

организация просто не справится с такой, весьма сложной и многомерной задачей – не хватит соответствующих знаний, специалистов, опыта, или попросту объективного взгляда на положение дел. В таком случае выходом могут стать услуги консалтинговых компаний, которые всеми этими ресурсами обладают. Если же компания все же берется за дело самостоятельно, оптимально будет создать для работы над этим команду, в которую обязательно войдут представители всех заинтересованных сторон.

Список литературы

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М.: Журнал «Управление персоналом», 2004. 216 с.
2. Духнич Ю. Корпоративный университет: условия и этапы создания [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/dev_val/cu.shtml (дата обращения 14.02.2017).

УДК 331.106

Добрусина Маргарита Ефимовна
Шумар Михаил Сергеевич
Национальный исследовательский
Томский государственный университет

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА

Аннотация. Высшая школа играет важную роль в подготовке высококвалифицированных специалистов, востребованных рынком труда. По сути, образование – это инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала. В вузе главными действующими лицами являются студенты пришедшие получать знания и профессорско-преподавательский состав, способный их дать. От их педагогической, научной и творческой активности зависит конкурентоспособность вузов на международной арене. Решению этих задач служит внедрение эффективного контракта. Он является гибким инструментом, так как включает определенную систему показателей оценки деятельности преподавателей. Это методические приемы при работе со студентами; показатели публикационной активности; монографии, учебники и учебно-методические пособия; выступления в конференциях (в том числе с международным участием); участие в грантах; активная работа со студентами вне учебное время. Этой проблеме и посвящена данная статья.

Ключевые слова: эффективный контракт, оценка деятельности, публикационная и педагогическая активность, конкурентоспособность, мобильность.

Dobrusina Margarita, E.
Shumar Mikhail, S.
Research Tomsk State University

EFFECTIVE CONTRACT IN THE ACTIVITIES OF THE UNIVERSITY

Abstract. High school plays an important role in the training of highly qualified specialists demanded labor market. In fact, education – an investment in the creation and development of human capital. The university protagonists are the students who came to acquire knowledge and

teaching staff, their ability to give. From their pedagogical, scientific and creative activity depends on the competitiveness of universities in the international arena. The solution of these problems is the introduction of an effective contract. It is a flexible tool as it includes a specific system of indicators to measure teacher performance. This instructional techniques when working with students; Indicators publication activity; monographs, textbooks and teaching aids; speaking at conferences (including international participation); participation in grants; Active work with students outside of school hours. This issue is the subject of this article.

Keywords: effective contract, performance assessment, publication and pedagogical activity, competitiveness, mobility.

В настоящее время перед высшими учебными заведениями стоит актуальная проблема повышения эффективности использования человеческого капитала. Это связано с тем, что ВУЗы становятся полноправными и самостоятельными участниками рыночных отношений, которые должны выполнять свою деятельность в условиях жесткой конкуренции. Для этого необходимо стимулировать профессорско-преподавательский состав к развитию своих профессиональных компетенций. Данную задачу позволяет решить внедрение эффективного контракта, с помощью которого можно, во-первых, обеспечить развитие человеческого капитала в выбранном направлении в рамках концепции деятельности ВУЗа, во-вторых, повысить эффективность стимулирующей функции оплаты труда.

Для того, чтобы разработать систему эффективного контракта в вузе, надо четко понимать, какие цели и задачи стоят перед ним. Это обосновывается тем, что предназначение эффективного контракта – это не только повышение производительности труда профессорско-преподавательского состава, но и повышение эффективности работы всего ВУЗа, как системы, в рамках выбранной концепции деятельности (дорожной карты). Поэтому очень важно понимать, что в различных ВУЗах могут быть разные приоритеты: от предоставления фундаментального классического образования до инновационных разработок в сфере решения острых социально-экономических проблем современного общества.

Идеология эффективного контракта заключается в том, что в отношении каждого сотрудника должны быть сформулированы его трудовые функции, показатели и критерии оценки деятельности, а в соответствии с этим установлен размер вознаграждения, в том числе за достижение коллективных результатов труда. Система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной и не допускать двойного толкования.

