Abstract

In this article describes the methodological approaches to research of employees labor behavior of higher education, specifically the teaching staff, key factors – motivators an effective labor behavior are defined on the basis of sociological research. During research was determined that the basis of labor behavior based on the principle of fictionalization, which consist on a variety of functions, roles of the modern teacher. These functions and roles should be implemented to achieve the education quality process and the effective use of human resources.

Keywords: *labor behavior, factors – motivators, factors – demotivators, concept of total remuneration, teachers involvement.*

УДК 331.225:331.101.38

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА: МАТЕРИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Масыч Марина Анатольевна кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра научных исследований «Инструментальные, математические и интеллектуальные средства в экономике», Южный федеральный университет (347922, Россия, г. Таганрог, ул. Энгельса, 1). E-mail: mamasych@sfedu.ru

Паничкина Марина Васильевна кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, Институт управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета (347922, Россия, г. Таганрог, ул. Чехова, 22). E-mail: panichkina@inbox.ru

Аннотация

В статье рассматриваются инструменты повышения эффективности и результативности деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, как основного ресурса, обеспечивающего способность образовательной организации высшего образования к качественным изменениям. Показано, что обострившееся противоречие между экономическими условиями, в которых вынуждены осуществлять свою деятельность вузы и направленностью этой деятельности на повышение качества подготовки выпускников, требуют новых подходов к оценке эффективности и результативности труда указанной категории вузовского профессионального сообщества, позволяющих повысить качество жизни и социальный статус наиболее квалифицированной его части.

Ключевые слова: *система высшего образования, профессорско-преподавательский состав, заработная плата, оптимизация штатной численности, эффективный контракт.*

Актуальность и значимость решения проблем отечественного высшего образования определяется его ролью, как ключевого ресурса, способного приумножить интел-

лектуальный потенциал России, как средства продвижения на международные рынки новейших технологий и труда.

Современные разнонаправленные тенденции, определяемые как внешними по отношению к системе высшего образования факторами, такими, как интеграция в европейское образовательное пространство, продолжающийся экономический кризис и демографический спад, так и внутренними, связанными с недостатком финансовых, кадровых, информационных и других видов ресурсов, массовизацией и коммерциализацией высшего образования, ведомственной разобщенностью и различными формами собственности вузов и др., привели к снижению адаптационных способностей системы высшего образования к восприятию увеличивающегося объема и скорости обновления информации, следствием которого стали усиление разрыва между содержанием вузовского образования и потребностями общества, снижение качества формирования базовых компетенций студентов, их значительного отставания от потребностей экономики [1].

В связи с тем, вуз является профессиональным сообществом преподавателей, формирующих организацию, несущих ответственность за результаты ее деятельности и определяющих значительное число параметров эффективности ее деятельности, в качестве одного из важнейших условий преодоления указанных негативных тенденций признается адекватное, стоящим перед системой высшего образования целям, изменение социального статуса и экономического положения профессорско-преподавательского состава (ППС) образовательных организаций высшей школы [2].

В создавшихся непростых условиях, комплексное решение проблем трансформации социального статуса и материального положения ППС вузов осуществляется на основе реализации Государственной программы «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной Правительством Российской Федерации в 2012г. и ее новой редакции "Развитие образования на 2013-2020 годы", принятой 15.04.2014 г., которые содержат основные перечни и целевые индикаторы реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования, в том числе, в части повышения «к 2018 году средней заработной платы врачей, преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе», определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и принятой в ноябре 2012г. «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

Следует отметить, что реализация Указов Президента и приоритетных национальных проектов в сфере образования происходит в условиях изменения финансового механизма обеспечения деятельности вузов и структурного реформирования системы высшего образования, которые, в частности, предусматривают трансформацию подходов к оценке деятельности образовательных организаций высшей школы и ее финансирования; оптимизацию численности вузов, использующих средства федерального бюджета; изменения соотношения численности ППС и количества студентов[3]. Основные количественные показатели вузов, сложившиеся, в том числе, под воздействием указанных обстоятельств, представлены в таблице 1.

Таблица 1

Динамика изменения отдельных показателей деятельности образовательных организаций высшего образования за период 2013-2015гг.[4].

