

Бочков Д.В.,

к.э.н., доцент кафедры педагогики и менеджмент, Институт педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: dionisoren@mail.ru

Базаева А.В.,

магистрант 3 курса, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: alena.02.r@mail.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ВУЗА НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Аннотация

Материалы статьи раскрывают актуальные проблемы в управлении процессом оценки эффективности труда педагогических работников высшего образовательного учреждения, обосновывается необходимость соотнесения затрат труда и его оплаты. Обозначены как положительные так и отрицательные проявления реализации эффективного контракта в образовательных организациях. Особое внимание отведено формированию системы показателей и критериев оценки эффективности труда профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения, а также механизмы включения их в эффективный контракт. Проанализировано содержание понятия «эффективный контракт» и соотнесено с понятием «трудовой договор». Дана оценка влияния реализации эффективного контракта на эффективность деятельности. Выявлены и описаны существующие проблемы в данной области. Проанализирована практика на базе ФГБОУ ВО ОГПУ в части формирования и выплаты стимулирующего характера.

Ключевые термины и понятия: управление, оплата труда, заработная плата, выплаты, дополнительные выплаты, эффективный контракт, трудовой

договор, оклад, окладная система оплаты труда, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, премия, премирование, стимулирование, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование, повышающие коэффициенты

Bochkov D.V.,

candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Management, Institute of Pedagogy and Psychology, Orenburg State Pedagogical University, *Orenburg, Russian Federation,*

e-mail: dionisoren@mail.ru

Bazaeva A.V.,

3rd year undergraduate student, Orenburg State

Pedagogical University e-mail: alena.02.r@mail.ru

**THEORETICAL ASPECTS OF STUDYING THE PROBLEM OF THE
EFFECTIVENESS OF THE SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF OF
THE UNIVERSITY ON THE BASIS OF AN EFFECTIVE CONTRACT**

Annotation

The materials of the article reveal actual problems in the management of the process of evaluating the effectiveness of the work of teaching staff of a higher educational institution, substantiates the need to correlate labor costs and its payment. Both positive and negative manifestations of the implementation of an effective contract in educational organizations are indicated. Special attention is paid to the formation of a system of indicators and criteria for evaluating the effectiveness of the teaching staff of a higher educational institution, as well as mechanisms for including them in an effective contract. The content of the concept of "effective contract" is analyzed and correlated with the concept of "employment contract". An assessment of the impact of the implementation of an effective contract on the effectiveness of activities is given. The existing problems in this area are identified and described.

The practice on the basis of the OGPU Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education in terms of the formation and payment of a stimulating nature is analyzed.

Key terms and concepts: management, remuneration, wages, payments, additional payments, effective contract, employment contract, salary, salary system of remuneration, compensation payments, incentive payments, bonus, bonus, incentive, material incentive, non-material incentive, increasing coefficients

Для успешного осуществления процесса модернизации система образования нуждается в специалистах, владеющих современными методами управления педагогическими коллективами, исследованиями и разработками, способными эффективно работать на рынке нововведений.

Сфера образования является своеобразным полигоном, где проводят испытания тех или иных механизмов по его модернизации, оценки эффективности деятельности педагогов, механизмов финансирования. На современном этапе дается оценка опытно-экспериментальной работе по реализации механизмов эффективного контракта в бюджетном секторе и в частности в системе образования. Практика показывает, что получены положительные результаты, но есть и много проблемных областей, требующих не просто детальной проработки, а проведения научных исследований и научного обоснования принимаемых решений. К таковым можно отнести уровень оплаты труда педагогов, распределение нагрузки и ее нормирования в активной части (часы занятий) и пассивной (вторая половина дня), равномерность активной нагрузки, научное обоснование норм трудо-дней и часов и др.

Внедрение контрактной формы в трудовых правоотношениях обусловлено стремлением работодателей привлекать к работе наиболее квалифицированных и творчески активных работников. Эта форма трудового договора дает

возможность более рационально регулировать количественный и качественный состав персонала, улучшать структуру занятости, при необходимости дополнительно привлекать квалифицированных работников со стороны, повышать уровень ответственности и творческого отношения работников к выполняемой работе.

