

УДК 303.732.4

КОНКУРСНЫЙ ОТБОР НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗА КАК НАУЧНАЯ И ЮРИДИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Глущенко В.В.

Аннотация. Целью работы является исследование конкурса научно-педагогических работников как научная и юридическая категория для повышения эффективности конкурсных процедур в области науки и образования. Решаются задачи: исследования понятия «конкурс» как научной и юридической категории; анализ требований к процедурам проведения конкурсов научно-педагогических работников вузов; формирование принципов проведения конкурсов. Методами исследований выступают: анализ и синтез; логический и сравнительный анализ, экспертные оценки. Научная новизна статьи связана с формированием концептуального подхода к проектированию и анализу социально-экономической эффективности конкурсных процедур.

Ключевые слова: подбор, отбор, наем персонала, конкурс, организация, эффективность, процедура, принцип, требования, результат, конкурентоспособность.

COMPETITIVE SELECTION OF RESEARCH AND TEACHING STAFF OF THE UNIVERSITY AS A SCIENTIFIC AND LEGAL CATEGORY

V. V. Glushchenko

Annotation. The purpose of the work is to study the competition of scientific and pedagogical workers as a scientific and legal category to improve the effectiveness of competitive procedures in the field of science and education. The tasks are solved: research of the concept of "competition" as a scientific and legal category; analysis of requirements for the procedures for conducting competitions of

scientific and pedagogical workers of universities; formation of the principles of conducting competitions. The research methods are: analysis and synthesis; logical and comparative analysis, expert assessments. The scientific novelty of the article is connected with the formation of a conceptual approach to the design and analysis of the socio-economic efficiency of competitive procedures.

Keywords: selection, selection, recruitment, competition, organization, efficiency, procedure, principle, requirements, result, competitiveness.

Актуальность настоящей статьи объясняется все более широким практическим использованием конкурсных процедур при подборе, отборе, найме научно-педагогических работников (НПР), персонала вузов.

Практика показывает существование определенных научных, практических и юридических проблем при проведении таких конкурсов НПР вузов. К числу таких проблем могут быть отнесены: возможность объявлять или не объявлять конкурс НПР в вузах (что может ставить в неравное положение НПР вуза); различные методические и организационные подходы в вузах к проведению таких конкурсов; слишком частое проведение таких конкурсов; часто, отсутствие формальных критериев (КРП) при подведении результатов конкурса и другое. Все это может снижать эффективность конкурсного отбора НПР, тормозить научно-технический прогресс, отрицательно влиять на социально-экономическое развитие страны и общества в условиях формирования шестого технологического уклада.

Исследование литературных источников по теме настоящей статьи показывает следующее. Различного рода конкурсы проводятся с античных времен [1, с. 26-29]. При этом конкурсы в различных областях деятельности имеют свои особенности [2, с. 146-150]. Конкурсы должны проводиться при соблюдении неких базовых принципов [3, с. 24-26]. Для проведения конкурсов нужно разрабатывать определенное научно-методическое обеспечение [4, с. 8]. Существует необходимость развития конкурсного права [5, с. 63-73]. Важное

значение при проведении конкурсов имеют принципы добросовестности, разумности, справедливости [6, с. 82-88; 7, с. 89-98; 8].

Метод. При этом конкурсы НПП как научная и юридическая категория пока еще недостаточно изучены и определены.

Поэтому исследование конкурсов НПП можно начать со словаря С.И. Ожегова и, соответственно, лингвистического толкования права:

КОНКУРС, -а, м. Соревнование, имеющее целью выделить лучших участников, лучшие работы. К. скрипачей. К. для поступающих в университет. К. проектов II прил. конкурсный, -ая, -ое. К. экзамен.

И далее определено такое понятие:

СОРЕВНОВАНИЕ-я, ср. Форма деятельности (работы, игры), при которой участвующие стремятся превзойти друг друга. Вступить в с. Спортивные соревнования. С. в стрельбе. Соревнования по фигурному катанию.

