

УДК 378

ПЕРЕХОД НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ВУЗАХ

*Колосова Р.П., д.э.н., проф., Луданик М. В., к.э.н., доц.
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
г. Москва, Российская Федерация*

Ключевые слова: эффективный контракт, рынок образования и рынок труда, научно-педагогический работник.

В статье поставлена актуальная проблема, связанная с переходом на эффективный контракт в системе организаций высшего образования, которая стала следствием внедрения принципов Болонского процесса и объединения 49 вузов в единое Европейское пространство высшего образования. Положительные и проблемные моменты, связанные с формированием подходов для реализации и осуществления перехода на новую систему контрактов, разбираются на примере России. Рассматривается институциональная среда, предшествующая внедрению эффективных контрактов в российские вузы, а также социально-экономические особенности становления и развития данного институционального соглашения по взаимодействию работодателя и научно-педагогического работника на современном рынке труда. Учитываются особенности наличествующего контракта (трудового договора) в сфере труда и определяются причины необходимости и важности внедрения нового для работников высшей школы. Рассматривается прогнозный фактологический материал, который иллюстрирует изменения от внедрения эффективного контракта в российские вузы при обновлении системы образовательных и профессиональных стандартов, и как следствие сокращение неэффективных учреждений высшего образования. А также отдельные показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту, такие как заработная плата, число вузов, входящих в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов.

Социально-экономическое развитие вузов, как организаций, поднятие их экономического потенциала, нововведения и инновации, тесно связаны с реформированием системы образования в целом, и высшей школы в частности. Современные преобразования в системе высшего образования (ВО) в странах постсоветского пространства направлены на интеграцию системы ВО этих стран в Европейское пространство высшего образования (ЕПВО), построенного в соответствии с принципами Болонского процесса¹. Членство в ЕПВО подразумевает существенные изменения и реформы в системе образования для всех подписавшихся стран, и включаться в состав могут только те страны, которые готовы следовать и реализовывать цели Болонского процесса в своих системах ВО. К 2015 году число участников Европейского пространства высшего образования достигло 49 стран². Одними из первых стран бывшего социалистического сообщества, присоединившихся к Болонскому процессу, были прибалтийские: Латвия, Литва и Эстония (в 1999 году). С сентября 2003 года в их числе признанным участником стала Россия; в 2005 г. – Украина, Армения, Азербайджан и Молдавия; в 2010 г. – Казахстан, в 2015 г. – Республика Беларусь.

Правовой концепт по совместным действиям в едином Европейском пространстве высшего образования начал создаваться на международном уровне еще с конца девяностых годов прошлого столетия[4]. Для наших стран этот процесс занимает не столь длительный отрезок времени, так как любые преобразования требуют тщательной подготовки, реализации и оценки. Он также связан с обменом опытом внедрения новых образовательных программ в высшей школе, с научной и учебной схемами мобильности, как для студентов, так и для преподавателей и пр. В тоже время, возникает серьезная необходимость и потребность в стандартизации этих процессов с возможно-

¹ Формирование зоны Европейского высшего образования началось с совместного заявления европейских министров образования. 19 июня 1999 года была подписана «Декларация о Европейском пространстве для высшего образования» министрами образования 29 Европейских стран (г. Болонья).

² Подробнее см. официальный веб-сайт ЕПВО. Рубрика: Home/About Bologna Process/Members, [электронный ресурс]URL: <http://www.ehea.info/members.aspx> (дата обращения 10.09.2015).

стью их оценки на базе сопоставимых международных критериев и методологий. При этом, системы образования и научных исследований в вузах должны непрерывно адаптироваться к необходимости развития научных знаний, к изменяющимся нуждам рынка труда и запросам общества.

Поддержка нововведений и изменений в вузах во многом предопределяется наличием высококвалифицированного педагогического персонала, который в новых условиях наделяется расширенным научно-педагогическим функционалом, включающим следующие важные направления: учебное, учебно-методическое, научное, организационное и воспитательное. Такой спектр обязанностей работников высшей школы предполагает: более высокую оплату труда, создание новых подходов к организации их труда, разработку и соблюдение норм, институциональное закрепление прав и обязанностей, социальную поддержку. Обмен опытом в этих вопросах, на наш взгляд, является важным шагом с точки зрения выявления проблемных полей и рисков при разработке правовых рамочных условий, закрепляющих изменение существенных условий труда научно-педагогических работников. Мы поделимся опытом и остановимся на внедрении эффективного контракта в вузах России, который должен включать перечисленные условия выше и помогать их реализации. В связи с этим, тезисно обозначим две основные идеи, которые позволят кратко охарактеризовать ситуацию в России в целом по данной проблеме.

