

УДК 331.1

Симонин Павел Владимирович
ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса»
Россия, п. Черкизово¹
Доцент, кандидат экономических наук
E-Mail: simoninp-v@mail.ru

Институциональные особенности развития социально-трудовых отношений в высших образовательных учреждениях

Аннотация. В статье показаны институциональные особенности создания модели социального партнерства в рамках образовательной системы. Данная институциональная модель включает не только установление правовых режимов, но и нормы труда как составной части социально-трудовых отношений обеспечивающих эффективную реализацию образовательного процесса в вузах. Социально-трудовые отношения реализуются на разных уровнях, в том числе и в образовательных учреждениях имеющих свою специфику. Определение состояния социального партнерства, учебного процесса и результатов обучения характеризуются не только наличием системы оценочных параметров, но и от мотивационной составляющей у профессорско-преподавательского состава. Анализ показывает, что переход к новой законодательной базе в сфере образования повышает требования к академической свободе ППС в выборе форм и методов обучения и т.д. В то же время институционально определены *нормативные затраты* на обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников что предполагает появление новой трансформации социально-трудовых отношений. Ведущую роль при развитии социально-трудовых отношений в образовательном учреждении ВПО должны играть представительные органы работников.

Ключевые слова: социальное партнерство; условия труда; образовательная система; рабочее время; высшее образовательное учреждение; нормы труда.

Идентификационный номер статьи в журнале 65EVN314

¹ 141221, Московская обл., Пушкинский район, поселок Черкизово, ул. Главная, 99

Конституция РФ, закрепив приоритет социальной политики на основе «создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека» (ст. 7) определила конституционные положения свободного развития профессорско-преподавательского состава любого высшего образовательного учреждения.

В связи с этим приобретает особое значение обеспечение на практике единых образовательных принципов во взаимосвязи Конституции РФ, Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", федерального законодательства и локальных нормативных актов вузов.

Формирование цивилизованных социально-трудовых отношений в высшем образовательном учреждении невозможно без наличия базовых регуляторов взаимодействия. Дискуссия о влиянии различных видов норм труда на формирование эффективной системы социального партнерства в образовательном учреждении нашла свое отражение в институциональной теории.

Социально-трудовые отношения (СТО) – это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидуумами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Категория СТО характеризует социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие фактические социально-трудовые отношения на институциональном, законодательном, нормотворческом уровне.

Необходимо отметить, что все многообразие предметов социально-трудовых отношений можно свести к трем группам:

- 1) социально-трудовые отношения занятости;
- 2) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда;
- 3) социально-трудовые отношения, возникающие по поводу вознаграждения за труд [7, с.83-84].

Вовлечение высшего образования в рыночные отношения предполагает, в первую очередь, качество предоставляемых образовательных услуг, а также внедрение в вузовскую науку и учебный процесс элементов эффективного менеджмента, что пока остается в области благих пожеланий. В областях социального знания потеря прежних методологических ориентиров в отсутствие новых подходов не могла не отразиться на состоянии учебного процесса и не усугубить сложности преподавания. России необходима современная модель образования, адекватная реалиям жизни общества [5, с.6].

Поэтому качество оказания образовательных услуг напрямую зависит от типа СТО – т.е. социального партнерства, реализуемого образовательными учреждениями. Социальное партнерство в образовательном учреждении - метод регулирования общественных отношений в социально-трудовой сфере научно-педагогических работников обеспечивающий разрешение противоречий и достижения консенсуса с руководством образовательного учреждения при участии органов государственной власти на основе заключения соответствующих договоров.

Однако, как показывает современная практика, требуется дальнейшее совершенствование правовой и организационной основы социального партнерства, повышение ответственности работодателей за выполнение основных своих обязанностей по отношению к работникам [1, с.127-128].

Обеспечение эффективной реализации социально-трудовых отношений на уровне конкретного образовательного учреждения ВПО не представляется возможным без наличия

профессиональных союзов и внутренних социальных факторов: стиля работы, сплоченности коллектива ОУ, профессионального состава кадров, коммуникаций, рациональных норм труда и др.

Важно учесть, что для эффективной организации социально-трудовых отношений необходимо выбирать соответствующие нормы труда ППС с учетом комплекса экономических, психофизиологических, социальных факторов. В то же время необходимо учитывать все многообразие факторов влияющих на процедуры проведения коллективных переговоров, взаимных консультаций и участия профессорско-преподавательского состава и их представителей в решении ключевых вопросов образовательного учреждения.