При рассмотрении кандидатур на вакантные должности НПП вузов должны учитываться положения действующего законодательства России, а именно статьи 6 Гражданского Кодекса РФ. Поэтому приведем эту статью. ГК РФ Статья 6. Применение гражданского законодательства по аналогии

«П. 2. При невозможности использования аналогии закона права и обязанности сторон определяются исходя из общих начал и смысла гражданского законодательства (аналогия права) и требований добросовестности, разумности и справедливости».

В рамках лингвистического толкования права снова обратимся к толковому словарю:

ДОБРОСОВЕСТНЫЙ -ая, -ое; -тен, -тна. Честно выполняющий свои обязательства, обязанности. Д. работник. Добросовестно (нареч.) трудиться. || сущ добросовестность, -и, ж.

РАЗУМНЫЙ, -ая, -ое; -мен, -мна. 1. Обладающий разумом. Человек - существо разумное. 2. Толковый (в 1 знач.), рассудительный. Он юноша р. 3. Логичный, основанный на разуме, целесообразный. Р. поступок. Поступить разумно (нареч.). || сущ. разумность, -и, ж.

СПРАВЕДЛИВОСТЬ, -и, ж. 1. см. справедливый. 2. Справедливое отношение к кому-н., беспристрастие. Чувство справедливости. Поступить по справедливости. * Отдать справедливость кому-чему (книжн.) - признать за кем-чем-н. какие-н. достоинства, правоту, отдать должное.

Сущность конкурса как научной и юридической категории могут раскрыть функции и роли конкурсов НПР в социально-экономическом развитии. Могут быть названы такие функции конкурсов НПР вузов:

1) поддержания геополитической конкурентоспособности государства и его инновационно-образовательной системы (наиболее талантливые научные кадры устремляются в страны с развитой и эффективной конкурсной системой);

2) повышения эффективности использования бюджетного и внебюджетного финансирования научных исследований в вузах и экономике в целом за счет того, что более талантливые исследователи создают более высокий инновационный денежный мультипликатор в экономике [9, с. 104-117];

3) социального лифта для наиболее талантливых НПР, когда эффективные конкурсы позволяют повышать статус наиболее талантливым НПР вузов;

4) своевременного обновления научно-педагогических кадров вузов;

5) гибкого перераспределения научно-педагогических кадров между различными вузами, направлениями науки и образования;

6) создания конкурентных условий и среды деятельности НПР вузов, способствующей повышению качества высшего образования;

7) стимулирования новых научных и практических результатов от разработок НПР вузов и студентов и другое.

Ролями научной категории «конкур НПР» можно признать:

- ускорение социально-экономического развития страны;
- повышение устойчивости национальной валюты;

- более эффективное использование имеющегося научно-педагогического потенциала и другое.

Взаимосвязь научной, управленческой и юридической категории «конкурс НПП» обусловлена необходимостью обеспечить гармоничное взаимодействие духа и буквы конкурсного законодательства в этой области.

Исследование понятия «конкурс НПП» как управленческой категории охватывает такие моменты, как: использование конкурсов НПП в интересах управления социальным развитием персонала; планирование, организацию, мотивацию и контроль процесса и результатов конкурсного отбора НПП в вузе. Как инструмент управления социальным развитием персонала конкурс НПП позволяет выявить наиболее перспективные направления развития персонала, создавать конкурентные преимущества вуза за счет более рационального использования человеческого потенциала вуза. Однако, чтобы быть таким эффективным инструментом управления социальным развитием персонала проводимые в вузе конкурсы должны отвечать определенным требованиям, а их проведение должно быть организовано в рамках определенных принципов.

Планом проведения конкурсов назовем перечень мероприятий, направленных на подготовку и проведение конкурсов НПП в вузе.

