

УДК 331.21

К.С. Дрезинский, Р.С. Кударов

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
ОБЕСПЕЧИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ВУЗА**

K.S. Drezinsky, R.S. Kudarov

**IMPROVING THE SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL APPROACH
DETERMINING WAGE-INSURE PRESENT
STAFF OF THE UNIVERSITY**

Рассмотрен вопрос совершенствования научно-методического подхода определения оплаты труда обеспечивающего персонала вуза. Предложенная методика начисления заработной платы сотрудника делопроизводства может стать частью системы определения обоснованного размера оплаты труда, на ее основе могут быть разработаны методики и алгоритмы определения заработной платы других категорий вузовских работников.

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД. ОПЛАТА ТРУДА. ПЕРСОНАЛ. МЕТОДИКА.

In the article the question of improving the scientific and methodical approach determining remuneration ensuring staff of the university. The proposed method in this paper payroll office staff may be part of the definition of reasonable wage, based on it can be developed methods and algorithms for determining wages of other categories of workers in higher education.

RESEARCH AND SYSTEMATIC APPROACH. WAGES. PERSONNEL. METHODS.

Одной из наиболее сложных проблем российской высшей школы сегодня остается неэффективный финансово-экономический механизм деятельности вузов, которые переживают трудности, связанные с постоянным недостатком финансирования. В то же время трансформация моделей управления высшими учебными заведениями, а также изменение требований, предъявляемых к современному образованию, приводят к необходимости коммерциализации управленческих принципов и, как следствие, к развитию и совершенствованию предпринимательских подходов в управлении вузами.

Для того чтобы развиваться в крайне нестабильных условиях, вузы должны использовать такие подходы к управлению, которые

позволят им наилучшим образом адаптироваться и гибко реагировать на динамику изменений внешней среды. Эффективная адаптация возможна лишь при тщательном изучении собственного состояния и использовании управленческих инструментов, способствующих изменению этого состояния к лучшему. Экономика вуза превращается в равноправную компоненту деятельности наряду с учебным и научно-исследовательским процессами.

В ряде нормативных документов, таких как новый Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» [1], Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [2], указывается необходимость

повышения уровня рационального хозяйствования, о чем свидетельствуют также инициативы по определению списков эффективных и неэффективных вузов.

Кроме того, министерство образования и науки РФ запускает программу подготовки ректорского корпуса, обеспечивающую освоение технологий управления развитием вузов [3]. Отмечается недостаточный уровень профессиональной управленческой подготовки в системе образования, в экономической, юридической, психологической, инновационной областях.

Достижение целей повышения эффективности хозяйственной деятельности требует решения более частных задач, в особенности это касается повышения экономической обоснованности применяемых систем оплаты труда.

Ослабление роли заработной платы как средства повышения производительности труда и как одного из наиболее эффективных средств мотивации влечет за собой не только текучесть кадров, но и отток квалифицированных работников, уникальных или просто перспективных специалистов. При этом размер заработной платы должен быть экономически обоснован.

Уровень социально-экономического развития вуза главным образом зависит от людей, которые в нем работают. Поэтому оплата труда как основной мотивационный фактор является одним из ключевых элементов в управлении. Конкурентный вуз – работодатель, грамотно оценивающий труд каждого специалиста. При завышенной заработной плате происходит перерасход фонда оплаты труда, заниженная оплата не мотивирует работников и вызывает текучесть кадров.

Решению данных задач в значительной мере способствует построение экономически обоснованной системы формирования фондов оплаты труда. Частный пример такой системы представлен в виде методики определения заработной платы вспомогательных работников вуза.

Проанализировав практику оплаты труда вспомогательных работников в вузе, можно прийти к выводу, что оплата труда данных

категорий работников не системна, размеры вознаграждений не имеют экономического обоснования.

В работе в качестве примера повышения эффективности системы распределения средств на заработную плату подробно рассматривается методика начисления заработной платы сотрудников делопроизводства вузов. Делопроизводство управленческой деятельности занимает важное место в деятельности вуза, и профессиональная организация делопроизводства необходима как обеспечение грамотного управления. Невозможно представить высшее учебное заведение без руководителей, как и руководителей без сотрудников делопроизводства.

