**Описание минимально необходимых производственных и социально-бытовых условий для деятельности международных специалистов**

***Необходимые производственные условия***. Создание комфортной рабочей среды, предоставление международным специалистам необходимых профессиональных условий труда является важнейшим фактором, способствующим успешному рекрутменту и закреплению этих специалистов в зарубежном вузе. В практике ведущих зарубежных университетов немало случаев, когда ведущие учёные оставались в менее престижных университетах на меньшей зарплате, несмотря на то, что более известные вузы делали для них заманчивые предложения по финансовому вознаграждению их деятельности. Как правило, это в основном было связано с тем, что в вузах, в которых они оставались работать, для них создавались лучшие условия профессиональной деятельности. Анализ опыта зарубежных вузов показывает, что для настоящего учёного важнейшим условием, определяющим выбор учебного заведения, является возможность иметь всё необходимое для осуществления эффективной научно-педагогической деятельности, предоставление ему максимальной свободы научного творчества, отсутствие бюрократических барьеров, наличие талантливых помощников и учеников. Таким образом, под необходимыми производственными условиями понимается достаточно широкий спектр условий труда, включающий материальные и нематериальные аспекты академической деятельности.

Прежде всего, следует отметить, что талантливые учёные в качестве места трудоустройства в первую очередь рассматривают те вузы, в которых существует система пожизненного найма. Трудоустройство в таком вузе позволяет им заниматься любимым делом, не опасаясь того, что через несколько лет им надо будет снова искать место работы и думать о том, как обеспечить семью. Кроме гарантии трудоустройства, пожизненная система найма предоставляет и полную свободу творчества научно-педагогическому работнику, независимость от научного сообщества и администрации в принятии решений.

В случае отсутствия в университете системы пожизненного найма, необходимо разработать понятную для международных специалистов систему срочных контрактов, определяющую порядок заключения краткосрочных контрактов, виды и порядок заключения долгосрочных контрактов, в каких случаях могут заключаться договора гражданско-правового характера. Эта система должна также определять порядок оценки деятельности и аттестации международных специалистов, условия и порядок продления договоров. Таким образом, эта система должна показывать международным специалистам возможные профессиональные и карьерные перспективы в конкретном вузе, а также возможность длительной работы при условии выполнения определённых и заранее оговорённых показателей.

В ведущих зарубежных вузах, имеющих систему пожизненного найма, как правило, параллельно существует и система срочных контрактов. При определённых условиях специалист, работающий по срочному контракту, может получить возможность посоревноваться с другими коллегами и за бессрочную должность.

Другим важнейшим производственным условием привлечения талантов является наличие в университете развитой научной инфраструктуры, общей и по профилю исследователя, а также возможность пользоваться научной инфраструктурой не только университета, но и региона и страны (центрами коллективного пользования научным оборудованием, уникальными стендами и установками, технопарками и т.п.). Известно, что под научной инфраструктурой понимается различное научное оборудование, приборы и установки, расходные материалы, наукоёмкие ресурсы (базы данных, научные библиотеки, коллекции, архивы или структурированная научно-техническая информация), наукоёмкие услуги, так называемая е-инфраструктура (GRID, компьютеры, суперкомпютеры, программное обеспечение, коммуникационные сети) и т.п. Известно также, что в российских вузах далеко не всегда можно получить быстрый и свободный доступ к необходимым исследователю инфраструктурным элементам, особенно если эти элементы, например, находятся в заведовании определённых структурных подразделений университета, а исследователи являются представителями других структурных подразделений университета. Что, естественно, затрудняет выполнение междисциплинарных исследований, ведёт к пустой трате времени, а иногда просто срывает все планы. Поэтому перед тем как пригласить международного специалиста необходимо понять, будет ли он иметь свободный доступ к необходимой инфраструктуре, и в случае наличия потенциальных трудностей, определить, каким образом эти трудности можно устранить.

Ещё одним важнейшим производственным условием является наличие или возможность создания в университете научного коллектива единомышленников, работающего над интересующей международного учёного проблематикой. Это может быть группа, уже работающая в университете под руководством ведущего, известного в научном мире учёного, и международный специалист может присоединиться к ней, выполняя определённую часть общей работы. Возможен вариант, когда ведущий, известный в научном мире международный специалист приглашается в зарубежный университет с целью создания и руководства научным коллективом. Понятно, что в этом случае у него должна быть возможность привлечения в коллектив нужных ему людей – учёных, аспирантов, лаборантов и т.д. – в том числе и с международного рынка труда. Для этого могут понадобиться дополнительные ресурсы.

