



М.М. Юдкевич

ПУБЛИКУЙ ИЛИ ПРОИГРАЕШЬ

В работе представлен обзор исследований по анализу детерминант оплаты труда академических работников в сфере высшего экономического образования. Особое внимание уделяется мировой практике оценки исследовательской деятельности по количеству публикаций. Формулируются условия, в которых такая схема может работать эффективно. Описываются перспективы применения подобного метода в российских вузах.

Введение

Оплата труда — интересный предмет для обсуждения среди представителей любой сферы деятельности, а для экономистов он важен еще и с профессиональной точки зрения. За что университетским преподавателям платят деньги? Среди мировой академической общественности распространено мнение, что, будучи нанятыми в университеты для преподавания, профессора, тем не менее, оцениваются по результатам их академической (т.е. исследовательской) деятельности. Именно по количеству публикаций — зримому результату исследований — происходит отбор преподавателей в университеты. Почему используется именно этот критерий? Насколько декларируемый в США принцип «публикуй или проиграешь» («*publish or perish*») соответствует реальной практике, и отвечает ли он задаче оптимального стимулирования профессуры?

В России задача выбора схемы оплаты в академической среде актуальна в силу нескольких факторов. Ориентация на краткосрочные



цели, характерная для экономики с высокой степенью неопределенности, в сфере высшего образования оборачивается низким уровнем инвестиций в человеческий капитал, высокой преподавательской активностью на фоне значительного сокращения интереса к исследовательской работе. Специфическими для нашей страны являются также:

- большая дисперсия качества образовательных услуг, «регионализация» образования;
- неконкурентный уровень оплаты труда в абсолютном большинстве вузов в сочетании с высокой преподавательской нагрузкой;
- сосуществование «советской» и «западной» систем ценностей и практик преподавания.

Как переориентировать среду высшего образования на более долгосрочные цели? Как приблизиться к западным стандартам преподавания экономических дисциплин? Как активизировать исследовательскую деятельность преподавателей и есть ли в этом необходимость? Может ли модификация системы оплаты академической деятельности повлиять на ситуацию, и если да, то каким образом?

Цель данной статьи — предложить набор показателей, характеризующих преподавательскую и исследовательскую деятельность профессорско-преподавательского состава. Опора на эти показатели делает возможной дальнейшую разработку такой системы оплаты труда сотрудников университетов, которая обеспечит оптимальное соотношение между преподавательской и исследовательской компонентами их деятельности.

Статья имеет следующую структуру. В первой части обсуждаются основные компоненты академической деятельности экономистов (преподавание, исследования, административная работа), связь между этими компонентами и проблемы оценки их результативности. Далее анализируются принципы формирования оплаты труда профессорско-преподавательского состава в университетах США. В частности, показано, чем определяется заработная плата профессора экономики в американском колледже или университете, по каким критериям оценивается успешность его академической деятельности, на каком основании выбираются те или иные переменные в оценке.

Вторая часть посвящена обсуждению российской специфики и возможностям использования в наших условиях стимулирующих схем оплаты труда профессорско-преподавательского состава, которые приняты в США.

Заключительная третья часть содержит выводы и предложения.



М.М. Юдкевич
Публикуй или проиграешь

1. Оплата труда экономистов-преподавателей: взгляд на себя со стороны

Один из базовых принципов системы частного предпринимательства состоит в том, что доход должен распределяться согласно вкладам каждого из участников. И никто не награждает людей исключительно за заслуги с большей гордостью, чем представители академических кругов.

Ferber (1974), с. 69

1.1. Особенности академического рынка труда и вознаграждения преподавателей университетов

Составляющие труда

Как правило, профессиональная деятельность преподавателя университета рассматривается как совокупность трех компонент (см., например, Voyes et al (1984), Katz (1973)):

- преподавания;
- исследовательской деятельности;
- административной работе на факультете¹.

При заданных временных ограничениях, сложившейся внутри вуза корпоративной культуре и существующей системе стимулов профессор делает выбор оптимального для себя сочетания уровней усилий по каждой из перечисленных компонент: сколько времени посвятить подготовке нового курса, сколько — исследованиям и сколько — разработке концепции новой специализации. За исключением нескольких работ (например, Needham (1982)), фокус исследований сосредоточен на анализе распределения усилий между исследовательской деятельностью и преподаванием. Мы также сосредоточимся на анализе именно этого вопроса.

Способы мотивации

Университет может влиять на то, как преподаватель распределяет свои усилия, через:

- 1) стимулирующие схемы оплаты;
- 2) определенную кадровую политику (продвижение по службе, присвоение новых званий, создание особых условий найма²);
- 3) предоставление дополнительных возможностей в рамках конкретной деятельности (оплата участия в международных конференциях, финансирование мобильности, гранты на разработку учебных пособий, использование бренда университета при оказании дополнительных образовательных услуг и пр.).