В случае если в заработную плату дифференцированно входят оклад, материальная ответственность и базовая часть надбавки, размер денежного вознаграждения труда сотрудника делопроизводства определяется по следующей формуле:

$$\begin{aligned} ЗП_{i,j,k,l,m} = & O_i + M_i + БЧ_j + \\ & + Обр_k + Ст_l + ПФ_m + Сов, \end{aligned}$$

где O_i – оклад сотрудника делопроизводства i -го руководителя; M_i – материальная ответственность сотрудника делопроизводства i -го руководителя, рассчитывается по формуле $M_i = O_i \cdot 0,12$; $БЧ_j$ – базовая часть надбавки (индексируется по j -му периоду – месяц года); $Обр_k$ – надбавка за образование, рассчитывается по формуле $Обр_k = БЧ_j \cdot КО_k$ (значение коэффициента образования $КО_k$ приведено в табл. 1); $Ст_l$ – надбавка за стаж работы, рассчитывается по формуле $Ст_l = БЧ_j \cdot КС_l$ (значение коэффициента стажа работы $КС_l$ приведено в табл. 1); $ПФ_m$ – представительская функция по принадлежности m -му руководителю, определяется как $ПФ_m = mK$, где m – уровень руководителя, K – базовая величина надбавки за представительскую функцию; $Сов$ – надбавка за совмещение профессий, рассчитывается по формуле $Сов = ПФ_m \cdot 2$ (применяется при совмещении работы с двумя руководителями, суммируются значения представительской функции).

Таблица 1

Высшее образование	Значение индекса k	Значение $КО_k$
Не имеется	0	0
Имеется	1	0,17693

Стаж работы	Значение индекса l	Значение $КС_l$
Менее 2-х лет	0	0
От 2-х до 4-х лет	1	0,08846
Более 4-х лет	2	0,17693

Таблица 2

Высшее образование	Значение индекса k	Значение $КО_k$
Не имеется	0	0
Имеется	1	0,13333

Стаж работы	Значение индекса l	Значение $КС_l$
Менее 2-х лет	0	0
От 2-х до 4-х лет	1	0,06666
Более 4-х лет	2	0,13333

В том случае, если заработная плата зависит от оклада, в который предварительно включены материальная ответственность и базовая часть надбавки, размер денежного вознаграждения труда сотрудника делопроизводства определяется по следующей формуле:

$$ЗП_{j, k, l, m} = БЧ_j + Обр_k + Ст_l + ПФ_m + Сов,$$

где $БЧ_j$ – базовая часть заработной платы (индексируется по j -му периоду – месяц года); $Обр_k$ – надбавка за образование, рассчитывается по формуле $Обр_k = БЧ_j \cdot КО_k$ (значение коэффициента образования $КО_k$ приведено в табл. 2); $Ст_l$ – надбавка за стаж работы, рассчитывается по формуле $Ст_l = БЧ_j \cdot КС_l$ (значение коэффициента стажа работы $КС_l$ приведено в табл. 2); $ПФ_m$ – представительская функция по принадлежности m -му руководителю, определяется по табл. 2 (применяется при совмещении работы с двумя руководителями, суммируются значения представительской функции); $Сов$ – надбавка за совмещение профессий, рассчитывается по формуле $Сов = ПФ_m \cdot 2$ (применяется при

совмещении работы с двумя руководителями, суммируются значения представительской функции).

Таким образом, предложенная методика начисления заработной платы сотрудника делопроизводства может служить частью системы определения обоснованного размера оплаты труда, на ее основе могут быть разработаны методики и алгоритмы определения заработной платы других категорий вузовских работников.