Посещение и анализ опыта ведущих зарубежных вузов показывают, что в них научно-педагогическим работникам (впрочем, как и другим основным категориям сотрудников), как правило, предоставляются отдельные и удобные офисы, оборудованные необходимой офисной техникой. Часто в просторном офисе имеется большая личная профессиональная библиотека, которая обычно создаётся без затрат университета и научно-педагогического работника. В некоторых странах существует практика, когда различные издательства высылают известным учёным по одному экземпляру только что изданных научных книг, учебников, сборников практических заданий и т.п. по профилю их научно-педагогической деятельности. Таким образом, научно-педагогические работники сразу знакомятся с новинками книгоиздания, имеют возможность выбора, а также возможность заказать необходимое количество современной литературы для осуществления научно-педагогической деятельности в университете.

Кроме этого, в ведущих зарубежных вузах в общем пользовании кафедр имеется своя высокопроизводительная множительная техника (автоматические мини-типографии, ризографы, большие ксероксы, ламинаторы и т.п.), позволяющие с большой скоростью распечатывать в различных вариантах большие объёмы учёбных материалов, переплетать их, ламинировать и т.д.

Научно-педагогическим работникам могут предоставляться помощники, как правило, из числа магистрантов, которые могут вести практику у студентов-бакалавров, помогать в научной деятельности, выполнять различные административные функции, освобождая научно-педагогического сотрудника от рутинной работы. Таким помощникам вуз выплачивает небольшое вознаграждение за их труд (примерно $500 в месяц).

Поэтому перед привлечением международных специалистов необходимо выделить удобные для осуществления профессиональной деятельности, оборудованные офисной техникой помещения. Необходимо проработать вопросы обеспечения необходимой научно-педагогической литературой, размножения учебных материалов, предоставления помощников.

Важнейшим производственным условием является наличие в университете англоязычной среды, позволяющей осуществлять эффективную коммуникацию и профессиональную деятельность. Опыт показывает, что без привлечения в подразделения университета постоянно работающих в них международных специалистов, говорящих на английском языке, создания значительного количества образовательных программ на английском языке, защиты и издания выпускных квалификационных работ на английском языке, а также без разработки и реализации эффективной языковой политики вуза, предусматривающей в том числе широкую языковую подготовку персонала, создать такую среду весьма проблематично.

К важным условиям, содействующим эффективной производственной деятельности международного специалиста, относится и предоставление ему ментора. В ведущих зарубежных университетах мира это широко распространённая практика. Ментор в этих университетах предоставляется не только молодым иностранным учёным и постдокам, но и практически всем, в том числе национальным кадрам и опытным сотрудникам, вновь прибывающим в университеты. Многочисленные исследования показывают, что предоставление менторов для оказания профессиональной, карьерной и социально-бытовой поддержки новым работникам в значительной степени ускоряет их адаптацию в коллектив и способствует эффективной деятельности.

Ещё одним важным условием эффективной производственной деятельности является предоставление международным специалистам информации, необходимой для выполнения своих функциональных обязанностей. Прежде всего, эти обязанности должны быть описаны и выданы на руки международному специалисту, специалист должен расписаться в ознакомлении с этими обязанностями. Необходимо также ознакомить международного специалиста со всеми общими и специальными правилами безопасности, он также должен расписаться в этом. Международный специалист также должен дать согласие (и расписаться в этом) на использование его личных данных в служебных целях.

Для повышения эффективности деятельности, сокращения времени на решение организационных вопросов желательно разместить в открытом доступе или интранете специальное руководство для международных специалистов на английском языке, в котором следует подробно разработать как минимум разделы со следующими условными названиями:

- Трудоустройство – в этом разделе следует подробно описать порядок рекрутмента, оценки и приёма на работу международных специалистов, необходимые для этого документы и порядок их подачи, порядок оценки документов об образовании; охарактеризовать существующую в университете систему найма (порядок заключения срочных, бессрочных, гражданско-правовых договоров) и порядок аттестации и продвижения по карьерной лестнице; описать также порядок получения трудовой книжки, страхового свидетельства ОПС, банковской карты; порядок оформления пропусков и читательского билета в библиотеку университета, порядок заказа визитных карточек, получения адреса корпоративной электронной почты, получения разрешения на служебную парковку и т.п. Здесь же, по всей видимости, можно дать кратко основную информацию из Трудового кодекса РФ в части, касающейся международных специалистов, и Федерального закона №115-ФЗ от 25.07.2002 "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации".

-Работа в университете – здесь желательно описать общие правила университета, кампус университета; порядок проведения занятий и оценки студентов; порядок организации научной деятельности в университете и научного руководства, существующие в университете международные профессиональные и научные базы данных и порядок работы с ними, порядок осуществления публикационной активности, порядок организации и участия в научных (в т.ч. совместных) проектах, порядок оказания поддержки в оформлении заявок на гранты, порядок осуществления коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, организацию защиты интеллектуальной собственности, порядок работы в бизнес-инкубаторе и технопарке университета и т.п.