Организаций проведения конкурсов НПП будем именовать разделением процесса конкурсы на определенные этапы, а также обеспечение системной связи между этапами конкурса в интересах эффективного их проведения.

Мотивацией конкурсов НПП можно назвать создание в вузе таких условий, при которых все заинтересованные стороны стремились бы обеспечить эффективность конкурсов НПП.

Контроль процедур и результатов конкурсов НПП основан на существовании процедур, призванных подтвердить достижение в результате такого конкурса поставленных целей или установить, что цели не достигнуты.

Диагностикой процесса и результатов проведения конкурса НПП можно назвать установление причинно-следственных связей между симптомами (внешними проявлениями) конкурса и его эффективностью.

Под эффективностью конкурсов НПП условимся понимать способность этих конкурсов достигать поставленных перед такими конкурсами государством, организаторами конкурса целей.

Миссией конкурса НПП в вузах можно назвать тот полезный социально-экономический результат, который получит общество от эффективного проведения такого конкурса НПП. В качестве вариантов формулировки миссии конкурсов НПП в вузах могут рассматриваться:

- повышение устойчивости социально-экономического развития государства и общества;
- рост темпов научно-технического прогресса;
- сокращение «утечки мозгов»;
- более эффективное использование имеющегося научного, технического и образовательного потенциала;
- упрочнение геополитического положения государства;
- повышение конкурентоспособности национальной инновационной и образовательной системы;
- повышение качества высшего образования и другое.

Видением конкурсного отбора НПП в вузе можно назвать вдохновляющий администрацию и персонал вуза сценарий развития этого вуза после проведения такого конкурса. Например, в качестве видения влияния результатов конкурса НПП может рассматриваться сценарий: упрочнения конкурентных позиций вуза, рост притока абитуриентов, увеличение объема учебной нагрузки, как основы сохранения рабочих мест и повышения уровня заработной платы НПП вуза.

Цель конкурса НПП в вузе – это идеальный результат такого конкурса в будущем. Организация и процесс управления ходом конкурса должны основываться на определенной философии проведения таких конкурсов.

В свою очередь философией проведения конкурсов НПП условимся называть наиболее общий и мудрый взгляд на организацию и проведение

такого конкурса. На практике философия конкурсного отбора НПП реализуется в виде принципов проведения таких конкурсов:

1. Принцип равенства прав всех НПП вуза, в частности, в процессе конкурсного отбора представляет собой реализацию на практике, закрепленных Конституцией России (ст. 19) прав и свобод. Этот принцип было бы проще обеспечить, когда вся кафедра избиралась бы в единые сроки. В противном случае, у администраций вузов есть возможность не объявить конкурс и автоматически уволить одного НПП по истечению срока контракта и объявить конкурс и заранее создать условия для продления контракта с другим НПП. При этом могут нарушаться принципы равенства прав и справедливости? Само существование такой возможности для администраций вузов произвольно объявлять или не объявлять конкурс НПП может ставить под вопрос целесообразность и эффективность конкурсной системы НПП в вузах;

2) принцип состязательности в сравнении претендентов;

3) принцип объективности при сравнении результатов претендентов;

4) принцип справедливости в рамках, которого достижения всех НПП должны рассматриваться без предвзятости, в сравнении с результатами других претендентов на вакантную должность;

5) принцип одновременно количественной и качественной оценки результатов претендентов;

6) принцип соблюдения государственных интересов (государственности) в обеспечении устойчивого развития и ускорения научно-технического прогресса;

7) принцип научной обоснованности требований к кандидатам. Например, известно жесткое требование, что бы кандидат имел точное соответствие между базовым образованием и вакантной должностью. Но это требование может вступать в противоречие с тенденцией развития тематики работы «на стыке» специальностей, противоречить свойству подвижности номенклатуры специальностей, особенно в период формирования нового технологического уклада. При этом более гибким будет использование трех

оснований на должность: базовое образование; опыт практической работы; наличие научных публикаций;

8) принцип минимизации издержек времени и средств кандидата на участие в конкурсе НПР. При этом должны использоваться современные информационные технологии (дистанционная подача заявлений; минимальное количество справок и документов; дистанционные переговоры и опросы претендентов и другое).