Постепенное снижение роли и ответственности государства на высших уровнях управления, демографические перепады, а также возможная отмена ряда гарантированных заказов и льгот могут ухудшить и без того не лучшее материальное положение работников и учреждений высшей школы. И чтобы приобрести способность максимально точно и адекватно отвечать и соответствовать требованиям заинтересованных лиц, таких как государство и рынок труда, общество и обучаемые, вузы должны, сохраняя свою роль инструментов социальной политики, постепенно превращаться в полноправный элемент рыночной экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об образовании в Российской Федерации [Текст] : Федер. закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.
2. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Текст] : распоряж. Правительства РФ № 2227-р от 08.12.2011 г.
3. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://izvestia.ru/news/539995>

4. Альгина, М.В. Управление сбалансированным развитием в техническом вузе [Текст] / М.В. Альгина // Университетское управление. 2006. № 5.
5. Балабан, В.А. Управление качеством образования в вузе: проблемы и пути решения [Текст] / В.А. Балабан, Н.Б. Гаффорова. Владивосток: Изд-во ДВГАЭУ, 2003.

6. Болонский процесс: актуальные вопросы модернизации российского высшего образования [Текст] : учеб. пособие / под ред. Б.А. Сазонова. М.: ФИРО, 2006.
7. Волков, А.Э. Совершенствование форм и методов управления высшим профессиональным образованием в социально-экономических условиях России [Текст] : дис. ... канд. экон. наук / А.Э. Волков. М., 2006.
8. Воронин, А.А. Экономика высшего образования в новых условиях хозяйствования [Текст] / А.А. Воронин. М.: НИИВО, 1999.
9. Гринь, А.М. Эволюция научных взглядов и практики организации финансового обеспечения вузов [Текст] / А.М. Гринь // Университетское управление. 2005. № 4.
10. Джоунстон, Д.Б. Сокращение финансирования высшего образования: стимулы и ограничения диверсификации доходов [Текст] / Д.Б. Джоунстон // Университетское управление: практика и анализ. 2002. № 6.
11. Дмитриева, О.В. Организационно-экономический механизм системы управления социально-экономической деятельностью вуза в условиях смешанного финансирования [Текст] : дис. ... канд. экон. наук / О.В. Дмитриева. Новокузнецк, 2006.
12. Кельчевская, Н.Р. Экономическая устойчивость высшего учебного заведения [Текст] / Н.Р. Кельчевская. Екатеринбург: ГОУ УГТУ–УПИ, 2002. 77 с.
13. Левицкий, М.Л. Организация финансово-экономической деятельности в образовательных учреждениях [Текст] / М.Л. Левицкий, Т.Н. Шевченко. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003.
14. Сеницкая, Н.Я. Финансово-экономические основы функционирования государственных вузов [Текст] : автореф. дис. ... канд. экон. наук / Н.Я. Сеницкая. М., 2000.
15. Шамова, Т.И. Управление образовательными системами [Текст] : учеб. пособие для вузов / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин; под ред. Т.И. Шамовой. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002.
16. Экономика и организация управления вузом [Текст] / под ред. д-ра экон. наук В.В. Глухова. 2-е изд. СПб.: Лань, 2001.