- Поддержка международных специалистов – в этом разделе следует описать основные структуры и сотрудников, осуществляющих поддержку международных специалистов и порядок предоставления поддержки (включая хостинг, менторство, и коучинг); дать ссылки на разделы университетского сайта, предоставляющего информацию для международных специалистов; дать описание программ поддержки международных специалистов; описать возможности по изучению русского языка и порядок оформления на курсы русского языка; описать существующие в университете периодические издания для международных специалистов; охарактеризовать возможности по участию международных специалистов в различных клубах, кружках, секциях и т.п.

Безусловно, важнейшим условием эффективной производственной деятельности является конкурентоспособное материальное вознаграждение деятельности международного специалиста. Основу материального вознаграждения составляют заработная плата и социальный пакет.

Заработная плата может формироваться на основе ставки и различных надбавок за сложность и качество выполняемой работы или на основе почасовой оплаты деятельности сотрудника. Почасовую оплату удобнее применять в том случае, если международный специалист осуществляет только педагогическую деятельность. Оплачиваться могут только аудиторные или контактные часы. Практика российских вузов (например СПбПУ) показывает, что международные специалисты охотно соглашаются на такую форму оплаты труда. Стоимость одного академического часа аудиторных занятий при этом составляет от €30 до €150 в зависимости от квалификации и заслуг специалиста (индекс цитируемости, индекс Хирша, известные труды и т.п.).

Заработная плата, формируемая на основе ставки, определяется в зависимости от содержания деятельности международного специалиста. Но в любом случае она должна быть сопоставима со средней зарплатой специалистов его уровня на международном рынке труда. Известно, например, что при привлечении высококвалифицированного специалиста в российский вуз, его заработная плата не должна быть менее одного миллиона рублей.

Практика российских вузов показывает, что минимальный социальный пакет для международного специалиста может включать оплату проживания, проезд к новому месту работы, а также оплату визового сбора и медицинской страховки[[1]](#footnote-1).

Одним из условий эффективной деятельности может быть и моральное вознаграждение международного специалиста. К мерам морального поощрения можно отнести награждение международного специалиста благодарственным адресом, почётными грамотами, дипломами, медалями, ценными подарками, размещение его фотографии на доске почёта, публикацию статьи о нём в известном издании, принятие его в члены общественных академий наук и почётных научных обществ, присвоение ему звания почётного профессора университета, присвоение его имени аудиториям, лабораториям или зданиям университета. Для молодых учёных в качестве поощрения можно рассматривать и сообщение об их успехах и достижениях (благодарственный адрес) в университет и школу, которые они недавно закончили.

Следует также помнить о таких моральных стимулах, как благожелательная и неконфликтная атмосфера в коллективе, приверженность сотрудников университета моральным ценностям, нетерпимость к коррупции, плагиату, непотизму, хамству. К сожалению, особенности национального менталитета таковы, что люди, как правило, не замечают его отрицательных качеств или относятся к ним вполне терпимо.

Несомненно, важнейшим условием нормальной профессиональной деятельности является приверженность руководства вуза основным моральным ценностям, всестороння поддержка приоритетных направлений научной деятельности и общего развития вуза, включая интернационализацию, стремление оперативно решать возникающие проблемы, реагировать на жалобы и предложения международных сотрудников.

Есть ряд других условий, которые также могут влиять на эффективность деятельности. Относятся ли они к минимально необходимым условиям, по всей видимости, следует решать в каждом конкретном случае, поскольку это зависит от целей, желаний и характера деятельности конкретных международных специалистов. К другим условиям, которые могут способствовать эффективности профессиональной деятельности, можно отнести следующие: совместная работа с ведущими учёными мира, заведование (со-заведование) кафедрой или руководство научной лабораторией или научным центром, работа на новейшем научном оборудовании, участие в значительных проектах (в том числе международных), участие в разработке кейсов, написании современных учебников, возможность разработки эксклюзивного авторского курса на основе работы в зарубежном вузе и др.

Кратко минимально необходимые производственные условия для международных специалистов представлены на рис. 1.