Центральная идея теории агентства — зависимость оплаты труда от результатов деятельности стимулирует агента — применима к политике университетов (см. Pfeffer and Langton (1993)). При такой системе оплаты труда университет:

¹ К административной работе относится, например, исполнение обязанностей декана или заведующего кафедрой, работа в приемной комиссии и пр.

² Скажем, системы пожизненного найма — tenure, обеспечивающей большую академическую свободу.



- 1) создает у сотрудников стимулы для больших усилий, а также инвестиций в собственный человеческий капитал (с целью увеличения результативности при одном и том же уровне усилий);
- 2) привлекает более продуктивных сотрудников и «трудоголиков»;
- 3) снижает вероятность ухода высокопродуктивных сотрудников и, наоборот, увеличивает вероятность ухода низкопродуктивных.

Какими бы ни были критерии оценки, они должны быть четкими и прозрачными. Однако, например, в сфере образования США этой четкости не хватало и не хватает. С конца 1960-х годов в официальных отчетах Министерства образования США выказывается обеспокоенность текущим состоянием политики поощрений и наказаний в системе высшего образования. Например, Needham (1982) и Katz (1973) в своих работах приходят к выводу о наличии следующих негативных последствий:

- 1) сотрудники не имеют возможности оптимально распределить свое время между преподаванием и исследованиями, а также не имеют стимулов к инвестициям в собственный человеческий капитал;
- 2) администраторы крайне смутно представляют, как сотрудники отреагируют на ту или иную систему оплаты труда;
- 3) к разным людям применяются разные критерии оценки;
- 4) отсутствуют условия и стимулы для горизонтальной кооперации между членами коллектива.

Связь между преподаванием и научной деятельностью: поддержка или конфликт?

Как связаны между собой исследовательская и преподавательская деятельность? На этот вопрос однозначного ответа нет. Понятно, что исследовательская деятельность способствует интеллектуальному росту, приобретению новых знаний, которые могут быть использованы в процессе преподавания¹. Вместе с тем у преподавателя, который занимается исследованиями, меньше времени остается на подготовку к занятиям и работу со студентами². Таким образом, между этими двумя видами деятельности существует конфликт, что подтверждают результаты абсолютного большинства исследований. Eble and McKeachie (1985) свидетельствуют, что об этом конфликте говорили 54% опрошенных ими сотрудников университета. Но если конфликт имеет место, особую важность приобретает вопрос выставления приоритетов. У разных университетов

¹ Например, Feldman (1987) в обзоре исследований пишет, что многие исследователи сходятся на том, что результативность сотрудника как исследователя положительным образом, но очень слабо, связана с его эффективностью как преподавателя. Студенты же отмечают, что у преподавателей, которые занимаются исследованиями, сложнее и занятия, и домашние задания.

² Об этой проблеме см., например: П. Хили. Битва за профессию // Вопросы образования. 2004. №4.



разные миссии, и в зависимости от них университеты по-разному видят цели. Скажем, небольшие частные колледжи продают в основном услуги по элитному образованию, поэтому они декларируют в качестве приоритета именно преподавание. Напротив, государственные университеты позиционируют себя как крупные научные центры, и они в большей степени заинтересованы в развитии научной школы. Однако с осознанием целей тоже возникают проблемы. Характерен в этом смысле вывод, к которому приходят в результате проведенного опроса Tang, Chamberlain (1997): «Администраторы обычно верят в то, что исследовательская и преподавательская деятельность взаимно поддерживают друг друга и что обе они являются миссией университета»¹, — в то время как преподаватели уверены, что для них лучше — сосредоточиться на чем-то одном.

Проблемы оценки различных видов деятельности

В ходе опросов администраторов факультетов об их методиках оценки преподавания, они обычно признают, что имеют крайне смутное представление о преподавательских способностях своих сотрудников, хотя они с уверенностью делят их на «хороших» и «плохих».

Katz (1973), с. 470

Что мешает построить идеальную систему, которая обеспечила бы оптимальный баланс между преподаванием и исследовательской работой? Основным препятствием является сложность формализованного описания компонент деятельности и их результатов. Кроме того, дополнительные трудности создает сама природа социальных отношений в коллективе, степень контактов и взаимозависимости, характерных для преподавательского и исследовательского коллектива (об этом подробно см. Konrad and Pfeffer (1990)).

Хотя сложности возникают при оценке результатов деятельности обоих видов, считается, что исследовательскую работу оценить проще и что исследования (в отличие от преподавания) обеспечивают объективное средство для измерения усилий сотрудника (характерные аргументы приводит, например, Kasten (1984)). При этом успехи в преподавательской деятельности, помимо того, что их сложнее задокументировать и оценить количественно, еще и в гораздо меньшей степени конвертируемы в доход на другом месте работы, т.е. представляют собой специфичный актив².