REFERENCES

1. Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii [On Education in the Russian Federation] : Federal'nyj zakon № 273-FZ ot 29.12.2012. (rus)
2. Strategija innovacionnogo razvitija Rossijskoj Federacii na period do 2020 goda [Strategy of innovative development of the Russian Federation for the period up to 2020] : rasporyazh. Pravitel'stva RF № 2227-r ot 08.12.2011. (rus)
3. Available at: <http://izvestia.ru/news/539995> (rus)
4. Algina M.V. Upravlenie sbalansirovannym razvitiem v tehničeskom vuze [Management of balanced development in technical colleges]. *Universitetskoe upravlenie*. 2006. № 5. (rus)
5. Balaban V.A., Gafforova N.B. Upravlenie kachestvom obrazovanija v vuze: problemy i puti reshenija [Managing the quality of education in high school: problems and solutions]. Vladivostok: Izd-vo DVGaJeU, 2003. (rus)
6. Bolonskij process: aktual'nye voprosy modernizacii rossijskogo vysshego obrazovanija [Bologna process: issues of modernization of Russian higher education] : uchebn. posobie / pod red. B.A. Sazonova. M.: FIRO, 2006. (rus)
7. Volkov A.Je. Sovershenstvovanie form i metodov upravlenija vysshim professional'nyim obrazovanijem v social'no-jekonomičeskijh uslovijah Rossii [Improve the forms and methods of management of higher vocational education in the socio-economic conditions of Russia] : dis. ... kand. ekon. nauk. M., 2006. (rus)
8. Voronin A.A. Jekonomika vysshego obrazovanija v novyh uslovijah hozjajstvovanija [The economy of higher education in the new economic conditions]. M.: NIIVO, 1999. (rus)
9. Grin A.M. Jevoljucija nauchnyh vzgljadov i praktiki organizacii finansovogo obespečenija vuzov [The evolution of scientific views and practice of financial engineering colleges]. *Universitetskoe upravlenie*. 2005. № 4. (rus)
10. Dzhounston D.B. Sokrashhenie finansirovanija vysshego obrazovanija: stimuly i ogranichenija diversifikacii dohodov [Reduction in funding of higher education: the incentives and constraints of revenue diversification]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz*. 2002. № 6. (rus)
11. Dmitrieva O.V. Organizacionno-jekonomičeskij mehanizm sistemy upravlenija social'no-jekonomičeskoj dejatel'nost'ju vuza v uslovijah smeshannogo finansirovanija [Organizational-economic mechanism of management of socio-economic activities of the university in terms of mixed financing]: dis. ... kand. ekon. nauk Novokuzneck, 2006. (rus)
12. Kel'čevskaja N.R. Jekonomičeskaja ustojčivost' vysshego uchebnogo zavedenija [Economic sustainability of higher education]. Ekaterinburg: GOU UGTU–UPI, 2002. 77 s.. (rus)

13. **Levickij M.L., Shevchenko T.N.** Organizacija finansovo-jekonomicheskoj dejatel'nosti v obrazovatel'nyh uchrezhdenijah [The organization's financial and economic activities in the educational institutions]. M.: Gumanit. izd. centr VLADOS, 2003. (rus)

14. **Sinickaja N.Ja.** Finansovo-jekonomicheskie osnovy funkcionirovanija gosudarstvennyh vuzov [Financial and economic foundations of the state universities]: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk. M., 2000. (rus)

15. **Shamova T.I., Tretjakov P.I., Kapustin N.P.** Upravlenie obrazovatel'nymi sistemami [Management of educational systems] : uchebn. posobie dlja vuzov, pod red. T.I. Shamovoj. M.: Gumanit. izd. centr VLADOS, 2002. (rus)

16. Jekonomika i organizacija upravljenija vuzom [Economics and organization of university management], pod red. d-ra ekon. nauk V.V. Gluhova. 2-e izd., SPb.: Lan, 2001. (rus)

ДРЕЗИНСКИЙ Константин Сергеевич – доцент кафедры экономики и менеджмента в строительстве Петербургского государственного университета путей сообщения; начальник отдела экономического развития Петербургского государственного университета путей сообщения, кандидат экономических наук. 192241, Московский пр., д. 9, Санкт-Петербург, Россия, тел. (812)436-97-79. E-mail: pgupss@mail.ru

DREZINSKIY Konstantin S. – Petersburg State Transport University. 192241. Moskovsky prospect. 9. St. Petersburg. Russia. E-mail: pgupss@mail.ru

КУДАРОВ Рустем Серикович – доцент кафедры математики и моделирования Петербургского государственного университета путей сообщения, кандидат технических наук.

192241, Московский пр., д. 9, Санкт-Петербург, Россия, тел. (812)436-97-79 E-mail: kudarovrs@mail.ru

KUDAROV Rustem S. – Petersburg State Transport University.

192241. Moskovsky prospect. 9. St. Petersburg. Russia. E-mail: kudarovrs@mail.ru