Однако стоит отметить, что в настоящее время кардинально меняется образовательная система и ее внутреннее правовое содержание. В то же время усилились попытки принизить роль профессорско-преподавательского состава в обеспечении реализации основных образовательных программ разных уровней ВПО, наметились тенденции к отмене гарантий обеспечивающих «справедливые условия труда» (ст. 2 ТК РФ). Образовательная реформа, не может рассматриваться как эффективная, если задеты интересы профессорско-преподавательского состава и их мотивационная составляющая.

Во-первых, значительно возросло количество нарушений в части «соотношения учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года» (ст.47, п.6 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Во-вторых, значительно усложнились проблемы взаимодействия по реализации кадровой политики образовательных учреждений в условиях нового федерального закона.

Теперь образовательную систему России формируют такие элементы как:

- 1) *академические права и свободы*: свобода преподавательской деятельности, выражение индивидуального мнения, защита от вмешательства в профессиональную область деятельности, выбор форм и методов обучения и др.(ст.47, п.3);
- 2) *структура и содержание рабочего времени* в т.ч.: учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа (ст.47, п.6);
- 3) обязательность использования утвержденных *рабочих программ* при реализации основной образовательной программы (ст.48, п.1);
- 4) *отсутствие* обязательной *аттестации* для профессорско-преподавательского состава с целью установления квалификационной категории (ст.49, п.1);
- 5) *нормативные затраты* на обеспечение уровня средней заработной платы педагогических работников в соответствии с решениями органов государственной власти (ст.99, п.3) и др.

В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» недостаточно полно обозначены вопросы, касающиеся академических прав и свобод и в частности выбора форм и методов обучения. Например, возникает ряд вопросов относительно самостоятельного установления единой формы оценки контроля знаний - тестирования, и каким образом законодательство обеспечивает защиту от невмешательства в профессиональную деятельность профессорско-преподавательского состава?

Из этого следует вывод о том, что необходимость обеспечения академической свободы не может диктоваться только меркантильными интересами. В современных условиях развития

образовательного пространства становится важной задачей проведение гибкой образовательной политики со стороны Ученых советов и ректората в соответствии с академическими правами и свободами профессорско-преподавательского состава. Как отмечает, С.Д. Резник руководство вузов несет персональную ответственность за реализацию следующих направлений:

- выработку стратегии деятельности вуза в целом и отдельных его подразделений;
- соответствие действующих в университете правил работы и учебы требованиям законов страны;
- сохранение и развитие стратегических ресурсов;
- сохранение традиций вуза;
- выполнение в университете требований Конституции России и законов страны;
- соблюдение гражданских прав работающих и обучающихся и др. [7, с.51-52].

Поэтому поворот к новой законодательной базе повышает требования к академической свободе ППС не только в выборе форм и методов обучения, но и в использовании различных контрольно-измерительных материалов. Практическая реализация видится в разработке методической документации и внутренних локальных актов, таких как правила работы преподавателей и обучения студентов с учетом международных стандартов качества на основе федеральных стандартов (при соблюдении аккредитационных показателей), требований реализации ООП и профессиональных стандартов.

В тоже время вузы должны адаптировать отдельные положения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» с учетом наметившихся тенденций сокращения объема аудиторного времени, что не должно отражаться на качестве осваиваемых компетенций. При недостатке аудиторного времени должны предусматриваться различного рода внеаудиторные мероприятия (выполнение домашних работ, индивидуальные задания, самостоятельная работа и т.п.), обеспечивающие достижение необходимого прироста уровня усвоения информации [6, с.63-64].

Наиболее предпочтительной на наш взгляд является интеграционная модель «поэтапных срезов» и самоконтроля, которая позволяет модульно идентифицировать пробелы и повысить знания студентов. Например, тестирование могло бы использоваться при оперативном контроле непосредственно в ходе обучения, а коллоквиумы при оценке результатов обучения отдельных модулей (разделов).

Указанная модель учитывает не только адекватную оценку теоретико-методологических (академических) знаний, но и эмпирически-обоснованных компетенций в разрезе отдельных частей, разделов, тем, отдельных вопросов и др. изучаемого курса при непосредственной роли фасилитатора.

Стоит указать, что вузы при формировании структуры рабочего времени профессорско-преподавательского состава должны учитывать с целью обеспечения правильного и единообразного применения Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», необходимые виды работ и их соотношение, устанавливаемые законодательством (табл.1). До сих пор остается открытым вопрос, связанный с определением других видов работ (часть б) для ППС с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации.