Может быть рекомендовано разработать (например, отраслевым ассоциациям вузов) типовые условия проведения конкурсов НПР.

Наблюдения показывают, что вероятно, целесообразно усилить государственный и общественный контроль за проведением и результатами проведения конкурсов НПР в вузах. Вероятно, этот контроль должен в первую очередь касаться вузов, в которых результаты деятельности показывают утрату конкурентоспособности вуза, при этом победителями конкурсов признаются исключительно свои сотрудники, несмотря на показатели сторонних претендентов.

Правовым основанием для такого подхода к контролю результатов конкурсов может быть то, что в российском гражданском праве прямо постулируется принцип добросовестности (ч. 3 и ч. 4 ст. 1 ГК РФ). Согласно положениям ГК, участники гражданского оборота обязаны действовать добросовестно. При этом субъекты конкурса НПР не вправе извлекать выгоду из другого типа своего поведения. В таких ситуациях возможно использование аналогии права (ст. 6 ГК РФ). В ряде статей ГК РФ говорится о добросовестности сторон применительно к отдельным случаям правоотношений. Рассмотрим, какие правила нужно соблюдать контрагентам переговоров в рамках конкурса [6, с. 82-88; 7, с. 89-98; 8].

Верховный Суд (ВС) России сформировал разъяснение о том, в чем заключается поддержание принципа добросовестности. Добросовестным можно признать такое поведение, когда каждая сторона конкурса принимает во внимание интересы второй стороны и оказывает содействие, включая и

информационное содействие (п. 1 постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25) [8].

При этом конкурс НПП можно считать одновременными и параллельными переговорами работодателя с одним или несколькими соискателями вакантной должности. В этом случае может использоваться аналогия права в определении добросовестности переговоров. Начиная с 2015 года в ГК РФ существует статья о правилах ведения переговоров (ст. 434.1 ГК РФ). В этой статье принцип добросовестности распространяется на этап до заключения сделки (заключения контракта НПП). В статье закона о добросовестности во время переговоров перечислили четыре основных нарушения, за которые участнику переговоров и спора возможно придется нести ответственность:

- сторона (участник) переговоров вступил в переговоры без намерения заключить сделку (подписать контракт с НПП). Такая ситуация может быть, если вуз объявляет конкурс, но при этом не имеет намерения всерьез рассматривать сторонних кандидатов, организаторы конкурса заранее знают, что у сторонних кандидатов нет шансов на победу в конкурсе. Вероятно, при наличии доказательств заранее predetermined результатов конкурса, контракт вуза с победителем такого конкурса НПП вуза может рассматриваться и как притворная сделка Вуза с НПП (ст. 170 ГК РФ);

- сторона предоставила недостоверные сведения (например, о сроках проведения конкурса или составе необходимых на конкурс документов) или иначе ввела потенциального контрагента в заблуждение;

- переговоры несвоевременно и необоснованно прекратили, например, после того как представители вуза назначили заседание конкурсной комиссии вовремя, когда один кандидат (заранее заявивший об этом) не может участвовать в переговорах, заседаниях в процессе конкурсного отбора;

- участник переговоров в рамках конкурса НПП получил конфиденциальную информацию в ходе переговоров и раскрыл эту информацию [8], например, вуз раскрыл информацию другому претенденту на

должность (директора института, заведующего кафедрой и т. п.), который с использованием этой информации сделал более развернутую программу, чем необоснованно создал себе преимущество.

Предположительно обычаем делового оборота в области науки и образования может считаться утверждение о том, что претендент с более высокой научной степенью, большей публикационной активностью признается конкурсной комиссией более компетентным? Исходя из этого в конкурсе следует признать победителем человека с более высокой научной степенью?

