые показатели дорожной карты достигнуты, необходимо лишь придерживаться ее индикаторов. Однако остается без ответа главный вопрос: насколько такое достижение обеспечено вкладом данной подсистемы в экономическую систему региона, в решение стратегических задач развития Санкт-Петербурга? Абстрагирование от данного вопроса означает, что мы имеем дело с очередным затратным проектом.

Оценим повышение эффективности научно-образовательной подсистемы Санкт-Петербурга через инструменты

учета результатов работы ученых. Интеллектуальный потенциал научно-образовательной подсистемы региона формируется, главным образом, системой высшего образования, от состояния которой зависят качество профессиональной подготовки ученых (включая и будущих) и их способность усваивать и производить новые знания. При этом в максимальной степени должен использоваться потенциал имеющихся в регионе научно-образовательных комплексов и отдельных учреждений и организаций различной направленности.

Примечания:

1. Велихов Е.П. Доклад о состоянии науки в Российской Федерации // Ассоциация содействия науке – РАСН. URL: <http://www.ecolife.ru/zhurnal/articles/10472/>
2. [Электронный ресурс]. URL: <http://vuz.edunetwork.ru/articles/127/>
3. Составлено автором по данным Петростата.
4. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р // СПС КонсультантПлюс. М., 2014. Загл. с экрана.

References:

1. Velikhov E.P. The report on the state of science in the Russian Federation // Association of the Advancement of Science – RAAS SB. URL: <http://www.ecolife.ru/zhurnal/articles/10472/>.
2. [Electronic resource]. <http://vuz.edunetwork.ru/articles/127/>
3. Compiled by the author according to Petroitat.
4. The program of phased improvement of the system of wages in the state (municipal) institutions in 2012-2018: Order of the Government of the Russian Federation from November 26, 2012 №2190-p // HLS ConsultantPlus. M., 2014. Title from the screen.