Таблица 1

Структура рабочего времени педагогических работников (ст.47, п.3, №273-ФЗ)

А.Рабочее время профессорско-преподавательского состава					
служебный контракт (договор)			должностная инструкция		
учебная (преподавательская)	воспитательная	индивидуальная	научная	исследовательская	
Б. Другие виды педагогических работ					
количество часов по учебному плану (п)		специальность (с)		квалификация (к)	
должностные обязанности			индивидуальный план		
методи- ческая	подгото- вительная	организацион- ная	диагностическая	работа по ведению мониторинга	в соответствии с планами мероприятий

Так, в соответствии с письмом от 26 июня 2003 г. (п.2) Минобразования России давал руководящие разъяснения и примерные нормы времени для расчета объема учебной работы с указанием основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования [2].

Необходимо отметить, что право самостоятельно устанавливать нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом особенностей применяемых технологий обучения, организации учебного процесса и специфики образовательных программ было сохранено за вузами (п.1.5 приложения к письму Минобразования России от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15). Эта функция Минобразования была отнесена к сфере общего надзора за законностью применяемых норм труда с доминирующим смещением функций контроля на локальный уровень.

Обобщая изложенное о роли норм труда профессорско-преподавательского состава и принципов, заложенных в их основу необходимо указать, что *учебная работа* включает:

- 1) *аудиторные занятия*: лекции, практические занятия (семинары), лабораторные работы, проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, анализ конкретных ситуаций, решения, проведение выездных тематических занятий на предприятиях и в организациях и др.;
- 2) *консультации*: по учебным дисциплинам, перед экзаменом и др.;
- 3) *контроль*: прием устных и письменных вступительных экзаменов, прием устных и письменных экзаменов в процессе освоения образовательных программ, прием зачетов по дисциплинам, предусмотренным учебным планом, проверка, консультации и прием контрольных, расчетных заданий, домашних заданий и рефератов, отчетов по практике, рецензирование и консультирование рефератов по дисциплинам ООП, государственные экзамены и др.
- 4) *практика*: руководство учебной, производственной, преддипломной и др. видами практик;
- 5) *руководство*: факультетом, кафедрами, НИРС, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ (проектов), консультирование ВКР, научное консультирование и руководство аспирантом, соискателем, докторантом и др.

Стоит обратить внимание, что на указанные формы учебной работы установлены четкие нормы. Увеличение в учебном плане количества практических занятий, лабораторных, лекционных курсов для групп студентов влечет рост нагрузки преподавателей [4, с.318-319].

В то же время в условиях распорядительства в учебную нагрузку могут не включаться: консультации, все виды контроля, практики, руководство ВКР и др. Т.е. учебная нагрузка профессорско-преподавательского состава морфологически формируется из лекционно-практических занятий. Подобное происходит с целью оптимизации фонда заработной платы (сокращения издержек) и штатной численности ППС в вузах, что на наш взгляд требует других мер.

Известно, что в некоторых вузах порядок расчета нагрузки по кафедре в 2013/2014 уч. году при чтении учебных курсов значительно девальвировался. Это утверждение основывается на объективных показателях учебной нагрузки, где учитываются только лекционные и практические занятия. Сравнительный анализ показывает, что в результате трансформации учебного процесса примерно 20% учебных часов не включаются в расчетную нагрузку преподавателей. Таким образом, нормы труда профессорско-преподавательского состава должны устанавливаться на уровне соответствующем минимуму суммарных затрат на все виды педагогических работ.

На основе полученных значений нагрузки (табл.2) и учитывая рекомендации Министерства образования и науки РФ кафедрам вуза, должно назначаться определенное количество штатных единиц, в том числе по должностям профессорско-преподавательского состава: профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя и ассистента.

Таблица 2

Модель расчета нагрузки преподавателя (по учебной дисциплине) с учетом норм времени

Наименование дисциплины	Вид нагрузки	Количество потоков, групп / нормы времени	Количество учебных часов	% к итогу
Учебная дисциплина 1	Лекции	1 поток	18,0	16,15
	Практические занятия	2 группы	72,0	64,63
	Проведение текущих консультаций	2 группы *0,05	1.8	1,61
	Проведение консультаций перед экзаменом	2 группы*2,0	4,0	3,59
	Прием экзаменов	0,4*39 чел.	15.6	14,0
Итого:			111.4	100%

Примером положительного опыта и определенного вклада при формировании рациональной учебной нагрузки ППС служит приказ «Об установлении учебной нагрузки профессорско-преподавательскому составу высших военно-учебных заведений Министерства обороны Российской Федерации» [3].