При рассмотрении конкурсной ситуации с позиции п.2 Статьи 6 ГК РФ ситуация может выглядеть следующим образом.

Опишем интерпретацию требований добросовестности, разумности и справедливости при проведении конкурса, исходя из положений Ст.6 ГК РФ (аналогия права). Предположительно, добросовестным может быть признано рассмотрение конкурсантов с позиций: полноты охвата значимых характеристик конкурсанта (опыт работы по профилю вакансии; ученая степень, ученое звание; число публикаций разного вида и т.п.); непредвзятое рассмотрение материалов претендентов; честная оценка реальных научных и методических показателей деятельности конкурсантов?

Что касается требования к конкурсу НПР исходя из принципа разумности (ст. 6 ГК РФ) конкурсного отбора, то можно думать, что для вуза должно быть признано неразумным объявлять победителем менее компетентного кандидата?

Это следует из того, что если (доказательство от противного) победителем будет объявлен менее компетентный кандидат, то такое решение конкурсной комиссии вуза может ухудшить конкурентную позицию этого вуза?

Соблюдение принципа справедливости на всех этапах и при подведении результатов конкурса. Согласно статье 6 ГК РФ должен соблюдаться в процедуре проведения конкурса НПР вуза принцип справедливости. Для оценки справедливости принятого решения может использоваться метод сравнения характеристик и результатов всех претендентов на вакантную

должность. Для достижения справедливости при оценке кандидатов (при всех различиях в понимании справедливости), вероятно полезно использовать одновременно: количественные оценки (КРІ); качественные оценки, отражающие вес полученных научных результатов и другое. Такое использование КРІ повысит обоснованность принимаемых конкурсными комиссиями решений.

Важное значение для соблюдения принципа справедливости при подведении итогов конкурса имеет требование к членам конкурсной комиссии не иметь конфликта интересов при вынесении решения по результатам конкурса? Члены конкурсной комиссии не должны быть заинтересованы в конкретном результате конкурса. Для объективного обсуждения кандидатов члены комиссии должны быть независимы от кандидатов и другое.

Помимо эффективности конкурсных процедур должны оцениваться и риски этих процедур и их результатов.

В качестве целей, на которые могут быть направлены конкурсы НПР вузов в 2021 году могут выступать:

- ускорение развития шестого технологического уклада в отрасли и самом вузе. Постановка такой цели конкурса предопределяет повышенное внимание к работам НПР именно в области науки и образования в области шестого технологического уклада;

- создания нескольких прорывных направлений в научно-техническом прогрессе вуза и отрасли. При такой постановке целей конкурса НПР вуза повышенной внимание должно уделяться развитию ключевых научно-педагогических школ в вузе. Для этого нужны знания о механизме работы таких школ, изложенные, например, в работе [10, с. 47-59];

- адаптации работы вуза, имеющего свою научно-образовательную нишу, к условиям его работы в ситуации развития нового технологического уклада [11, с. 34-46];

- стабилизационная цель, заключающаяся в торможении негативной тенденции утраты вузом лидерских позиций в своем сегменте высшего

образования, например, путем набора сотрудников более активных в своих исследованиях, публикационной активности и др.;

- антикризисная цель, когда вуз находится на стадии обсуждения условий его присоединения (поглощения) другим вузом, которая требует поиска новых ниш, и способов деятельности и другое.

На возможность и эффективность достижения этих целей проведения конкурса НПП в вузе могут влиять присущие таким конкурсам риски:

- риск неправильной постановки целей конкурса;
- риск неправильного определения факторов конкурсного отбора претендентов на работу в вузе;
- риск неправильного планирования конкурсных процедур и/или результатов;
- риск неправильной организации при проведении конкурсных процедур и/или использовании их результатов;
- риск неправильной мотивации участников конкурсных процедур и/или практического использования результатов;
- риск отсутствия или неправильного контроля хода конкурсных процедур и/или использования результатов конкурса НПП и другое.

