

Бабикова Анна Валерьевна

Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: annafeat@gmail.com.

347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44.

Тел.: 88634371742; +79185005850.

Кафедра экономики; к.э.н.; доцент.

Федотова Анна Юрьевна

E-mail: kri81@mail.ru.

Тел.: 88634371742; +79289116054.

Кафедра экономики; к.э.н.; доцент.

Шевелев Вячеслав Викторович

Тел.: 88634371742.

Кафедра экономики; аспирант.

Babikova Anna Valerevna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”.

E-mail: annafeat@gmail.com.

44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.

Phones: +78634371742; +79185005850.

The Department of Economics; Cand. of Ec. Sc.; Associate Professor.

Fedotova Anna Jurevna

E-mail: kri81@mail.ru.

Phones: +78634371742; +79289116054.

The Department of Economics; Cand. of Ec. Sc.; Associate Professor.

Shevelev Viacheslav Viktorovich

Phone: +78634371742.

The Department of Economics; Postgraduate Student.

УДК 331.221

М.Р. Бечвая, К.Г. Кулешова

**УПРАВЛЕНИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕМ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА
СОТРУДНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ:
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ**

В настоящее время совершенствование системы оплаты труда сотрудников высших учебных заведений становится все более актуальной проблемой. В статье выделены формы организации труда работников вуза, а также методы нормирования труда различных категорий работающих, которые имеют большое значение для управления образовательным учреждением. Приведен сравнительный анализ моделей оплаты труда работников высшей школы, который позволяет усовершенствовать стимулирование процесса работы по повышению качества образования.

Управление вузом; организация труда; система оплаты труда; нормирование труда; сотрудники высшей школы; качество научно-образовательного процесса.

M.R. Bechvaya, K.G. Kuleshova

MANAGEMENT IMPROVEMENT OF WAGE EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS: THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS

At present, improving the system of remuneration of employees of higher educational institutions is becoming increasingly urgent problem. The article highlighted the forms of organization of employees of high school, as well as methods of work measurement of various categories of employees, which are important for managing an educational institution. A comparative analysis of models of compensation of employees of higher education, which allows the process to improve the incentives to improve the quality of education.

University management; work organization; wage system; regulation of labor; employees of higher education; the quality of scientific and educational process.

В современных условиях совершенствование организации, нормирования труда работников высшего образования и его гуманизация являются актуальными вопросами, так как от их решения зависят оптимальные пропорции между ресурсным обеспечением вуза и качеством выпускаемых специалистов. Эта проблема является современной в связи с необходимостью снижения себестоимости научно-образовательных услуг и в то же время необходимостью привлечения высококвалифицированных кадров в высшую школу.

Управление вузом должно быть направлено на повышение его социально-экономического потенциала через научно обоснованное соотношение между затратами и результатами вуза, изыскание новых более прогрессивных форм и методов обучения, приводящих будущего специалиста к качественным знаниям, а вуз – к конкурентоспособности [1]. Сочетание качественных знаний студентов и конкурентоспособности вуза достигается рациональным использованием внутренних факторов, в частности, нормированием и организацией труда работников, с внешними, учитывающими динамичность и неопределенность функционирования экономики.

Организация труда в экономике рассматривается как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе. Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой больший вес приобретает результативность труда. Кроме того, возрастает цена единицы рабочего времени. Совершенствование системы организации труда способствует рациональному использованию оборудования, фонда рабочего времени, что повышает производительность труда, снижает себестоимость продукции, увеличивает рентабельность производства.

Для выявления сущности организации труда в вузе важно четкое определение ее места в системе эффективной деятельности вуза. На уровне вуза организация труда представляет собой систему рационального взаимодействия вузовских работников со средствами обучения и со студентами как объектами и субъектами обучения, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления научно-образовательного процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов. На высших уровнях управления образовательным учреждением принципиальное значение имеют определение правильных пропорций работающих и выполняемых ими функций, выбор рациональных форм организации труда работников вуза, методов нормирования труда различных категорий работающих, а не только ППС. Важная роль отводится планированию, основой которого является нормирование труда. Нормирование определяется нами как процесс выявления оптимальных пропорций состава работников и выполняемых ими функций, а также выбор рациональных форм и методов организации труда работников вуза и определение оптимальной трудоемкости в зависимости от квалификации.