	2014г.	**в % к 2013г.**	**2015г.**	**в % к 2014г.**	**в % к 2013г.**
Государственные и муниципальные образовательные организации высшего образования					
-количество образовательных организаций ВО, ед.	548	92,4	530	96,7	89.4
-численность студентов, тыс. человек	4405,5	91,3	4061,4	92,2	84.2
- прием, тыс. человек	1020,8	93,5	1049,6	102,8	96.1
-выпуск, тыс. человек	1017,7	94,4	1109,9	109,1	103
- численность обучающихся, в расчете на 1 работника категории ППС	10,5	103	10,7	101,9	104,9
Частные образовательные организации высшего образования					
-количество образовательных организаций ВО, ед.	402	102,6	366	91,0	93.4
-численность студентов, тыс. человек	803,5	90,6	705,1	87,8	79.5
- прием, тыс. человек	170,9	94,7	172,2	100,8	95,4
-выпуск, тыс. человек	208,4	90,1	190,5	91,4	82,4

Как видно из данных таблицы, в результате структурного реформирования системы высшего образования общее количество вузов, функционирующих в 2013г., за два последующих года было сокращено на 9,1%. При этом, численность государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования в 2015г. по сравнению с численностью 2013г. уменьшилась на 63 организации, или на 10,6%, а частных образовательных организаций высшего образования – на 26 организации, или на 6,6%. С учетом снижения общей численности студентов, обучающихся в организациях системы высшего образования, можно сделать вывод о значительной экономии бюджетных средств, т.е. о наличие возможности повышения заработной платы оставшегося, после оптимизации вузовской сети, профессорско-преподавательского состава.

Следует обратить внимание на динамику показателя численности обучающихся студентов в расчете на одного работника вуза, относящегося к категории ППС. За исследуемый период величина данного показателя повысилась на 4,9% с 10,2 в 2013г. до 10,7 в 2015г. в расчете на одного сотрудника ППС, что указывает на повышение производительности труда указанной категории работников вуза, роста интенсивности их труда.

В настоящее время уровень средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего образования в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации, представлен следующими данными (табл.2).

Таблица 2

Динамика величины средней заработной платы ППС вузов государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации, за 2013, 2014, 2015гг. [5,6].

	Средняя заработная плата ППС вузов, всего, руб.			**Изменения 2015г. к 2013г.**	
	2013г.	2014г.	2015г.	+,-, руб.	%
РФ	40 428	47 188	50 703	10275	125,4
ЦФО	48 254	58 830	64 045	15791	132,7

СЗФО	44 863	51 355	55 765	10902	124,3
ЮФО	31 181	34 966	38 017	6836	121,9
СКФО	23 925	28 442	30 217	6292	126,3
ПФО	33 205	37 981	40 605	7400	122,3
УФО	41 204	46 628	49 712	8508	120,6
СФО	38 690	43 086	46 000	7310	118,9
ДФО	45 029	52 416	56 175	11146	124,8
КФО	-	-	36 832	-	-

Таким образом, наблюдаемая дифференциация средней заработной платы ППС в субъектах федерации за один тот же труд, объясняется существенной социально-экономической региональной поляризацией. За исследуемый период по всем субъектам Российской Федерации отмечается повышение величины средней заработной платы ППС вузов, представленных форм собственности. В среднем, прирост заработной платы ППС вузов РФ составил в 2015 г. 25,4%. Наибольший прирост величины средней заработной платы указанной категории работников отмечен в ЦФО (+32,7%), наименьший – в СФО (+18,9%).

С учетом поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях высшего образования и порогового значения показателя «Отношения средней заработной платы ППС вузов к средней заработной плате по экономике региона» равным в 2015году 125%, можно сделать вывод о его повсеместном достижении (табл. 3).

Таблица 3

Динамика показателя отношения средней заработной платы ППС вузов государственной и муниципальной форм собственности к средней заработной плате по субъекту РФ, % [4,5].

	Средняя заработная плата по субъекту Российской Федерации, рублей			**Отношение средней заработной платы ППС вузов к средней заработной плате по субъекту РФ, %**		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
РФ	29 960	32 611	30 694	134,9	144,7	165,2
ЦФО	36 581	40 090	38 150	131,9	146,7	167,9
СЗФО	32 861	35 462	34 153	136,5	144,8	163,3
ЮФО	22 496	24 518	22 896	138,6	142,6	166,0
СКФО	19 520	21 200	18 448	122,6	134,2	163,8
ПФО	22 521	24 645	23 198	147,4	154,1	175,0
УФО	34 901	37 409	35 658	118,1	124,6	139,4
СФО	26 484	28 375	26 811	146,1	151,8	171,6
ДФО	37 357	40 651	38 216	120,5	128,9	147,0
КФО	-	-	19 102	-	-	192,8

Таким образом, на основании представленных данных можно утверждать, что средняя заработная плата ППС вузов за исследуемый период существенно превышает среднюю заработную плату по экономике субъектов РФ. Отношение заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике региона в 2015г. колеблется от 139,4% в УФО до 192,8% в КФО.