Развитие институциональной среды, формирующей понятие «эффективный контракт». Центральное место в системе институтов, регулирующих отношения работника и работодателя, занимает контракт. В новой институциональной экономической теории он представляет собой «...совокупность правил, структурирующих в пространстве и во времени обмен между двумя (и более) экономическими агентами посредством определения обмениваемых прав и взятых обязательств и определения механизма их соблюдения» [2, 118]. Эффективным считают такой контракт, условия которого позволяют обеспечить большую, чем в отсутствие данного контракта, степень соответствия действий работников интересам работодателя.

Следует отметить, что в законах, иных нормативных актах России (к примеру, ТК РФ) термин «эффективный контракт» не применяется. Используется понятие «трудовой договор» (примечание: в сфере государственной службы – «служебный контракт»), который в настоящий момент является основным регулятором, закрепляющим институционально социально-трудовых отношения в организациях между работником и работодателем. Тем не менее, в настоящее время тема эффективного контракта широко обсуждается и находит свое отражение в нормативных правовых документах (подробно см. таблицу 1.). К примеру, в Государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 гг.»³, где предусматривается «введение эффективного контракта с педагогическими и научно-педагогическими кадрами». При этом эффективный контракт предполагает: высокий уровень оплаты труда, адекватный ему уровень оказания образовательных услуг, прямую зависимость заработной платы от качества и результатов работы.

Несмотря на то, что пока на российском рынке труда существует и подписывается трудовой договор с работниками, в том числе и высшей школы, следует отметить, что в России созданы институциональные предпосылки для реализации эффективного контракта, которые предусматривают вопросы реализации механизма такого контракта с педагогическими работниками всех уровней образования.

³ Под "эффективным контрактом" понимаются трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным учреждением) и работниками, основанные на: наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем; системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке; системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке; системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем; подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда. Трудовые отношения между работодателем и работниками, включая установление заработной платы, формализуются при заключении трудовых договоров.[1]

Таблица 1 – Основные государственные требования и инициативы, способствующие внедрению эффективного контракта в России

Акты, принятые в России в связи с реформой системы образования		
Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 06.04.2015)	Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Бюджетное послание о бюджетной политике на 2013-2015 гг. Президента Российской Федерации и Поручение Правительства Российской Федерации от 5 июля 2012 г. № ДМ-П113-3787
«Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы» (утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р)	Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015) (29 декабря 2012 г.)	План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р)
Приказ Минтруда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»	Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р	Письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 N АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»
Письмо Минобрнауки России от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»	Приказ Минобрнауки России «О проведении мониторинга эффективности образовательных организаций высшего образования» от 17 марта 2014 № 190	И др.

Примечание: документы отсортированы по дате принятия по горизонтали.

Источник: составлено авторами на основе указанных в таблице нормативно правовых документов России, принятых в период 2001, 2012-2014 гг.

Это и принятые к реализации нормативно правовые акты, и формирующиеся новые институты по системе независимой оценки и сертификации квалификаций.

Социально-экономические основы внедрения эффективного контракта: плюсы и минусы. Актуальным на сегодняшний момент является взаимодействие и гармонизация в России двух рынков: труда и образования.

Основной момент, на который стоит обратить внимание, связан с тем, что действия вузов, работодателей и потенциальных работников, которые выбирают будущую профессию, взаимообусловлены.

К примеру, рынок образования зависит от потребностей рынка труда, т.е. реализуемые образовательные программы в системе высшего образования (их количество и качество) зависят от количества рабочих мест, которые имеются на рынке труда при окончании и получении дипломов молодыми специалистами.

По имеющимся оценкам, которые включены в План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», в России к 2018 году будет сформирована сбалансированная сеть вузов, ориентированная на удовлетворение потребности работодателей в высококвалифицированных кадрах и развитие научно-технологического потенциала российских регионов.

При этом количество вузов, имеющих признаки неэффективности, снизятся к этому периоду до 0 (рисунок 1), а число российских вузов, входящих в первую сотню ведущих мировых университетов согласно мировому рейтингу университетов увеличится в 2 раза [3].