Эксперт МГИМО Л. Раицкая, определяя эффективный контракт подчеркивает, что в его основе лежит производительность труда профессорско-преподавательского состава. Выполнение преподавателем большего объема работ по сравнению с установленным за определенный период времени показывает более высокую эффективность его труда [23].

Структура эффективного контракта должна основываться на следующих особенностях экономического поведения его сторон:

- 1) высшим учебным заведениям необходимо ориентироваться на предоставление конкурентоспособных услуг в сфере образования;
- 2) обеспечение профессорско-преподавательскому составу условий для академической мобильности.

Для того, чтобы понимать как оценивать эффективность деятельности вуза внешними контрагентами проанализируем один из значимых мировых рейтингов QS (QS World University Rankings). При составлении QS World University Rankings учитывается шесть индикаторов: авторитетность в академической среде, соотношение профессорско-преподавательского состава к числу студентов, репутация среди работодателей, индекс цитируемости, доля иностранных преподавателей и студентов.

Таблица 1

Методика расчета рейтинга QS (QS World University Rankings) [24]

ПОКАЗАТЕЛИ	ВЕС
Индекс академической репутации (на основе опроса)	40%
Индекс репутации среди работодателей (на основе опроса)	10%
Соотношение профессорско-преподавательского состава по отношению к численности обучающихся	20%
Индекс цитирования научных статей преподавательского состава по отношению к численности преподавательского состава (база данных Scopus)	20%
Доля иностранных преподавателей по отношению к численности преподавательского состава (по эквиваленту полной ставки)	5%
Доля иностранных студентов по отношению к численности обучающихся (программы полного цикла обучения)	5%

В 2016 г. был опубликован очередной всемирный рейтинг университетов QS. В общий список рейтинга вошли 22 российских университета. Лидером среди отечественных вузов является Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, занявший 108-ю позицию (сводный индекс 62.1).

Таким образом, рассмотрев данные классификации можно сделать следующие выводы:

- 1) современные ВУЗы строятся на основе разных моделей управления и ведения деятельности;
- 2) приоритеты развития в ВУЗах могут сильно отличаться в зависимости от концепции учебного заведения;
- 3) на цели и задачи ВУЗа могут оказывать влияние системы оценки, применяемые ведущими мировыми рейтингами. Это связано с тем, что в современную эпоху глобализации информации на успешность ВУЗа оказывает существенное влияние степень его элитарности.

Однако помимо вышеуказанных критериев следует понимать, что в современном мире ВУЗы существуют в условиях свободной рыночной экономики

и ведут конкуренцию между собой за экономическое благосостояние. Особенно актуальная данная проблема для автономных ВУЗов, которые существуют на полном самообеспечении. В связи с этим важно понимать, что преподавательский состав ВУЗа представляет собой человеческий капитал, который в свою очередь является источником дохода. При внедрении эффективного контракта в вузе необходимо ориентироваться прежде всего на педагогическую, научную и творческую активность профессорско-преподавательского состава, что безусловно отражается на результативности труда каждого преподавателя и вуза в целом. Что, безусловно, отразится на конкурентоспособности вуза и его месте в системе рейтингов высшего образования на международной арене.

При этом основными источниками финансирования государственных ВУЗов в России являются:

- федеральный бюджет;
- доходы от договорной научно-исследовательской деятельности;
- внебюджетные средства от образовательной деятельности;
- целевые средства и безвозмездные поступления из бюджетов других уровней, внебюджетных фондов, юридических и физических лиц;
- доходы от управления финансовыми активами;
- доходы от коммерческой деятельности;
- доходы от прочей деятельности (реализация ресурсов, сдача в аренду площадей, основных средств и др.).

В соответствии с изложенным выше, можно утверждать, что финансовые ресурсы ВУЗа представляют собой две основные части: бюджетную и внебюджетную (аренда, платное обучение российских и иностранных студентов, научно-исследовательские работы, повышение квалификации и др.). Сегодня внебюджетная составляющая во многих ВУЗах России достигает уже 60-80% [26].



Рис. 1. Внебюджетные источники финансирования

Таким образом, в современных условиях вузы должны осуществить переориентацию на разработку и внедрение эффективного контракта с профессорско-преподавательским составом.

Введение эффективных контрактов связано с попыткой ввести систему дифференцированной оплаты труда и тем, что, как правило, часть профессорско-преподавательского состава всех вузов работает больше, чем основная масса преподавателей — более активно и, главное, результативно занимается научной, учебно-методической и другой работой [23].