В большинстве субъектов отношение средней заработной платы ППС к средней заработной плате по экономике субъекта превышает общероссийский уровень. Ряд

субъектов (УФО, ДФО, СЗФО, СКФО) демонстрирует значения показателя ниже общероссийского.

Следует отметить, что в ситуации экономической нестабильности в 2015г. произошло общее снижение величины средней заработной платы по экономике субъектов РФ. Этим отчасти объясняется значительный прирост величины исследуемого показателя.

Дифференциация заработной платы ППС вузов различных субъектов РФ объясняется не только социально-экономической региональной поляризацией. Она может проявляться в зависимости от территориального расположения вуза внутри региона (вузы областного центра, периферийные вузы и т.д), а также в зависимости от типа вуза, приоритетности определенных направлений подготовки внутри самого вуза, от существующих в вузе нормативов на выполнение одного и того же вида нагрузки, что может привести к оттоку конкурентоспособных преподавателей из провинциальных вузов в областные, или столичные высшие учебные заведения, а также в другие сектора экономики.

Возникшая проблема определяет необходимость внедрения единого подхода к расчету трудоемкости и нормативов на выполнение всех видов нагрузки преподавателя независимо от типа вуза и его территориальной расположенности.

Указанные в таблицах 2 и 3 данные создают ощущение высоких доходов, получаемых всем профессиональным сообществом высшей школы. Однако отмечая значимость выполнения обязательств государства по поэтапному повышению заработной платы ППС вузов, воспринимать данную информацию следует с определенной долей скепсиса. Показатель средней заработной платы ППС не отражает истинной ситуации, т.к. наряду с заработной платой преподавателей вузов включает в себя и заработную плату административно-управленческого аппарата, а в силу существующей глубокой социально-экономической поляризации и многочисленности, указанной категории работников вуза, данные по их заработной плате, сильно искажают общую картину. В связи с тем обстоятельством, что показатель с 2015года включен в качестве индикатора в мониторинг эффективности деятельности вузов, по нашему мнению, для более объективного анализа следует «развести» показатели, тем более что данные по доходам части административно-управленческого состава вуза публикуются в открытом доступе.

В обстоятельствах оптимизации бюджетного финансирования и необходимости реализации Указов Президента и Программ по развитию отечественного образования, перед вузами поставлена задача максимизации эффективности использования ресурсов, т.е. оптимизация затрат, для реализации которой, образовательными организациями высшего образования используется целый арсенал административных, экономических, психологических и др. методов, не всегда оправданных и соответствующих целям.

В частности, расчет фонда оплаты труда в системе высшего образования в настоящее время осуществляется на основании произведения показателей: количества ставок ППС (где 1 ставка составляет в среднем 900 академических часов учебной нагрузки), средней заработной платы по экономике субъекта РФ и целевого показателя «Отношение средней заработной платы ППС вузов к средней заработной плате по экономике региона». При этом из федерального бюджета предоставляется немногим больше 60% от необходимого объема денежных средств, следовательно, остальные средства необходимо привлечь вузу самостоятельно, используя Гранты и др. виды работ. В случае невозможности найти недостающие средства, вузы вынуждены уменьшать среднесписочную численность ППС путем перевода на кратные доли ставки, ис-

ходя из учебной нагрузки. В результате, вместо повышения заработной платы, у части работников вуза будет снижена или сокращена ставка. Страх перед сокращением, безработицей способствует формированию нездоровой психологической атмосфере в вузовском коллективе.

В качестве решения проблем вузов по снижению расходов проводится оптимизация штатной численности различных категорий работников вуза. В частности, установленные Министерством образования и науки России нормативы, очень жестко регламентируют соотношение численности студентов и преподавательского состава, а также соотношение сотрудников ППС к общей численности работников вуза (38 % АУП, УВП, ОП).