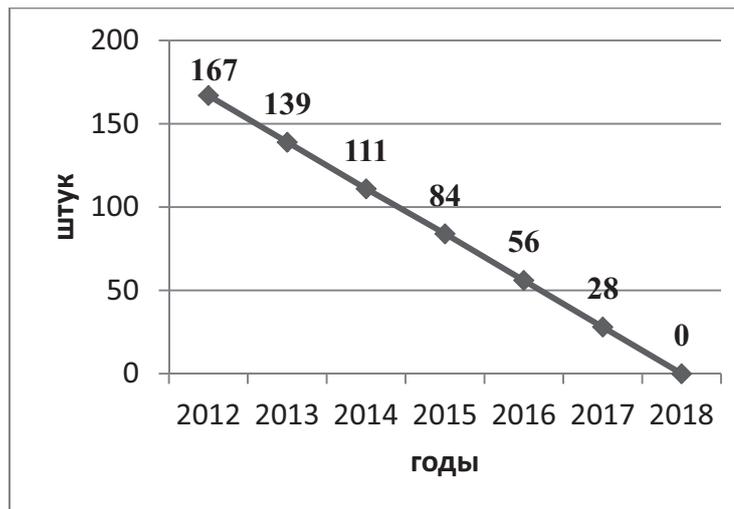


Рисунок 1 – Прогноз изменения числа высших образовательных учреждений в России, имеющих признаки неэффективности в период 2012-2018 гг.

Источник: таблица 3. Основные количественные характеристики системы высшего образования [3].

Критериями отбора, в этом случае, будет выступать соответствие вузов и программ образовательным и профессиональным стандартам, которым в последнее время отводится значительная роль.

Необходимость создания и развития профессиональных стандартов определена Указом Президента РФ в 2012 г., которая связана: с глубокими изменениями в экономике и качестве труда, с изменениями в структуре рабочей силы, (к примеру, с возрастающей профессиональной гибкостью и мобильностью), а также – с объективной потребностью обеспечения безопасности труда, значимостью повышения сбалансированности рынка труда и рынка образовательных услуг, необходимостью обучения работников в течение всей жизни, в целях повышения их конкурентоспособности [5].

В России (в рамках формата СССР) разработка профессиональных стандартов выступала как государственная научная, методическая и регулирующая деятельность, охватывающая практически все отрасли народного хозяйства.

Ее продуктом были Единый тарифно-квалификационный справочник - обязательный к использованию нормативный документ, который являлся единой методологической основой решения практических задач по оценке сложности работ, их тарификации и на этой основе - формирования унифицированных форм и систем оплаты труда и построения систем стимулирования.

На современном этапе развития российского рынка труда все еще ощущаются последствия нескольких кризисных волн в экономике, которые выражаются в росте социально-экономического неравенства, в наличии социальной отчужденности в российских организациях, в ущемлении трудовых и социальных прав, в увеличении числа трудовых конфликтов на предприятиях, в снижении престижа добросовестного труда.

Большие разрывы в зарплатных платах низко и высоко оплачиваемых работников привели к снижению эффективности и мотивации труда, к негативным тенденциям в трудовой сфере. Все эти явления напрямую связаны с неэффективностью институтов и механизмов, которые регулируют как экономические, так социально-трудовые отношения.

События последних лет говорят о том, что социально-трудовые отношения приобретают в России новый политический и социально-экономический вес и появляются новые проблемные акценты.

Их фундаментальную характеристику отражает новый термин – прекаризация («precarity»), обозначающий тенденцию к отсутствию правовой защищенности трудовых отношений при устранении социальных гарантий с целью повышения интенсивности труда и увеличения принуждения к труду.

Другими словами, речь идет о превращении ранее гарантированных трудовых отношений в негарантированные и незащищенные.

Это касается и сферы образования, и научно-педагогических работников вузов, которые часто работают дистанционно, используя современные технологии передачи и контроля знаний студентов с целью повышения качества предоставляемого образования, что увеличивает количество часов работы и возможность работы в ночное время.

А, как известно, изменение в условиях труда предполагают изменения и в оценке труда. Установление взаимосвязи между повышением оплаты труда и достижением конкретных показателей качества образовательных услуг предполагает системную работу по обеспечению целевых показателей развития сферы труда и образования.

В реализации выше названного Плана мероприятий («дорожная карта») [3] намечено, что средняя заработная плата научно-педагогических работников высшей школы в России к 2018 году будет превышать в 2 раза среднюю заработную плату в соответствующем регионе (рисунок 2).

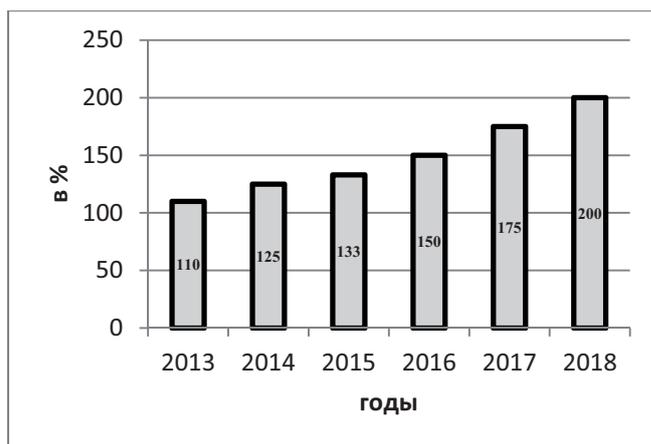


Рисунок 2 – Прогноз изменения отношения средней заработной платы профессорско-преподавательского состава вузов к средней заработной плате в соответствующем регионе в России в период 2013-2018 гг.