¹ Tang, Chamberlain (1997), с. 223.

² В статье Boyes (1984) также обсуждается проблема капитализации результатов, достигнутых в преподавательской деятельности. В то время как репутация исследователя, заработанная в период работы в одном вузе, сохраняется при переходе на другое место работы, преподавателю многие вещи приходится начинать заново.



Выбор деятельности и инвестиции в человеческий капитал

Достижения в преподавательской деятельности и деятельности исследовательской, как правило, оцениваются обществом по-разному. Так, публикации сотрудника способствуют росту престижа университета гораздо больше, нежели предоставляемые этим университетом качественные образовательные услуги. И это естественно, поскольку публикации становятся широко известными за пределами университета, а преподавание — нет. Соответственно инвестиции в исследовательскую деятельность и в преподавание характеризуются разной степенью специфичности: в отличие от преподавателей исследователи всегда могут выйти на внешний рынок, в частности поэтому их зарплата всегда будет выше зарплаты преподавателей. Уровень специфичности инвестиций в преподавательскую деятельность растет с увеличением стажа работы на одном месте: в образовательном процессе любого вуза есть свои специфические особенности, которые нужно освоить. А поскольку контракт преподавателя с вузом отличается неполнотой, преподаватель рискует попасть в ситуацию заложника. В этом контексте участие в научных исследованиях, «приобретение имени» в научных кругах — способ борьбы с потенциальным вымогательством (*hold-up*) со стороны вуза. Здесь уместна параллель с механизмами защиты от вымогательства в отношениях между маленькой фирмой и большим концерном. В условиях, когда вертикальная интеграция концерну невыгодна, мелкая фирма в целях предотвращения проблемы заложника инвестирует средства в другие отношения и навыки¹.

Резюмируем вышесказанное.

1. Престиж университета и общественное мнение о качестве предоставляемых им образовательных услуг в значительной степени определяются репутацией его научной школы, которая, в свою очередь, зависит от успешности профессоров и исследовательской деятельности его сотрудников.

2. Выдающиеся исследователи, работающие в университете, оказывают большое влияние на формирование общественного мнения, у них больше возможностей привлечь в университет государственное и частное финансирование, известных ученых — своих коллег, набирать перспективных аспирантов и пр.

3. Преподаватели, успешно ведущие исследовательскую работу, имеют больше возможностей сменить место работы без потери накопленного человеческого капитала.

¹ Анализ описываемого в этом разделе метода борьбы с вымогательством дан в работе: Heide J., John G. The Role of Dependence Balancing in Safeguarding Transaction-Specific Assets in Conventional Channels // Journal of Marketing. 1988. Vol. 52. P. 20–35.



4. Исследовательскую деятельность можно оценить более объективно, чем преподавательскую.

Соответственно можно ожидать, что результаты исследовательской деятельности сказываются на оплате в большей степени, чем преподавание. Так ли это на самом деле? Следующая часть посвящена обсуждению соответствующих эмпирических исследований.

1.2. Опыт американских университетов: от чего зависит оплата труда

Основные вопросы и проверяемые гипотезы

...основные проблемы определяются тем фактом, что преподаватели, по сути, получают деньги за одну деятельность, а оцениваются по результатам того, как они выполняют другую.

Caplow, McGee (1958), с. 82

Наиболее полный и интересный перечень проверяемых на американском материале гипотез содержится в работе Gomez-Meljia and Balkin (1992). Авторы оценивают гипотезы об определяющих параметрах оплаты сотрудников университета. Они отмечают крайнюю противоречивость результатов предыдущих исследований, указывают на необходимость выбора теоретической основы для анализа и предлагают в качестве таковой теорию агентства. Рассматривая отношения между университетом и его сотрудниками с позиций отношений принципала — агента, авторы акцентируют внимание на проблеме оценки усилий и результатов деятельности последнего. Они выдвигают следующие гипотезы:

1. За публикации в престижных журналах платят больше, что создает стимулы к написанию серьезных статей и соответственно снижает издержки оценки их качества.

2. За публикации в изданиях второго эшелона хорошо платят только тогда, когда у их автора уже есть публикации в солидных журналах, т.е. когда он уже создал себе имя; таким образом, публикации в лучших журналах можно рассматривать как своего рода фильтрационный механизм.

3. Чем выше цитируемость работ исследователя, тем выше его зарплата. Поощряя цитируемость, принципал противодействует тем самым публикации узких, тривиальных, никому не интересных работ, дроблению одной большой работы на множество мелких.