В качестве специального инструмента максимизации эффективности использования ресурсов и изыскания средств для повышения заработной платы ППС, образовательными организациями высшей школы при решении кадровых вопросов стали проводится рейтинговые оценки деятельности преподавателя и использоваться принципы эффективного контракта [8-12], предусматривающие дифференциацию результатов деятельности преподавателей с последующей дифференциацией их заработной платы. Эффективный контракт рассматривается, как способ оптимизации системы оплаты труда ППС вузов, как инструмент их стимулирования к максимально эффективному труду, т.е. ППС должны обеспечить большую отдачу на каждый вложенный бюджетный рубль. При этом оцениваются не прилагаемые ими усилия, а полученные конкретные результаты, «количество и качество затраченного труда».

Таким образом, под влиянием ряда институциональных изменений наблюдается трансформация траектории развития системы отечественного высшего образования, которая ведет к еще большему сопоставлению вузов с коммерческими организациями, где преподаватель рассматривается в качестве наемного работника. С точки зрения коммерческой организации повышение заработной платы работников является не инвестициями в человеческий капитал, а непроизводственными затратами, которые необходимо минимизировать. Отсюда снижение качества жизни и удовлетворенности трудом вузовского профессионального сообщества при декларируемых данных о повышении их доходов. Проблема связана с недостаточностью и малоэффективностью механизмов распределения имеющихся в распоряжении вуза финансовых ресурсов внутри образовательной организации.

Литература

1. *Паничкина М.В., Бурова И.В.* Трансформация экономического поведения отечественных вузов в условиях демографического спада. // Крымский научный вестник, 2015. Т. 1. С. 133.
2. *Бечвая М.Р., Боровская М.А., Масыч М.А.* Анализ системы оплаты труда преподавателей вузов //Высшее образование в России. 2013. № 2 С. 3-8.
3. *Паничкина М.В.* Развитие инструментария финансового менеджмента вуза по организации образовательной деятельности // Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции «Перспективы развития науки и образования»: в 7 частях. ООО «АР-Консалт». 2013. С. 79-82.
4. Стат. сборник. Россия в цифрах. Москва 2016г. стр.148. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rusfig/rus16.pdf,

5. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 2014 год. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-14.html,
6. Итоги федерального статистического наблюдения в сфере оплаты труда отдельных категорий работников социальной сферы и науки за 2015 год. Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor4-15.html,
7. Стат. сборник. Индикаторы образования: 2016. Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.hse.ru/primarydata/io2016
8. *Боровская М.А., Масыч М.А., Краюшкина Г.А., Шевченко И.К.* Экономико-правовые основы реализации системы эффективного контракта в высшей школе //Университетское управление: практика и анализ, 2014. №1.
9. *Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К.* Инструментарные средства квалиметрирования результативности деятельности научно-педагогических сотрудников в системе управления вузом // Бизнес информ. 2013. №5. С. 106-112.
10. *Гриненко С.В., Масыч М.А., Шевченко И.К.* Эффективный контракт в системе воспроизводства научно-педагогических кадров // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 5. С. 30-35.
11. *Игнатова Т.В.* Формирование управленческого резерва региона через развитие административно-образовательных кластеров // Креативная экономика. 2012. № 3. С. 94-99.
12. *Слинков А.М., Игнатова Т.В.* Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН, 2016. № 2 (70).

Masych Marina Anatolievna, Candidate of Economic Science, associate professor, leading researcher, Research Center «Instrumental, Mathematical and Intellectual Support of Economy», Southern Federal University (1, Engelsa st., Taganrog, 347922, Russian Federation). E-mail: mamasych@sfedu.ru

Panichkina Marina Vasilevna, Candidate of Economic Science, associate professor, Department of Economics, Institute of management in economic, environmental and social systems, Southern Federal University (22, Chekhova st., Taganrog, 347922, Russian Federation). E-mail: panichkina@inbox.ru

INSTRUMENTS OF INCREASE IN PRODUCTIVITY OF UNIVERSITY TEACHERS: MATERIAL ASPECT

Abstract

The article discusses tools to improve the efficiency and effectiveness of the teaching staff of universities as the main resource, ensuring the ability of the educational organization of higher education to qualitative changes. It is shown that the exacerbated contradictions between the economic conditions in which they must carry out their activities the universities and focus on improving the quality of graduate training require new approaches to evaluating the effectiveness and efficiency of work of the specified category of higher school professional community to improve the quality of life and social status of the most skilled part.

Keywords: *higher education, faculty, salary, optimizing staffing levels, effective contract.*