Заключение. В статье развивается концептуальный подход к исследованию и проектированию процедур конкурсного отбора научно-педагогических сотрудников вузов. Прогнозируется, что использование результатов настоящей статьи повысит эффективность процедур конкурсного отбора НПП в вузах.

Список литературы

1. Малекo, Е. В., Маврина, А. В. Конкурс в истoрическом аспекте культуры: истоки возникновения и принципы существования музыкального конкурса в античном мире / Е. В. Малекo, А. В. Маврина // Традиционные национально-культурные и духовные ценности как фундамент инновационного развития России. – 2016. – № 2 (10). – С. 26-29.

2. Милкина, Е. В. Особенности проведения конкурса (конкурса-испытания, прослушивания) и заключения трудового договора с работниками концертных организаций / Е. В. Милкина // Вопросы экономики и права. – 2011. – № 42. – С. 146-150.

3. Савранчук, Т. В., Мальцева, М. И., Куклина, И. Н. Основные принципы организации и проведения мероприятий конкурсов профессионального мастерства / Т. В. Савранчук, М. И. Мальцева, И. Н. Куклина // Туныктышо. Учитель. – 2019. – № 3-4. – С. 24-26.

4. Ильина, О. А. Научно-методическое обеспечение организации и проведения творческих конкурсов в детских библиотеках: опыт и осмысление / О. А. Ильина // Культура: теория и практика. – 2018. – № 4 (25). – С. 8.

5. Телюкина, М. В. Предмет, метод, цели, принципы и иные характеристики конкурсного права / М. В. Телюкина // Труды Института государства и права Российской академии наук. – 2017. – Т. 12. – № 6. – С. 63-73.

6. Жантуева, З. Ю. Понятие и содержание добросовестности и принципа добросовестности в гражданском праве России / З. Ю. Жантуева // Вестник Международного юридического института. – 2019. – № 2 (69). – С. 82-88.

7. Беседкина, Н. И. Соотношение принципа разумности с принципами добросовестности и справедливости в системе оценочных категорий частного права / Н. И. Беседкина // Экономика и право. XXI век. – 2015. – № 5. – С. 89-98.

8. Разъяснение Верховного Суда Российской Федерации (п. 1 постановления Пленума ВС РФ от 23.06.2015 № 25). – URL: <https://www.law.ru/article/21707-printsip-dobrosovestnosti-v-gk-rf>.

9. Глущенко, В. В., Глущенко, И. И. Инновации как структурный элемент механизма денежно-кредитного регулирования в экономике / В. В. Глущенко, И. И. Глущенко // Финансовое право и управление. – 2016. – № 2. – С. 104-117. – DOI: 10.7256/2310-0508.2016.2.18274.

10. Глущенко, В. В. Значение научно-педагогических школ в высшем образовании третьего тысячелетия / В. В. Глущенко // Kazakhstan Science Journal, – 2020. – Т. 3. – № 2 (15). – С. 47-59. – Режим доступа: <https://sciencejournal.press/sj/article/view/155/132> (дата обращения 16.02.2020).

11. Глущенко, В. В. Инструменты приспособления системы высшего образования к работе в условиях шестого технологического уклада / В. В. Глущенко // Kazakhstan Science Journal. – 2020. – Т. 3. – [№ 2 \(15\)](#). – С. 34-46. – Режим доступа: <https://sciencejournal.press/sj/article/view/153/130> (дата обращения 01.02.2020).

Сведения об авторе

Глущенко Валерий Владимирович – доктор технических наук, профессор Центра проектной деятельности, Московский политехнический университет; Россия, г. Москва.

About the author

Glushchenko Valery Vladimirovich – Doctor of Technical Sciences, Professor of the Center for the Project Activity, Moscow Polytechnic University; Russia, Moscow.