Независимые переменные

Siegfried and White (1973) измеряли успехи в преподавании по рейтингам преподавателей, составленным на основе опросов студентов, а успешность исследовательской деятельности оценивали по количеству публикаций, разделив их на четыре категории:



- монографии (все опубликованные книги за исключением учебников и изданий под общей редакцией);
- статьи в центральных журналах;
- статьи в региональных и специальных журналах;
- остальные публикации.

В исследовании Gomez-Melija and Balkin (1992) исследовательская деятельность оценивалась не только по количеству публикаций и качеству журнала, но и по индексу цитирования (показателю того, насколько эти исследования важны для других). Сами публикации делились на три группы: статьи в лучших журналах, статьи в остальных журналах, монографии. При этом учитывалось как общее количество публикаций, так и количество публикаций за последние несколько лет.

Аналізу факторов, влияющих на уровень заработной платы и продвижение по службе, посвящена работа Katz (1973). В ней подробно описывается методология исследования. Детальный список независимых переменных дан в Приложении 1.

Результаты исследований

Согласно Voyes (1984) (см. Приложение 2), на практике оплате труда преподавательской деятельности и деятельности исследовательской придаются разные веса в зависимости от того рыночного сегмента, на котором себя позиционирует университет. Так, небольшие колледжи с программой бакалавриата, которые привлекают финансирование, продавая «хорошее образование», нацелены на оплату именно преподавательской деятельности. В то же время они поощряют и исследования, поскольку усматривают связь между исследовательской деятельностью и качеством преподавания.

М. Ferber (Ferber (1974)), изучая влияние продуктивности, стажа работы и финансовых нужд на академическое жалование преподавателей, пришла к выводу о том, что в наибольшей мере оплата их труда коррелирует с учеными степенями и профессиональными наградами (см. Приложение 3)¹. Далее она обнаружила отсутствие корреляции между заработной платой и количеством опубликованных статей, которое объяснила тем, что в исследовании не контролировалось их качество, дисперсия которого в реальности может быть очень высокой. Кроме того, она выявила отрицательную корреляцию оплаты труда с количеством выпущенных учебников и книг под общей редакцией. Этот результат она объяснила тем, что оплата за монографии производится издательством в форме

¹ На основе анализа данных по университету Иллинойса в период 1969–1970 годов.



авторских отчислений. К сходному выводу приходят и Siegfried and White (1973): монографии не являются статистически значимыми при оценке заработной платы (возможные объяснения — в небольшом количестве наблюдений и высокой дисперсии качества монографий), а увеличение качества преподавания очень слабо влияет на уровень заработной платы.

Konrad and Pfeffer (1990) нашли небольшую связь заработной платы и вознаграждения с исследовательской результативностью и не нашли таковой вообще с деятельностью преподавательской. Согласно Katz (1973), при определении уровня заработной платы преподавателя удовлетворенность студентов (оцениваемая на основе студенческих рейтингов) — наименее значимый фактор, а наиболее значимый — публикация статей, причем в зависимости от качества статьи дополнительная прибавка к заработной плате может сильно меняться (см. Приложение 4).

Анализ данных в работе Gomez-Melija and Balkin (1992) показывает, что преподавание теми исследователями, которые публикуются в лучших журналах, оплачивается выше, чем преподавательские услуги остальных. Кроме того, успехи на поприще исследовательской работы обеспечивают большую мобильность: корреляция интенсивности перемены мест работы с публикациями в наиболее престижных журналах составляет 0,45, с успешной преподавательской деятельностью 0,24, с индексом цитирования 0,21, с количеством монографий 0,17.

Konrad and Pfeffer (1990), анализируя данные по 5600 сотрудникам двухсот университетов и колледжей всех специальностей, пришли к выводу о том, что исследовательская деятельность преподавателя существенно влияет на уровень оплаты труда на тех факультетах, где

- 1) существуют сильные неформальные нормы, поддерживающие исследования;
- 2) высока интенсивность горизонтальной кооперации между исследователями, занимающимися ею;
- 3) исследовательские направления имеют хорошо разработанную научную парадигму;
- 4) преподаватели занимают административные должности на фиксированный и относительно короткий срок.

Эти признаки наиболее свойственны факультетам частных университетов и университетов с высоким рейтингом.

Авторы подчеркивают, что тесная связь между исследовательской деятельностью преподавателя и его заработной платой снижает неопределенность в оценке качества деятельности и процессе опре-



деления заработной платы. А это важный момент: когда есть неопределенность, то в процесс оценки сотрудников вмешивается большая субъективная компонента. Pfeffer пишет об этом во многих своих работах. Так, Pfeffer, Salancik and Leblebici (1976) нашли значимую связь между членством в экспертном совете Национального научного фонда (National Science Foundation) и получением институтом грантов в тех областях, парадигма которых еще не очень развита и где, как следствие, имеет место высокая неопределенность и нечеткие критерии оценки качества. Сходным образом в работе Pfeffer, Leong, and Strel (1977) найдена зависимость между членством в редакционных коллегиях журналов и количеством публикаций в них.