Исходя из содержания нормирования труда, установлено, что оно призвано решать следующие основные задачи:

- ◆ экономические, выражающие направленность организации труда работников вуза на создание системы взаимосвязей и ставящие целью повышение содержательности и привлекательности процессов передачи и получения знаний, умений и навыков;
- ◆ технико-технологические, которые выражают влияние, оказываемое организацией и нормированием труда на совершенствование структуры вуза, его специализацию, выбор оптимальных вариантов учебно-методической деятельности с использованием технологических процессов. Все решения, принимаемые по этим направлениям (расписание занятий, разработка новых технологических процессов, конструирование и оснастка оборудования), требуют использования критериев трудоемкости трудовых процессов, устанавливаемых с помощью нормирования труда;
- ◆ психофизиологические, предполагающие создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую и устойчивую работоспособность человека в течение учебного дня, сохранение здоровья как ППС, лаборантов, методистов, инженеров, так и студентов. Это становится возможным благодаря применению при организации учебного процесса физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, оптимизации темпа работ, созданию на рабочих местах нормальных условий труда;
- ◆ социальные, ставящие целью повышение содержательности и привлекательности процессов передачи и получения знаний, умений и навыков [2].

Все перечисленные задачи решаются в комплексе и не только между собой, но и в сочетании с практической деятельностью студентов на предприятиях. Такой подход может обеспечить максимальную эффективность организации труда в вузе.

Улучшение качества научно-образовательного процесса не мыслимо без достойной и дифференцированной оплаты. Существует множество моделей оплаты труда работников высшей школы, которые представлены в табл. 1.

Таблица 1

Сравнительный анализ моделей оплаты труда преподавателей [3]

Параметры сравнения	Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4	Модель 5
Авторы	Б. Ткаченко	Л. Калининко, Г. Василенко	О. Минева	О. Матвейчук	В. Бобков, Н. Маликов
Функция заработной платы, на повышение которой ориентирована модель	Стимулирующая	Стимулирующая	Стимулирующая	Стимулирующая	Воспроизводственная
Объект	Научные сотрудники, преподаватели	Преподаватели вузов	Преподаватели государственных вузов	Преподаватели вузов	Педагоги
Показатели, используемые для оценки деятельности персонала (для стимулирующих моделей оплаты труда)		1. Сумма затрат времени 2. Сложность труда 3. Интенсивность "живого" труда 4. Качество преподавания 5. Своевременность выполнения работ	1. Деловые качества 2. Профессионально-квалификационный уровень 3. Сложность труда 4. Личный вклад	1. Квалификация 2. Учебно-методическая работа 3. Научно-исследовательская работа 4. Внеучебная работа	

Окончание табл. 1

Параметры сравнения	Модель 1	Модель 2	Модель 3	Модель 4	Модель 5
Фонд оплаты труда, используемый при распределении (для стимулирующих моделей оплаты труда)	Общий	Премияльный	Факультетский	Кафедраальный	
Апробация модели	Нет	Есть	Нет	Есть	Нет
Достоинства	Достаточно универсальная гибкая система вертикально-горизонтального перемещения сотрудников по результатам их труда	Стимулирует преподавателей активно использовать рабочее время	Четко сформированная модель оценки и оплаты труда преподавателей	Достаточно простая и лаконично представленная рейтинговая модель оплаты труда	Модель направлена на решение важнейшей проблемы повышения уровня заработной платы работников педагогического труда
Недостатки	Не изложена методика аттестации персонала, по результатам которой происходит движение	Нет четко сформулированной методики оплаты труда	Для аттестации преподавателей используются показатели, требующие достаточно сложной и трудоемкой оценки	В процессе оценки не учитывается важнейший показатель качества преподавания	Нет практической апробации

В представленных моделях в неполной мере отражается вопрос о том, как должен стимулироваться сам процесс работы по повышению качества образования. Первый момент, требующий различного рода стимулирования, это развитие компетенций и повышение уровня профессионального мастерства преподавателей. Создание устойчивых мотиваций в этом случае обеспечивается стабильной системой значительной дифференциации оплаты за один и тот же труд преподавателям различной квалификации. При этом руководство образовательного учреждения должно предоставлять работникам широкие возможности для повышения квалификации, такие, как обучение на курсах повышения квалификации, в аспирантуре, в докторантуре, участие в проведении научных семинаров, а также за счет привлечения молодых специалистов к выполнению научно-исследовательской работы и проведение организационной работы по подбору научных руководителей для подготовки диссертационных работ. Все эти мероприятия должны организовываться и финансироваться образовательным учреждением.

Вторым моментом является материальное стимулирование работ по созданию и актуализации содержания учебно-методических материалов и наполнению учебного процесса современными образовательными технологиями. Решается он с помощью системы гражданско-правовых договоров на оказание услуг и выполнение работ. Здесь необходим индивидуальный подход и прозрачное нормирование по объемам и качеству работы [4].