Выделим основные цели перехода на эффективный контракт:

- повышение рентабельности ВУЗа;
- повышение эффективности использования человеческого капитала: стимулирование работников к более эффективной работе;
- повышение эффективности кадровой политики: эффективный контракт позволяет более объективно оценить работу каждого сотрудника, разработать систему ротации кадров, выявить ключевые человеческие ресурсы;
- привязка размера заработной платы к результативности труда;
- повышение конкурентоспособности ВУЗа.

При внедрении эффективного контракта в Вузе можно выделить следующие этапы:

- разработка концепции (дорожной карты) перехода на эффективный контракт;
- установление целей и задач перехода на эффективный контракт;
- проведение разъяснительной работы с профессорско-преподавательским составом, в том числе по линии тестирования (тестирование новой системы);
- разработка нормативно-правовой документации о переходе на эффективный контракт.

Для разработки эффективного контракта необходимо создать систему показателей оценки деятельности преподавателей. Данные показатели должны быть формализованы. Деятельность преподавателей можно структурировать следующим образом:

- учебная;
- учебно-методическая;
- научная;
- воспитательная;
- общественная.

Основываясь на современных системах эффективного контракта в ВУЗах России можно выделить два типа показателей оценки эффективности деятельности:

- учет времени (в часах), затраченных на каждый вид деятельности;
- измерение видов деятельности в баллах [23].

На наш взгляд, заслуживает большего внимания вторая система, поскольку позволяет оценить не только затраченное время, но и его эффективность.

Учитывая позицию И.К. Шевченко, мы предлагаем для разработки эффективного контракта следующие показатели:

- 1) обеспечивающие эффективную деятельность вуза и его структурных подразделений, повышение открытости, мобильности и демократизации управления;
- 2) связанные с расширением спектра образовательных программ и качества предоставляемых образовательных услуг;
- 3) направленные на разработку плана мероприятий по развитию вуза;
- 4) связанные с эффективностью использования ресурсов и их финансовой устойчивости;
- 5) ориентированные на повышение средней заработной платы профессорско-преподавательского состава;
- 6) предполагающие эффективность воспитательной работы среди студентов;
- 7) связанные с развитием материально-технической базы учреждения [22].

Поэтому эффективный контракт преподавателя вуза должен включать:

- 1) интересные методические приемы при работе со студентами в аудиторное и внеаудиторное время;
- 2) показатели публикационной активности, то есть количество статей, входящих в международные базы научного цитирования (WoS, Scopus), в ведущие российские журналы (перечень ВАК РФ);
- 3) монографии, учебники и учебно-методические пособия (включая электронные издания);
- 4) участие в конференциях (международных, всероссийских, региональных (в том числе с международным участием));
- 5) участие в грантах;
- 6) активную работу со студентами в неучебное время.

Количество выполненных показателей должно различаться в зависимости от занимаемой преподавателем должности и учитываться при его избрании и переизбрании.

Следовательно, эффективный контракт можно использовать для расстановки приоритетов целей ВУЗа, повышение его конкурентоспособности, эффективности использования человеческого капитала.

Эффективный контракт также позволяет создать прозрачную систему стимулирования труда, при которой преподаватель ясно понимает, что ему нужно сделать для своего развития.

На наш взгляд, эффективный контракт – это необходимая ступень развития высшего учебного заведения, как участника рыночных отношений, где каждый должен стремиться к оптимизации затрат и эффективному использованию всех своих ресурсов.