Pfeffer and Langton (1993) исследовали, каким образом дисперсия заработных плат и режимы оплаты влияют на отношение преподавателя к работе, на его удовлетворенность работой, исследовательскую результативность, участие в совместных исследовательских проектах. Авторы показали, что распределение оплат, когда они держатся в секрете, менее равномерно, что отрицательно сказывается на стимулах преподавателей к горизонтальной кооперации. Pfeffer and Lawler (1980) обнаружили уменьшающуюся связь между заработной платой и удовлетворенностью среди людей с большим стажем работы на данном месте (т. е. среди тех, кто, предположительно, сильнее привязан к месту работы).

Итак, многочисленные исследования свидетельствуют, что в американских университетах действуют следующие практики оплаты труда:

- исследовательская деятельность преподавателей оценивается по количеству публикаций;
- влияние публикаций на уровень заработной платы преподавателя зависит от их качества, оцениваемого, в свою очередь, по репутации журналов, где они были опубликованы;
- преподавательская деятельность оценивается по студенческим рейтингам, при этом эффективность преподавания практически не влияет на уровень заработной платы;
- объем преподавания (выраженный в аудиторных часах) негативно связан с оплатой или нейтрален по отношению к ней;
- публикация учебников и учебных пособий сказывается на оплате отрицательно.

2. Российские реалии

Если в США администрация ведущих экономических вузов ломает головы над тем, как заставить преподавателей преподавать, то в России проблема иная: как создать преподавателям действенные стимулы к исследовательской работе. Чем это обусловлено?



Культурное наследие и специфика переходного периода

Скачок спроса на экономическое образование в середине 1990-х годов привел к резкому расширению сектора образовательных услуг низкого качества. Многие преподаватели учились вместе со своими студентами, и часть из них осталась в категории ретрансляторов полученных знаний, не создавая нового. Люди ориентировались на краткосрочные цели, и инвестиции в собственный человеческий капитал этим целям не соответствовали.

Помимо того, советская система образования всегда была ориентирована на оценку вкладов, а не результатов. Во многих вузах этот управленческий стереотип и сейчас занимает достаточно сильные позиции.

Заработки и способы мотивации¹

По сравнению с исследовательской деятельностью преподавание позволяет в краткосрочной перспективе без больших инвестиций в человеческий капитал заработать больше. Это связано с возможностями репетиторства, чтения лекций на факультетах довузовской подготовки, в бизнес-школах и частных колледжах. При этом работа в вузе рассматривается преподавателем как способ выхода на рынок преподавательских услуг, что, с одной стороны, сглаживает проблему заложника, а с другой — позволяет хорошо зарабатывать, поскольку эти услуги оплачиваются гораздо лучше, чем преподавание в вузе.

Низкий уровень конкуренции

Для российского рынка академических исследований из-за низкой межвузовской и индивидуальной конкуренции на рынке фундаментальных исследований характерна специфическая структура издержек в оценке исследовательской деятельности преподавателей. Отсутствует экспертная среда, сложно выработать ориентиры для оценки результатов деятельности (их просто не с чем сравнивать). Получение грантов связано с большой неопределенностью и зачастую с субъективными факторами. Отсутствуют институты индивидуальной и коллективной репутации. По журналу нельзя сделать выводы о качестве публикации, в отсутствие индекса цитируемости по российским публикациям сложно оценить важность и востребованность публикуемых работ.

Таким образом, если для западного рынка характерна ситуация, при которой сложно оценить результаты преподавательской деятельности, однако есть возможность объективно оценить деятельность исследовательскую, то для российского рынка ситуация

¹ Об этом см. Дзагурова Н., Смирнова М. (2004).



обратная: критерии оценки исследовательской деятельности преподавателей не определены или размыты, а качественные услуги преподавателя ценятся не только в стенах, но и за стенами вуза.

3. Выводы и предложения

Общие черты

Итак, идеальной системе оплаты труда профессорско-преподавательского состава университета должны быть свойственны:

- *эксплицитность и прозрачность*, т.е. схема формирования оплаты труда должна быть известна и понимаема всеми;
- *операциональность*, т.е. критерии оценки должны быть измеримыми (качественно или количественно) и верифицируемыми;
- *ориентированность на результаты деятельности*, а не на усилия, прикладываемые преподавателями;
- относительно *низкие затраты по использованию*.