Эффективный контракт призван повысить качество образования, поскольку оплата труда теперь зависит от показателей и критериев различного рода эффективности трудовой деятельности работника образовательной сферы.

По прошествию пяти лет реформирования оплаты труда работников образования, можно говорить как о положительных сдвигах, так и о накоплении негативных тенденций и процессов в рамках формирования, распределения и выплаты заработной платы педагогам в различных регионах. Анализ региональной практики, проведенный на основании периодических изданий и отчетной документации региональных министерств образования Российской Федерации позволяет сформулировать ряд выводов. [1, 3, 4, 6, 9, 10, 11]

Во-первых, региональные и муниципальные власти не однозначно восприняли и реализовали основные концепты заложенные в распоряжении Правительства РФ № 2190-р. Неоднозначно были истолкованы стимулирующие выплаты по своему содержанию, а также механизмы их начисления.

Во-вторых, обобщая сложившиеся практики методического обеспечения формирования и распределения оплаты труда работников образования можно говорить о нескольких рабочих системах по оплате труда, в основе которых лежит идея реализации эффективного контракта.

Эффективный контракт был заявлен Правительством Российской Федерации как основной инструмент, который бы способствовал качественному оказанию образовательных услуг и стимулировал работников образования на сто процентное выполнение муниципальных заданий в условиях недостаточного финансирования.

Но практика реализации механизмов реализации программы, больше

демонстрирует демотивирующие факторы, нежели фактор мотивации к активному творческому и результативному труду. [7] Кроме того, анкетирование руководителей и педагогов образовательных учреждений указывают на то, что они не имеют четкого представления и не разделяют два понятия «трудовой договор» и «эффективный контракт».

Но фактически наблюдается разно-полюсные явления. Так реализация эффективного контракта привела к очередному вымыванию кадров, поскольку фактически привел к перегрузке педагогов и несопоставимости выплат за достижения с объемами проделанной работы и потраченного на это педагогами времени.

В рамках магистерской диссертации обосновывается актуальность исследования, определены цель, объект, предмет и база проводимого исследования, сформулированы гипотеза и задачи исследования, определены методологические основы, этапы и методы исследования, обозначена теоретическая и практическая значимость проводимого исследования, сформулированы основные положения, отражаемые в содержании работы.

Структура исследования представляется теоретической и практической частью. В рамках исследования теоретико-методологических аспектов осмысления механизмов реализации эффективного контракта в сфере образования проведено теоретико-методологическое исследование роли критериев и показателей эффективности деятельности работников вуза в организации и реализации учебного процесса, а также в оплате труда профессорско-преподавательского состава.

Опытно-экспериментальная часть представлена опытно-экспериментальной работой по совершенствованию механизма реализации эффективного контракта в ФГБОУ ВПО ОГПУ.

Проблема управления результатами деятельности педагогических работников в образовательных организациях является на сегодняшний день максимально широкой и многоаспектной, что обусловлено многообразием

подходов к разработке значимых для образовательных организаций показателей и критериев эффективности деятельности педагогов.

Так в контексте обозначенной проблемной области основные положения по общим вопросам мотивации педагогических работников достаточно широко представлены в научных трудах Пономарева И.П., Новикова Д.А., Нечаева Н.В., Романцева Н.Г. Д.В. Бочкова, А.П. Чернышева и др.

Основные идеи по разработке механизмов реализации эффективного контракта как инструмента мотивации персонала образовательных учреждений, раскрыты в трудах А. Вавилова, Д.В. Бочков, В.И. Долгий, М.А. Еремеева, Еремина С.Н. и др.

Изучением оценки эффективности педагогической деятельности на основе критериев стимулирования педагогов занимались Н.В. Ключева, А.К. Маркова, Д.В. Бочков, В.А. Крутецкий, Л.С. Колесникова, Т.П. Утешева, Л.М. Митина, Ю.А.Самарина и др.

Основные идеи по разработке механизмов реализации эффективного контракта как инструмента формирования профессионального профиля педагога в сфере образования, представленные в трудах А. Вавилова, Д.В. Бочков, В.И. Долгий, М.А. Еремеев, Еремина С.Н. и др.; изучением оценки эффективности педагогической деятельности занимались Н.В. Ключева, А.К. Маркова, В.А. Крутецкий, Л.С. Колесникова, Т.П. Утешева, Л.М. Митина, Ю.А.Самарина и др.