Список литературы

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ // Российская газета. 2012. 31 дек.
2. Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. №2620-р). [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=140252> (дата обращения 10.09.2016).
3. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». [Электронный ресурс] URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=129344> (дата обращения 10.09.2016).
4. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. №5. С. 13-20.
5. Браун-мл. У.О. Управление университетом и контракт постоянного найма в академической среде: обоснование с точки зрения прав собственности / Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
6. Бузгалин А. Человек, рынок и капитал в экономике XXI века / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. 2006. №3. С. 125-144.
7. Бьюкенен Дж. М., Таллок Г. Расчет согласия. Логические основания конституционной демократии. М.: Таурус Альфа, 1997.
8. Гильдингерш М.Г., Добрусина М.Е. Механизм разработки и реализации эффективных кадровых решений // Вестник Томского государственного университета. 2005. №400. С. 198-204.
9. Гребнев Л. От «человека в экономике» к «экономике в человеке» / Л. Гребнев // Вопросы экономики. 2006. №11. С. 46-57.
10. Добрусина М.Е., Эльмурзаева Р.А. Становление и развитие интеллектуальной собственности в России: Социально-экономический аспект. Томск: ТГУ, 2002. 170 с.
11. Зикунова И.В. Феномен предпринимательской активности в бизнес-цикле постиндустриального развития: Монография. СПб.: Изд-во политехн. университета, 2009. 132 с.
12. Иноземцев В.Л. На рубеже эпох. Экономические тенденции и их неэкономические следствия. М.: Экономика, 2003. 730 с.
13. Иноземцев В.Л. Парадоксы постиндустриальной экономики. Мировая экономика и международные отношения. 2000. №3. С. 3-11.
14. Левин С.Н. Политико-бюрократический рынок в современной России / Науч. труды Донецкого национального технического университета. Серия: экономическая. Вып. 41, 2012.
15. Эндерс Ю. Кафедральная система в переходный период: назначения, повышения и барьеры на вход в профессию в немецком высшем образовании / Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.
16. Юдкевич М. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
17. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Социально-экономическое обоснование человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2016. №11. Ч. 2.
18. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Эффективный контракт в мотивации труда научно-педагогических работников высшей школы в России // Экономика и предпринимательство. 2016. №11. Ч. 3.
19. Шумар М.С., Добрусина М.Е. Становление высшего образования в Сибири // Экономика и предпринимательство. 2016. №6.
20. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. М.: Эксмо, 2007. 864 с.
21. Джинчарадзе Г.Р. Методические аспекты организации процедуры оценки персонала // Инженерный вестник Дона. [Электронный ресурс]. Режим доступа: ivdon.ru/magazine/archive/n222012/795 (дата обращения 10.02.2017).

22. Принципы и механизмы применения эффективных контрактов в сети федеральных университетов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kpfu.ru/club10/aktualnye-proekty/principy-i-mehanizmu-primeneniya-effektivnyh-62925.html> (дата обращения 10.02.2017).

23. Раицкая Л. Зачем университетам эффективный контракт? [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.kspu.ru/upload/documents/2014/12/22/cc432f66862ac2e615352f1c8168d41d/raitskaya-lidiya-zachem-universitetam-effektivnyij-kontrakt.pdf> (дата обращения 10.02.2017).

24. Рейтинг лучших университетов мира по версии Quacquarelli Symonds [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/ratings/qs-world-university-rankings/info> (дата обращения 10.02.2017).

25. Скорев М.М. Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций [Электронный ресурс]. Режим доступа: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n122013/1513 (дата обращения 10.02.2017).

26. Холод Л.Л., Хрусталева Е.Ю. Анализ финансовой деятельности высшего учебного заведения в рыночных условиях [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.auditfin.com/fin/2008/5/Hrustalev/Hrustalev%20.pdf> (дата обращения 10.02.2017).

УДК 3.08

Захаров Дмитрий Николаевич
ООО «Стройсервис»

АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «РЕГУЛИРОВАНИЕ»

Аннотация. В статье дан понятийный анализ феномена «регулирование» как явления категории менеджмента и администрирования. Цель – значение понятия «регулирования» для категорий социологии управления.

Ключевые слова. Регулирование, управление, социология управления, социальное управление, администрирование, менеджмент.

Zakharov Dmitry, N.
SLL «StroyService»

ANALYSIS OF THE CONCEPT OF «REGULATION»

Abstract. The article investigates the notion of «regulation» in the category of management concepts. The goal to identify the place, role and function of the concept of «regulation» in the system of concepts of sociology of management.

Keywords: regulation, rule, sociology of management, management, social rule, administration, bureaucracy.

Проблема регулирования как особого вида управления привлекает внимание ученых особенно в социальной сфере, где не может быть использовано как финансовое управление (как в сфере бизнеса), так и прямое командование (как в армии).

В этой связи, принимая ключевым, определение Пригожина, формулируем начальное определение регулирования, являющегося для нас фундамен-