Кроме того, система оплаты труда не должна создавать стимулы к сигналам, которые сами по себе не являются продуктивными (публикации ради публикации, отчеты ради отчетности и пр.)¹.

Достижения в исследовательской деятельности должны поощряться не только материально, но и путем создания благоприятной среды и возможностей для продолжения этой деятельности. Один из вариантов — стимулирование публикаций не только денежным вознаграждением, но и снижением обязательной академической нагрузки.

Решения должны приниматься исходя из четко определенной миссии университета, которая, в свою очередь, сильно зависит от сегмента, на котором работает университет, поскольку именно это определяет *степень комплиментарности исследований и преподавания*. Там, где учат базовым вещам, преподавательская и исследовательская функции могут быть разделены, а там, где готовят аспирантов, — нет. С будущими практиками должны работать практики.

Сегодня в России молодежь имеет доступ к такому образованию, которое люди старшего возраста получить не могли — оно было недоступно в советское время. Какую дилемму порождает это условие? С одной стороны, надо оплачивать труд преподавателей по результату (и это поможет удержать перспективные молодые кадры). С другой стороны, нельзя допустить конфликта поколений (а для этого необходимо стимулировать горизонтальную кооперацию и сотрудничество, которые возможны лишь при относительно равных условиях оплаты труда).

¹ Соответственно должны поощряться только те виды деятельности, которые полезны для а) самого человека (публикации, расширение знаний, стажировки); б) его коллег (рецензирование, редактирование); в) его студентов (преподавание); г) университета в целом (публикации и пр.).



Таким образом, проблемы переориентации сферы высшего образования на долгосрочные цели, повышения эффективности ее деятельности должны решаться путем создания конкурентной среды как в секторе преподавания, так и в исследовательском секторе. Система оплаты труда, нацеленная на результат, может эффективно работать лишь там, где он объективно оценивается через институты коллективной и индивидуальной репутации.

Литература

1. Boyes W., S.K. Happel, T.D. Kogan. Publish or Perish: Fact or Fiction // *Journal of Economic Education*. Vol. 15. 1984. P. 136–141.
2. Caplow T., R. McGee. *The Academic Marketplace*. N.Y.: Basic Books. 1958.
3. Eble K., W. McKeachie. *Improving undergraduate education through faculty development*. San Francisco: Jossey-Bass. 1985.
4. Feldman K. Research Productivity and Scholarly Accomplishment of College Teachers as Related to Their Instructional Effectiveness: A Review and Exploration // *Research in Higher Education*. Vol. 26. 1987. P. 227–298.
5. Ferber M., J. Loeb. Professors, Performance, and Rewards // *Industrial Relations*. Vol. 13. 1974. P. 69–77.
6. Gomez-Meljia L., D. Balkin. Determinants of Faculty Pay: An Agency Theory Perspective // *Academy of Management Journal*. Vol. 35 (5). 1992. P. 921–955.
7. Heide J., John G. The Role of Dependence Balancing in Safeguarding Transaction-Specific Assets in Conventional Channels // *Journal of Marketing*. Vol. 52. 1988. P. 20–35.
8. Kasten K. Tenure and Merit Pay as Reward for Research, Teaching and Service at Research University // *Journal of Higher Education*. Vol. 55. 1984. P. 500–514.
9. Katz D. Faculty Salaries, Promotions and Productivity at Large University // *American Economic Review*. Vol. 63. 1973. P. 469–477.
10. Needham D. Improving Faculty Evaluation and Reward System // *Journal of Economic Education*. 1982. P. 6–18.
11. Pfeffer J., N. Langton. The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence from College and University Faculty // *Administrative Science Quarterly*, Vol. 38. 1993. P. 382–407.
12. Pfeffer J., J. Lawler. Effects of Job Alternatives, Extrinsic Rewards, and Behavioral Commitment on Attitude Toward the Organization: A Field Test of the Insufficient Justification Paradigm // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 25. 1980. P. 38–56.
13. Pfeffer J., A. Leong; K. Strehl. Paradigm Development and Particularism: Journal Publication in Three Scientific Disciplines // *Social Forces*. Vol. 55. No. 4. 1977. P. 938–951.
14. Pfeffer J., G. Salancik; H. Leblebici. The Effect of Uncertainty on the Use of Social Influence in Organizational Decision Making // *Administrative Science Quarterly*. Vol. 21. No. 2. 1976. P. 227–245.



14. Siegfried J., K. White. Teaching and Publishing as Determinants of Academic Salaries // *Journal of Academic Education*. Vol. 4. 1973. P. 90–99.
15. Tang T. L.-P., M. Chamberlain. Attitudes Toward Research and Teaching // *Journal of Higher Education*. Vol. 68. No. 2. 1997. P. 212–227.
16. Дзагурова Н., Смирнова М. Проблемы мотивации профессорско-преподавательского состава в контексте построения сканирующих контрактов. 2004. Мimeo.
17. Хили П. Битва за профессию // *Вопросы образования*. 2004. №4.