Не маловажным также является то, что преподаватель сразу может оценить стоимость работы (рассчитать среднюю стоимость часа), так как в контракте ого-

варивается сумма выплаты за выполняемую работу по договору. Для устранения конфликта в связи с возможностью двойного счета при начислении заработной платы выполняется операция компенсации: часть суммы должностного оклада по штатной должности преподавателя (соответствующая оплате «первой половине рабочего дня» преподавателя), умноженная на продолжительность семестра, вычитается из расчетной суммы контракта конкретного преподавателя за фактически отработанные часы учебной работы по конкретному академическому потоку обучающихся. Это действие направляет нивелирование значимости с точки зрения оплаты труда соотношения бюджетных и контрактных студентов. Если данную систему плавающих окладов и расчета суммы на оплату труда преподавателей университета распространить на обучающихся по очной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, то это позволит избежать возникновения возможных конфликтов в связи с неравномерностью оплаты труда за проведение учебной работы со студентами разных форм обучения.

Преимущество введения системы плавающих окладов профессорско-преподавательского состава для всего университета, на наш взгляд, является очевидным. Прежде всего, определяющими факторами при расчетах оплаты труда преподавателей является учебный план и контингент обучающихся. Эти факторы являются более консервативными и не поддаются оперативной корректировке. Изменения в этих параметрах сопряжены с реализацией политики планирования в масштабах всего Университета. При этом одновременно существует возможность использования двух уровней регулирования системы: с помощью инструментария для «грубой» (с помощью нормативов) и «тонкой» (с помощью приказа о величине тарифных ставок по оплате труда за различные виды учебной работы) подстройки системы плавающих окладов. Это позволит увязывать величину планируемого финансирования на предстоящий период работы (учебный семестр), объемы предстоящей учебной работы, потребности в кадровых ресурсах и существующий человеческий потенциал специалистов из числа ППС университета, который может быть привлечен к выполнению конкретной учебной работе в предстоящем периоде.

В настоящее время на основе практической апробации системы плавающих окладов идет выработка рекомендаций по изменению корректирующих параметров управления системой плавающих окладов. Выполняется автоматизация расчетов учебной нагрузки и сумм на оплату труда по конкретным контрактам преподавателей, которая будет интегрирована в общеуниверситетскую систему управления деятельностью вуза.

Таким образом, внедрение новых форм, методов и технологий совершенствования системы оплаты труда сотрудников высших учебных заведений позволит обеспечить повышение качества управления университета в целом, а также достижение оптимального соотношения между уровнем оплаты труда и качеством научно-образовательных процессов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Боровская М.А.* Организационно-информационные модели финансово-экономического управления университетом с использованием проектно-процессного подхода: Монография / Под ред. М.А. Боровской, В.Г. Захаревича. – Таганрог: Изд-во ТТИ ЮФУ, 2009.
2. *Меликьян Г.Г.* Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликьяна. – М.: Изд-во МГУ, 1999.
3. *Миляева Л., Леонова С.* Оплата труда в государственных вузах // Журнал «Человек и труд». – 2007. – № 2. – С. 38-41.
4. *Баткаева И.А.* Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике / И.А. Баткаева. – М.: ГАУ, 2004.

Статью рекомендовал к опубликованию д.т.н., профессор В.И. Сидельников.

Бечвая Мария Раджевна

Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: bechvaya-mr@yandex.ru.

347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44.

Тел.: 88634371742; +79281457972.

Младший научный сотрудник НИЧ.

Кулешова Ксения Геннадьевна

E-mail: vlasenko1985@mail.ru.

Тел.: 88634371742; 89185311515.

Кафедра экономики, соискатель.

Bechvaya Mariya Radgevna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomous Educational Establishment of Higher Vocational Education “Southern Federal University”.

E-mail: bechvaya-mr@yandex.ru.

44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.

Phones: +78634371742; +79281457972.

Associate Fellow of SRD.

Kuleshova Kseniya Gennadevna

E-mail: vlasenko1985@mail.ru.

Phones: +78634371742; +79185311515.

The Department of Economics; Applicant.

УДК 331.104

И.С. Богомолова, М.А. Масыч

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ**

В современных условиях существенно возрастает роль трудового потенциала в контексте социально-экономического и демографического развития страны. Данная статья посвящена анализу положений концепции развития человеческого потенциала, исследованию аспектов воспроизводства трудового потенциала в современной России, его взаимодействия с демографическим воспроизводством населения на основе анализа основных количественных и качественных параметров трудоспособности населения с целью всестороннего развития человека и формирования его личностного потенциала.

Трудовой потенциал; воспроизводство; развитие экономики; демографические факторы; качество жизни.

I.S. Bogomolova, M.A. Masych

**REPRODUCTION OF LABOUR POTENTIAL IN SYSTEM SOCIAL
AND ECONOMIC AND DEMOGRAPHIC FACTORS**

In modern conditions the role of labor potential essentially increases in a context of social and economic and demographic development of the country. Given article is devoted the analysis of positions of the concept of development of human potential, research of aspects of reproduction of labor potential in modern Russia, its interactions with demographic reproduction of the population on the basis of the analysis of the basic quantitative and qualitative parameters of work capacity of the population for the purpose of an all-around development of the person and formation of its personal potential.

Labor potential; reproduction; development economics; demographic factors; quality of life.