При всей значимости проведенных исследований проблема влияния эффективного контракта на мотивацию педагогов представлена фрагментарно и относится к числу недостаточно проработанных, что опять же определяет ее актуальность и необходимость дальнейшей разработки.

Решение поставленных задач и проверка исходных предположений, заявленных в магистерской диссертации, осуществлялись на основе применения таких методов исследования, как:

– теоретические: анализ и обобщение педагогической и методической,

философской, управленческой, психолого-педагогической литературы, научной периодики по проблеме исследования; логико-методологический анализ понятий; систематизация; моделирование;

– эмпирические: наблюдение, анкетирование, математические методы обработки результатов, опросные методы, экспертная оценка и самооценка, графическое и табличное представление результатов исследования.

Целью проводимого исследования является теоретически обосновать и предложить практические рекомендации по совершенствованию механизмов мотивации педагогов ФГБОУ ВПО ОГПУ на основе критериев и показателей включенных в эффективный контракт к эффективной научно-педагогической деятельности.

Объектом исследования является организация оплаты труда и стимулирующих выплат педагогических работников на основе эффективного контракта в ФГБОУ ВПО ОГПУ.

Предмет исследования – критерии и показатели эффективности деятельности педагогического состава ФГБОУ ВПО ОГПУ.

В ходе проведенной исследовательской работы была заявлена гипотеза исследования: мотивация педагогов ФГБОУ ВПО ОГПУ будет сформирована на достаточном уровне, если эффективный контракт как инструмент мотивации будет учитывать трудозатраты педагогов сверх основной деятельности, а механизм начисления стимулирующих выплат будет выстроен на принципах прозрачности и ясности расчета.

В соответствии с поставленной целью в ходе исследования решались следующие **задачи**:

- проанализировать состояние проблемы реализации эффективного контракта как инструмента мотивации педагогических работников вуза;
- дать оценку образовательной среды ФГБОУ ВПО ОГПУ как условия мотивации персонала на основе эффективного контракта;
- выработать модель мотивации педагогических работников ФГБОУ ВПО

ОГПУ на основе эффективного контракта;

- опытно-экспериментальным путем апробировать комплекс предложений по совершенствованию механизма мотивации педагогов ФГБОУ ВПО ОГПУ на основе эффективного контракта в условиях реализации инноваций.

Поставленные цель, задачи и проверка гипотезы исследования осуществлялось в рамках основных этапов исследования в течение 2022-2024 гг.

На первом этапе (сентябрь 2022 – август 2023):

- проводилась подготовительная работа, в процессе которой осуществлялись: изучение и анализ нормативных документов, периодики, монографические работы по проблеме исследования; анализ опыта образовательных организаций по реализации эффективного контракта и мотивации персонала на его основе в Оренбургской области и других регионах России;

- осуществлялась разработка концепции исследования и программы опытно-экспериментальной работы по построению модели эффективного контракта как инструмента мотивации педагогического персонала. Работа была основана на методах теоретического анализа научной литературы, поисковых исследований, социологических методах;

- оформлялась теоретическая часть исследования.

На втором этапе (сентябрь 2023– май 2024) нами планируется:

- проанализировать состояние образовательной среды ФГБОУ ВПО ОГПУ в рамках, которых происходит мотивация персонала ФГБОУ ВПО ОГПУ;

- реализована опытно-экспериментальная проверка гипотезы исследования и эффективности модели мотивации персонала на основе эффективного контракта.

Для реализации поставленных задач на данном этапе был использован комплекс экспериментальных методов и методов регистрационных

исследований, объединенных в рамках констатирующего и формирующего экспериментов. Констатирующий эксперимент будет включать в себя: разработку механизма мотивации, разработку критериев оценки труда педагога, выработку модели мотивации на основе эффективного контракта.

На третьем этапе (июнь – декабрь 2024) будет:

- осуществлен анализ и интерпретация данных полученных при опытно-экспериментальной работе;
- обработаны результаты исследований методами социологического и статистического анализа;
- проанализированы, обобщены и конкретизированы теоретические положения и выводы по проделанной работе;
- осуществлена работа по оформлению диссертации и внедрению научно-практических результатов в ФГБОУ ВПО ОГПУ.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении понятия «эффективный контракт» и его структуры, а также в выявлении взаимосвязи между мотивацией персонала к эффективному педагогическому труду и реализацией эффективного контракта в условиях реализации инновационных процессов.

