

Эффективный контракт: бремя или панацея для работников образования?

Никишаева Алина Олеговна¹, Юсупова Алина Наилевна²

1 - Финансовый университет, Москва, Россия; 2 - Финансовый университет, Москва, Россия

E-mail: alinaniki96@gmail.com

Основные задачи в процессе обновления высшего образования - это усилить кадровый потенциал вузов, изменить технологии обучения, обновить вузовскую инфраструктуру, повысить практикоориентированность содержания и перечня образовательных программ, усилить вузовскую науку, расширить академическую мобильность.

Важнейшее среди всего перечисленного - повышение планки требований к вузовским преподавателям. При этом, это повышение требований должно одновременно сопровождаться и увеличением заработной платы для того, чтобы существенно повысить статус преподавателя высшего учебного заведения.

Повышение уровня заработной платы преподавателей рассматривается как один из действенных механизмов повышения конкурентоспособности отечественного высшего образования и привлечения квалифицированных специалистов к преподаванию.

Современный этап развития социально-трудовых отношений и в материальной, и в нематериальной сфере характеризуется новым институциональным сопровождением - введением эффективных контрактов. Эффективный контракт - контракт, который позволяет сторонам, его заключившим, достигать своих целей и вознаграждать необходимым образом (причем не только в денежном виде) поставщика некоего блага (исполнителя работ, производителя товаров и т.д.).

В практике реализации трудовых отношений развитых стран давно укоренились идеи увязки результатов труда (как коллективных, так и индивидуальных) с результатами деятельности всей организации. Отметим, что введение эффективных контрактов как элемента институционализации трудовых отношений становится особенно актуальным в связи с развитием системы оплаты труда, основанной не на формальных показателях трудовой деятельности (количество отработанных чел/часов), а на конкретных достижениях и системе мотивации как трудового коллектива в целом, так и отдельных его участников.[2]

Введение эффективного контракта как института регулирования и управления социально-трудовыми отношениями является закономерным и последовательным шагом в цепи управляемого воздействия на процесс предоставления услуг в сфере нематериального производства.

Проблемы обеспечения качества образовательных (медицинских и др.) услуг, развитие кадрового потенциала, совершенствование процессов найма, оценки результатов труда, уровня удовлетворенности и мотивации работников закономерно ведут к оформлению трудовых отношений с работниками таким образом, чтобы установить зависимость оплаты труда от показателей, критериев и условий осуществления трудового процесса. Кроме того, эффективный контракт позволит сделать социально-трудовые отношения в сфере нематериального производства управляемыми, создать условия для повышения результативности академического труда.

Эффективный контракт является особым инструментом реализации социально-трудовых отношений в вузе, поскольку предмет эффективного контракта реализуется за рамками трудового договора. Целью введения эффективного контракта является обеспечение управляемости мотивацией и стимулированием труда работников системы образования, в

частности, высшей школы.[3]

Введение эффективного контракта в системе образования позволит систематизировать кадровые процессы, привести процедуры оценки результатов труда к нормам эффективно развивающихся компаний. Вместе с тем внедрение эффективного контракта позволит сделать первые шаги по пути формирования политики управления кадровым потенциалом в высшей школе.[1]

Применение эффективного контракта будет способствовать реорганизации системы кадрового управления высших учебных заведений, расширению функционала управления кадрами (от рутинной деятельности по подбору и найму работников на основе контрактной системы до перспективной, включающей оценку, продвижение и развитие НПП).

Источники и литература

- 1) Альтбах Ф., Райсберг Л., Юдкевич М., Андрушак Г., Пачеко И. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов.-М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - С.439.
- 2) Михалкина Е.В., Скачкова Л.С. Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда // TERRA ECONOMICUS. – 2012. - т. 10, № 4, ч. 3, С. 5–8.
- 3) Боровская М.А., Масыч М.А., Богомолова И.С., Бечвая М.Р., Кулешова К.Г. Закономерности и тренды развития социально-трудовых отношений в высшей школе. – Южный Федеральный Университет. [Электронный ресурс]. – 2012, с.19. Доступно на: <http://www.sworld.com.ua/simpoz2/181.pdf>.