Приложение 1 Katz (1973)

B — number of books published either authored or edited, lifetime.

A — number of articles published, lifetime.

E — number of articles published in very best journals in a particular discipline ("excellent" articles).

T — a dummy indicating whether or not a professor is ranked in the top 50 percent of all instructors by vote of students.

F — number of dissertations supervised since 1964, a measure of research and graduate teaching ability. Lifetime dissertations were not available.

P — number of hours devoted per week to public service activities in 1970.

C — number of hours devoted per week to committee assignments in 1970.

Y — number of years since highest degree, a measure of experience.

*D*₁ — a dummy indicating whether or not a professor is a social scientist (economics, political science, or sociology).

*D*₂ — a dummy indicating whether or not a professor is a physical or laboratory scientist (electrical engineering, mathematics, physics, psychology, or zoology).

*D*₃ — a dummy indicating whether or not a professor is in the humanities (French or history).

*D*₄ — a dummy indicating whether or not a professor is in the English department.

*D*₁ to *D*₄ were included to measure possible differences in market supply and demand for the various major disciplines. *D*₃ and *D*₄ were not combined because of considerable salary differences found in previous regression runs.

*U*₁ — a dummy indicating whether or not a professor received his undergraduate degree from schools containing the top 10 percent of all faculty in the country.

*U*₂ — a dummy indicating whether or not a professor received his undergraduate degree from schools containing the next 70 percent of all faculty.

*U*₃ — a dummy indicating whether or not a professor received his undergraduate degree from schools containing the bottom 20 percent of all faculty.

*U*₄ — a dummy indicating whether or not a professor received his undergraduate degree from a foreign school or one that was not ranked.

G — a dummy indicating whether or not a professor received his highest graduate degree from the bottom groups of graduate school departments. *U*₁ through *G* were included to measure quality of education.

M — a dummy indicating whether or not a professor had an administrative assignment.

X — a dummy indicating whether or not a professor was a female. This was included to measure the extent of discrimination, if any.

N — a dummy indicating whether or not a professor was on an 11-month appointment.

R — a dummy indicating whether or not a professor possessed the Ph.D.



Приложение 2 Boyes (1984). Mean Responses to Survey Questions for the Total Sample and Disaggregated by Faculty Size, Quality Ranking, and Type of Institution

	Total Sample (N=402)	Size of Faculty				Quality Ranking				Institution Type	
		1-4 (129)	5-9 (112)	10-19 (93)	20+ (68)	Rated Ph.D. (26)	Nonrated Ph.D. (58)	Master (70)	Under-graduate (248)	Private (196)	Public (206)
Average Faculty Size	10,7	2,7	6,7	13,9	28,1	28,0	21,9	13,2	5,6	7,7	13,6
Relative Importance of Research/Teaching for Promotion/Tenure ^a	4,1	2,4	3,6	5,2	6,7	7,2	6,7	4,5	3,1	3,4	4,9
<i>Importance of:</i>											
Publishing for external prestige ^b	3,9	3,3	3,9	4,2	4,8	4,8	4,7	4,2	3,6	3,8	4,1
Publishing for internal prestige ^b	3,7	3,0	3,8	4,1	4,2	4,2	4,2	3,8	3,5	3,5	3,8
Teaching excellence for external prestige ^b	2,9	3,5	3,1	2,5	2,3	2,7	2,1	2,8	3,2	3,3	2,6
Teaching excellence for internal prestige ^b	3,8	4,2	3,9	3,6	3,4	3,7	3,7	3,6	4,0	4,2	3,5
<i>Values Related to the Research/ Teaching Trade-off:</i>											
Research as a measure of professional competence ^b	2,3	1,4	2,2	2,7	3,6	3,9	3,4	2,4	1,8	2,0	2,6
Research output as a measure of effort ^b	2,3	1,6	2,2	2,7	3,2	3,3	3,2	2,3	2,0	2,0	2,6
Teaching performance as a measure of faculty worth ^b	3,2	4,0	3,4	2,7	2,2	2,2	2,2	3,0	3,7	3,6	2,9
Research/teaching as complementary goods ^b	3,8	3,4	3,8	3,9	4,3	4,0	4,2	3,9	3,6	3,6	3,9
<i>Representative Publication Record for Promotion/Tenure in Last 3-4 Years:</i>											
Assistant to associate professor											
Top 6 journals ^c	0,7	0,2	0,3	0,8	2,0	3,4	1,7	0,3	0,2	0,7	0,7
Other refereed ^d	2,2	0,8	1,8	2,8	4,1	3,7	4,2	2,3	1,4	1,6	2,6
Books/monographs	0,3	0,2	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,5	0,3	0,3	0,3
Associate to full professor											
Top 6 journals ^c	1,3	0,2	0,5	1,6	3,6	7,8	3,0	0,5	0,3	1,0	1,5
Other refereed	3,4	0,7	2,2	5,4	6,8	8,4	8,0	3,1	1,7	2,7	4,0
Books/monographs	0,7	0,4	0,7	0,9	0,9	0,8	1,2	0,9	0,5	0,6	0,8

^a Answer based on 0-10 scale where a value of 0 indicates teaching rated 100 percent importance and 10 indicates research rated 100 percent important.