Практическая значимость исследования определяется тем, что в работе представлены научно-методические рекомендации по реализации эффективного контракта в системе образования как инструмента мотивации персонала к оказанию качественных образовательных услуг и росту эффективности труда педагога.

Достоверность результатов исследования обеспечивается: анализом современных достижений управленческой науки и экономики образования; выбором методов, соответствующих предмету и задачам исследования; репрезентативностью выборки обследованных преподавателей; повторяемостью результатов эксперимента на разных этапах; подтверждением гипотезы исследования; отсроченностью проверки результатов исследования;

обработкой результатов эксперимента методами статистики.

Список литературы

1. Белоруссова, Е.В. Реализуем эффективный контракт — решаем проблемы профессионального роста (из опыта работы ОГБПОУ «Костромской техникум торговли и питания») [Электронный ресурс] / Е.В. Белоусова // Инновационная экономика: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2015 г.). — Казань: Бук, 2015. — С. 78-80. — Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/170/8906/>

2. Бойков, А.А. Совершенствование системы премирования важный элемент перехода на «Эффективный контракт» [Электронный ресурс] / А.А. Бойков, И.П. Николаева // Менеджер здравоохранения. - 2013. - № 10. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-sistemy-premirovaniya-vazhnyy-element-perehoda-na-effektivnyy-kontrakt>

3. Бочков, Д.В. Эффективный контракт как инструмент управления НСОТ педагогов в сфере профессионального образования [Электронный ресурс] / Д.В. Бочков, Е.В. Пучкова // Современные научные исследования и разработки. — 2016. - № 6(6). — С. 25 — 27 — Режим доступа: http://olimpiks.ru/d/1340546/d/zhurnal_konkurs_06102016.pdf

4. Бочков, Д.В. Оценки качества деятельности педагогов на основе эффективного контракта: результаты опытно-экспериментальной работы на базе ГАПОУ «Горно-технологический техникум» г. Ясный Оренбургской области / Д.В. Бочков, Е.В. Самойлова // Вестник МарГУ. Серия «Сельскохозяйственные науки. Экономические науки». — 2018. - № 4 (Том 4). — С. 85 — 94

5. Заиченко, Н.А. Имитация эффективности «эффективного контракта» [Электронный ресурс] / Н.А. Заиченко // Международный форум «Евразийский образовательный диалог» г. Ярославль, 22-23 апреля 2014 (С. 2). — Режим доступа:

<https://www.hse.ru/data/2014/04/28/1322685182/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%20%D0%97%D0%B0%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>

6. Кадыров Ф.Н. Цели и задачи «Эффективного контракта»: идеология и проблемы внедрения [Электронный ресурс] / Ф.Н. Кадыров // Экономика науки. - 2015. - №3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tseli-i-zadachi-effektivnogo-kontrakta-ideologiya-i-problemy-vnedreniya>

7. Михалкина, Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. – 2014. – №1. – С.5-10

8. Петрова, Т.М. Эффективный контракт как средство повышения качества образовательных услуг [Электронный ресурс] / Т.М. Петрова, Ю.А. Сорвачева, Ю.А. Гаркавенко // Известия Петербургского университета путей сообщения. - 2015. - №1 (42). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-kak-sredstvo-povysheniya-kachestva-obrazovatelnyh-uslug>

9. Саликова, Н.М. «Эффективный контракт»: новый вид трудового договора или новая система оплаты труда? [Электронный ресурс] / Н.М. Саликова. – Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/366>

10. Танасейчук, Я.В. Эффективный контракт в образовании [Электронный ресурс] / Я.В. Танасейчук // Актуальные вопросы юридических наук: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2017 г.)ю - Чита: Издательство Молодой ученый, 2017. — С. 111-114. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/law/archive/226/12055/>

11. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад [Электронный ресурс] / отв. ред. Я.И. Кузьминов, С. А. Попова, Л. И. Якобсон; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — М.: Изд. Дом Высшей школы экономики, 2017 — 141 с.