Источник: таблица 5. Показатели повышения эффективности и качества услуг в сфере высшего образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту [3].

Для реализации задач, направленных на повышение эффективности и качества услуг и переход к эффективному контракту в сфере образования, российские вузы разрабатывают дорожную карту повышения результативности вуза. Опыт обсуждается на совместных заседаниях АВВЭМ⁴. К примеру, в докладе Кочерга С.А. - Проректора по развитию персонала РЭУ им. Г.В. Плеханова отмечается, что для перехода на эффективный контракт следует выполнить ряд мероприятий, таких как: анализ текущего порядка и условий оплаты труда научно-педагогических работников; формирование плана работы по направлениям, дирекциям и кафедрам (нагрузка, почасовая выработка, расписание, контингент т.д.); осуществить разработку новых норм трудоемкости по должностям научно-педагогических работников (учебная, учебно-методическая, научная работа); сформировать состав кафедры в соответствии с аккредитационными показателями; распределить объём нагрузки по категориям научно-педагогических работников. Затем осуществить анализ и оценку эффективности научно-педагогических работников через мониторинг, и после этого возможен переход к внедрению эффективного контракта при наличии целого ряда локальных нормативных актов в организации. Многие представители вузов отмечают, что апробацию внедрения начали проводить с научно-педагогических работников. А не в первую очередь с администрации и руководителей подразделений, на которых ложится бремя выполнения показателей эффективности в целом по вузу и кафедрам: финансовых, управленческих и административных. Такую первоочередность, на наш взгляд, необходимо учитывать как минимум по двум причинам: первая (управленческая), начинать следует с наиболее защищенных агентов на рынке труда (т.е. работо-

⁴ АВВЭМ – Ассоциация ведущих вузов в области экономики и менеджмента создана в 2012 году. На данный момент членами АВВЭМ являются 19 российских вузов. Официальный сайт - <http://avvem.hse.ru/>
25 июня 2015 года состоялось заседание Круглого стола «Внедрение в вузах членах Ассоциации ведущих вузов в области экономики и менеджмента эффективного контракта» [электронный ресурс] URL: <http://avvem.hse.ru/news/153592032.html> (дата обращения 09.09.15).

дателя), наделенных управленческой составляющей в эффективном контракте, которые должны обеспечить трудовую функцию и рабочее место своим работникам. Вторая причина (социально-экономическая), - руководитель, пройдя данное испытание, будет более информирован о том, как управлять своими коллегами в условиях применения эффективного контракта и способен будет нести эти знания с учетом рисков, как для себя, так и для работников, в коллектив. Таким образом, изначально необходимо подготовить так называемых «эффективных менеджеров», которые потом помогут умело «адаптировать» концепцию «эффективного контракта». В противном случае вместо стимулирующего контракта и эффективной заработной платы на выходе вполне возможно ожидать:

- ухудшения экономического положения преподавателей вузов в результате роста интенсивности их деятельности и роста формализации,
- сокращения размеров академического вознаграждения,
- свертывания академических свобод,
- дальнейшего ухудшения условий академического развития и усиление коммерциализации высшего образования.

Поэтому самым важным являются обмен опытом, фундаментальные научные исследования этих новых проблемных полей и новых инструментов регулирования социально-трудовых отношений (и профессиональных стандартов и сертификации квалификаций и эффективного контракта), их предварительная апробация, оценка достоинств и недостатков, а также системный мониторинг реальных процессов в высших образовательных учреждениях, регулирующих социально-трудовые отношения.

Список использованных источников

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.». Раздел II.2 Цели, задачи и инструменты Программы. Задачи программы: первая задача. С. 32, сноска 8 // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15.05.2013 г. № 792-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/3409>. – Дата доступа: 09.09.2015.
2. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория : учебник / под общей редакцией д.э.н., проф. А. А. Аузана. – М.: ИНФРА-М, 2005.
3. План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Раздел. V. Изменения в сфере высшего образования, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту : твержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г., № 2620-р.
4. Совместная декларация по гармонизации европейской системы высшего образования четырех министров, представляющих Великобританию, Германию, Францию и Италию (г. Париж, Сорбонна, 25 мая 1998 года).
5. Указ Президента РФ № 597 от 7 мая 2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

УДК 331

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: ОПЫТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

*Коседовски Войцех, д.э.н., проф.,
Университет Николая Коперника,
г. Торунь, Польша*

Ключевые слова: человеческий капитал, экономический кризис, уровень занятости, уровень безработицы.