^b Answer based on 0-5 scale where a value of 5 denotes strong agreement and 0 denotes strong disagreement.

^c Top 6 journals listed on questionnaire were *American Economic Review*, *Econometrica*, *Journal of Political Economy*, *Quarterly Journal of Economics*, *Review of Economics and Statistics*, *Review of Economic Studies*.



**Приложение 3 Ferber (1974)
Determinants of Salaries of Faculty Men and Women, by
Department and Rank**

Variables	R		Unstandardized regression coefficients	
	Men (n = 58)	Women (n = 57)	Men (n = 58)	Women (n = 57)
Mean salary of rank in department	,788	,754	1,09 ^b	,69 ^b
Nine- or 11-month appointment (9 mos. = 1, 11 mos. = 2)	,813	,797	1555,42 ^b	1375,19 ^b
Number of professional honors received	,845	382,55 ^b
Years at current rank	,867	207,13 ^a
Bulletins published	,884	243,17 ^a
Books edited	,899	- 953,78 ^a
Highest degree obtained (Ph.D. = 4; past M.A. = 3; B.A. = 1)	,910	1018,39 ^b
Books written	,919	- 566,49 ^a
Spouse employed by U. of Ill. (yes = 1, no = 2)	,926	1200,42 ^a
Marital status (single = 1, married = 2)	,832	- 1561,99 ^b
Papers read at meeting	,866	268,12 ^b

Note: Dependent variable interaction (men) = - 9,113.53.
Dependent variable interaction (women) = 4,040.34.

^a Significant at .05 level.

^b Significant at .01 level.



Приложение 4 **Katz (1974)**
Dependent Variable is 1969–70 Academic Year Salary

Variable (Name)	B (Standard Error)	F	Mean	Standard Deviation
Books (B)	230 (86)	7,21***	1,05	2,15
Articles (A)	18 (8)	5,37**	15,36	25,20
Excellent Articles (E)	102 (28)	13,43***	2,73	6,07
Dissertation (F)	489 (60)	66,85***	1,33	2,81
Public Service (P)	89 (38)	5,65**	1,76	3,85
Committees (C)	156 (49)	10,02***	2,90	3,09
Experience (Y)	189 (17)	126,92***	13,13	10,32
Teaching Rating (T) ^a	53 (370)	0,01	0,56	0,50
Physical and Laboratory Scientist (D2) ^b	- 791 (435)	3,31*	0,59	0,49
Humanities (D3)	- 1181 (594)	3,95**	0,10	0,30
English Professors (D4) ^b	- 2293 (529)	18,75***	0,17	0,38
Groups 2, 3, 4, 5 of Undergraduate Schools (U2) ^c	- 474 (3640)	1,69	0,57	0,49
Group 6 (U3) ^c	- 2025 (794)	6,50**	0,04	0,19
Foreign and Other (U4) ^c	27 (478)	0,00	0,17	0,38
Groups 2, 3, 4 of Graduate Schools (G) ^d	- 875 (306)	8,15***	0,60	0,49
Administrators (M) ^e	2557 (641)	15,89***	0,05	0,23
Female (X) ^f	- 2410 (528)	20,80***	0,08	0,27
11-Month Appointment (N) ^g	1184 (505)	5,50**	0,09	0,28
Ph.D. Degree (R) ^h	1919 (607)	10,01***	0,93	0,25
Constant: 11,155				
Multiple R = .82 (R ² = .68)				
F = 50.05*** Standard Error = 2946				
Mean of Dependent Variable = 15,679				
Standard Deviation of Dependent Variable = 5093				

* Significant at 10 percent level.

** Significant at 5 percent level.

*** Significant at 1 percent level.

^a Reference group is bottom 50 percent of teachers by vote of students.

^b Reference group is Social Sciences.

^c Reference group is top group of undergraduate school

ranking.

^d Reference group is top group of graduate school ranking.

^e Reference group is those without administrative assignment.

^f Reference group is male sex.

^g Reference group is 9-month appointment type.

^h Reference group is professor without Ph.D.