Наличие системы пожизненного найма и срочных контрактов

Наличие развитой научной инфраструктуры

Наличие или возможность создания в университете научного коллектива

Предоставление международному специалисту удобного офиса

Наличие необходимой научно-педагогической литературы

Наличие в университете англоязычной среды

Предоставление международному специалисту ментора

Предоставление международным специалистам необходимой информации

Конкурентоспособное материальное вознаграждение деятельности

Моральное вознаграждение деятельности

Рис.1. Минимально необходимые производственные условия

***Необходимые социально-бытовые условия***. Исходя из названия этих условий, их можно разбить на условия социализации и бытовые условия. Под условиями социализации понимаются условия, способствующие относительно лёгкому вхождению международных специалистов в новую культуру и профессиональную субкультуру и психологической адаптации в новом рабочем коллективе и обществе в целом. Понятно, что под бытовыми условиями понимаются условия жизни в другой стране.

Порядок и содержание поддержки в социализации международного специалиста в немалой степени зависит от того, из какой страны прибыл этот специалист или к какому этносу принадлежит. Поэтому при определении форм оказания поддержки в социализации не лишним будет опереться на научные данные в этой сфере. Например, на «Культурные характеристики» Герта Хофстеде (Hofstede’s Cultural Dimensions). Как показывают работы этого и других социологов, личностные характеристики преподавателей и студентов, их поведение в классе и взаимные ожидания значительно разнятся в зависимости от той культуры, в которой они воспитывались. В практике зарубежных университетов нередки были случаи, когда иностранные научно-педагогические работники очень быстро теряли работоспособность или получали нервный срыв, если с ними не проводилась работа по ознакомлению с поведенческими характеристиками представителей другой культуры.

Кроме этого, необходимо продумать меры по реализации неформального общения иностранных специалистов с коллегами и студентами своего вуза. В США, например, преподавателям рекомендуется приглашать иностранных коллег, работающих в американском вузе, к себе домой для совместного общения в неформальной обстановке. В некоторых вузах организаторам таких вечеринок выделяются небольшие финансовые средства.

Альтернативой приглашению домой может быть вечер в кафе или ресторане, пикник на природе. Совместные походы в театры и музеи тоже неплохой способ социализации. Внеклассная работа иностранных специалистов со студентами, участие в работе различных клубов по интересам и в спортивных соревнованиях также приветствуется. Таким образом, желательно продумать возможные направления работы по социализации, выделить необходимые средства и назначить должностных лиц, которые могли бы организовывать и контролировать этот процесс.

К минимально необходимым бытовым условиям следует отнести следующие условия:

- предоставление жилого помещения или оказание помощи в поиске и аренде жилья;

- оплата проезда и оказание поддержки в переезде семьи к новому месту работы;

- оказание поддержки и помощи при устройстве детей международных сотрудников в детские дошкольные и школьные заведения;

- оказание помощи в ориентации в городе и районе проживания (магазины; транспорт; организации, предоставляющие бытовые услуги; порядок оплаты коммунальных услуг и т.п.).

Важнейшей и эффективной формой обеспечения необходимых социально-бытовых условий для международных специалистов являются программы поддержки. В ведущих университетах мира организуются свои собственные программы поддержки международных специалистов, кроме этого, они участвуют в программах поддержки иностранцев, разрабатываемых правительствами своих стран и администрациями городов, в которых находятся университеты. Университеты предоставляют также информацию о возможности участия в международных программах поддержки иностранцев.

Разработка и реализация программы поддержки международных специалистов предполагает выделение руководством вуза необходимых для этого ресурсов: кадровых, финансовых, материальных и временных.

Ниже приводятся возможные варианты основных программ поддержки международных специалистов в российском университете.

- Ориентационная программа.

- Программа подготовки менторов.

- Программы коучинга.

- Программа изучения русского языка.

- Программа «Друг семьи».

- Программы совместного отдыха.

- Программа «Знакомство с городом»[[2]](#footnote-2).

Кратко минимально необходимые социально-бытовые условия для международных специалистов представлены на рис. 2.

Поддержка в социализации международного специалиста

Предоставление жилья или помощь в поиске и аренде жилья

Оплата проезда и оказание поддержки в переезде семьи

Помощь при устройстве детей в детские сады и школы

Помощь в ориентации в городе и районе проживания

Наличие программ поддержки международных специалистов

Рис. 2. Минимально необходимые социально-бытовые условия

1. Более подробная информация о возможном содержании социального пакета для международных специалистов приводится в документе настоящего исследования под названием «Рекомендации по формированию минимально необходимого социального пакета и разработке схем социальной поддержки международного специалиста». [↑](#footnote-ref-1)
2. Подробно порядок обеспечения социально-бытовых условий, а также содержание программ поддержки для международных специалистов описаны в «Методических рекомендациях по внедрению российскими университетами-участниками Проекта повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов среди ведущих мировых научно-образовательных центров одной из моделей сервисов профессиональной и социально-бытовой поддержки и закрепления международных специалистов» настоящего проекта. [↑](#footnote-ref-2)