



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

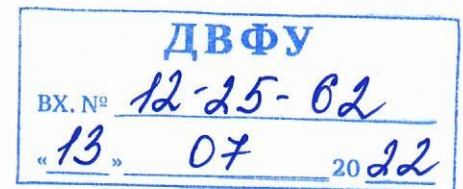
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДВФУ)

Восточный Институт-Школа региональных и международных исследований

И.о. ректора ДВФУ
Б.Н. Коробцу

Копия: проректору по общим
вопросам Грининой Л.А.

Уважаемый Борис Николаевич!



Обращаемся к Вам в связи с итогами конкурсного отбора на должности профессорско-преподавательского состава ДВФУ, который состоялся в июне 2022 г.

Практически все действующие сотрудники ВИ-ШРМИ, подавшие заявки на конкурс, успешно прошли конкурсную процедуру и получили право на продление трудовых договоров с ДВФУ, однако правила и процедура конкурса оставили у многих коллег тягостное впечатление, что явно не способствует трудовой и творческой атмосфере в коллективе. Так, по итогам конкурса многие сотрудники, в том числе те, кто всю жизнь работал в университете, получили трудовые договоры с униженными сроками (например, два года и два месяца).

Самый главный порок ныне действующей конкурсной процедуры заключается, на наш взгляд, в том, что она оценивает преподавателей исходя из множества критериев (что, наверное, само по себе неплохо), но в этих десятках показателей растворяются и фактически девальвируются, деприоритизируются показатели, образующие ядро учебной и научной деятельности профессорско-преподавательского состава университета. В процессе участия в конкурсной процедуре многие преподаватели оказались незаслуженно недооценены.

Высококвалифицированные кадры (в том числе и преподаватели вузов) продолжают покидать Дальний Восток в поисках более привлекательных вакансий, которых много в западных регионах нашей страны, но вместо того, чтобы постараться удержать специалистов, ДВФУ подвергает их процедуре конкурса, по результатам которого опытный, квалифицированный специалист получает право на один или два года работы.

В результате оттока (а не притока) преподавателей возникает острый дефицит кадров, что напрямую оказывает влияние на учебный процесс. Например, в Академическом департаменте английского языка (который отвечает за обучение английскому языку всех студентов ДВФУ) из-за хронической нехватки преподавателей все штатные преподаватели вынуждены выполнять учебную нагрузку на полторы ставки (это практические языковые занятия). В то же время при разработке показателей балльно-рейтинговой системы оценки ППС идеологами конкурса в ДВФУ были учтены активности только для преподавателей выпускающих кафедр. Таким образом, преподаватели межфака имеют минимальные шансы набрать необходимое количество баллов и, как следствие, получают унизительно короткие сроки трудового договора при прохождении конкурса. В результате преподаватели демотивированы ответственно и добросовестно выполнять свое основное учебное поручение – учить студентов; они лихорадочно ищут различные околоучебные активности, которые принесут им большее количество баллов в конкурсном портфолио. Такая порочная логика снижает качество учебного процесса и не дает преподавателям языковых дисциплин, многие из которых – это женщины с несовершеннолетними детьми, никаких социальных гарантий. Что можно ждать от преподавателя, у которого срок трудового договора – один год? Ответ очевиден.

Еще одна категория сотрудников, по которым ударила нынешняя конкурсная процедура, – это профессора, доктора наук, которые являются ветеранами университета и в ряде случаев являются системообразующими фигурами в своих научно-учебных областях. Многие из них по итогам конкурса получили унизительно маленькое количество бесцеремонно сниженных оценочных баллов и в результате – контракты на два года с «хвостиком» в пару месяцев или на четыре года (тоже с «хвостиком»). Некоторые из них теперь высказывают недоумение и откровенную обиду: почему ДВФУ не мог заключить с ними полноценные пятилетние контракты? Неужели кто-то считает, что если дать профессору, доктору наук трудовой договор продолжительностью два года и два месяца (а такие случаи имеются), это будет продуктивно стимулировать его преподавательскую и исследовательскую работу?

Следует также учитывать, что, как правило, эти профессора являются членами диссертационных советов, действующих на базе ДВФУ, а в каких-то случаях даже двух советов по смежным научным отраслям. Заменить их там практически нечем, так как в ДВФУ существует нехватка штатных докторов наук, более того, по ряду специальностей наблюдается их убыль. Работа в диссертационном совете не оплачивается и в то же время весьма трудозатратна. Между тем по действующей конкурсной процедуре членство в диссовете оценивается всего в 10 баллов. Действующая конкурсная процедура создает прямые риски для работы диссоветов, многие из которых и так являются весьма хрупкими конструкциями.

Нынешние правила конкурса можно было бы отчасти понять и принять, если бы действительно существовала конкуренция за должности ППС в ДВФУ. Но ее нет. В этом году в ВИ-ШРМИ в 95% случаев на одну вакансию претендовал единственный же кандидат, как правило, сотрудник

уже занимающий эту должность. Таким образом, конкурс по сути представляет собой не «конкурсный отбор», а продление трудовых договоров уже давно работающих преподавателей. Но делается это травмирующим и унижительным образом. Существующая формализованная и безликая процедура конкурса никак не способствует повышению кадрового, человеческого потенциала ДВФУ, а зачастую, наоборот, демотивирует профессоров и преподавателей, отчуждает их от университета.

Просим Вас, Борис Николаевич, дать поручение о пересмотре правил конкурсного отбора профессорско-преподавательского состава в Дальневосточном федеральном университете.

Коллектив преподавателей ВИ-ШРМИ.....