Данный приказ закрепляет обязанность ППС в течение учебного года проводить занятия по расписанию учебных занятий. Утвержденный объем нагрузки распределяется заведующими (начальниками) кафедрами в зависимости от занимаемой должности и варьируются значения от 25% до 80% от установленной годовой учебной нагрузки, а именно:

заведующий кафедрой - не менее 25%; заместитель начальника кафедры, профессор, доцент - не менее 30%; старший преподаватель - не менее 40%; преподаватель, ассистент - не менее 60%.

Во всех случаях необходимо учитывать взаимосвязь различных видов образовательных ресурсов и отдельных аспектов социального партнерства. Так, увеличение трудоемкости может быть связано с дополнительной нагрузкой ППС по ведению электронно-учебной документации с учетом новых технологий. В результате автоматизации учебного процесса могут формироваться дополнительные затраты рабочего времени которые необходимо нормировать и включать в общую нагрузку преподавателей.

Поэтому формирование социально-трудовых отношений в высшем образовательном учреждении всегда зависит от:

- основных характеристик социально-трудовых отношений (основных правовых рамок, общеэкономических условий, структуры и развития внешнего рынка труда, социокультурной среды и др.);
- стратегии развития образовательного учреждения;
- системы рабочих мест (построения работ, нормирования труда ППС, определения содержания работы, рабочего времени и условий труда и др.);
- кадровой политики образовательного учреждения (планирования и привлечения персонала, квалификационного роста, оплаты труда, мотивации, социальных льгот, компенсационных выплат и др.);
- трудового поведения ППС (установок, мотивов, групповых и индивидуальных норм трудового поведения, конфликтности, профессиональной социализации) [9, с.641].

Для успешной реализации социально-трудовых отношений и качества образовательных процессов необходимо предусмотреть формирование обоснованной системы норм труда ППС при использовании соответствующих локальных нормативных актов и коллективных договоров. В то же время соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы должно устанавливаться с учетом мнения представительного органа работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Испулова С.Н. Развитие социального партнерства как условие управления социально-трудовыми отношениями // Социальная политика и социология.- 2010.-№8.-С.127-128.
2. Приложение к письму Минобразования России от 26 июня 2003 г. № 14-55-784ин/15
3. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 02 августа 2005 г. №319
4. Резник С.Д. Управление кафедрой: Учебник. 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Инфра-М, 2005.-С.318-319.
5. Сакалова Е.А. Модель управления вузом в условиях модернизации российского образования: обоснование конкурентного позиционирования: Автореф. Дис. Канд.соц.наук.- Ростов на Дону, 2011. -26 с.
6. Трайнев И.В. Конструктивная педагогика: Учебное пособие / Под общей ред. В.Л. Матросова. – М.: ТЦ Сфера, 2004. - С.63-64.
7. Управление высшим учебным заведением: Учебник /Под ред. С.Д. Резника, В.М. Филиппова. - 2-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. - С.51-52.
8. Экономика и социология труда: Учебник / Ред. А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 584 с.
9. Экономика труда: Учебник / Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2008. - 686 с.

Рецензент: Хаванова Наталья Владимировна, зав.каф. «Управление персоналом и государственное и муниципальное управление», доктор экономических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса».

Simonin Pavel

Russian State University tourism and service
Russia, etc. Cherkizovo
Associate Professor, PhD
E-Mail: simoninp-v@mail.ru

Institutional features of the development of social and labor relations in higher education institutions

Abstract. The article describes the institutional features of the model of social partnership in the field of higher education. This institutional model includes not only the creation of legal regimes, but also labor standards as part of social and labor relations in order to ensure effective implementation of the educational process. Social and labor relations are implemented at various levels, as well as in higher education. The state of social partnership, characterized by the presence of the motivational component. The analysis shows that the transition to the new legislation in the field of education increases the demands of academic freedom in the choice of forms and methods of teaching, new trends in the transformation of social and labor relations. Leading role in the development of social and labor relations belong to trade unions.

Keywords: social partnership; working conditions; education system; working hours; labor standards.

Identification number of article 65EVN314

REFERENCES

1. Ispulova SN Development of social partnership as a condition of socio - labor relations // Social Policy and sotsiologiya. 2010 . - № 8.-P.127- 128.
2. Annex to the letter from the Ministry of Education of Russia June 26, 2003 number 14-55-784in/15
3. Order of the Minister of Defense of the Russian Federation of August 02, 2005 № 319
4. Resnick C.D. Management Department: Tutorial . 2nd ed . , Rev . And add. - Moscow: Infra-M , 2005.-p.318- 319.
5. Sakalova EA Model of university management in the modernization of Russian education : rationale competitive positioning : Author. Dis. Kand.sots.nauk . - Rostov -on-Don , 2011 .-p.26.
6. Traynev IV Constructive pedagogy : Textbook / general ed . VL Matrosov. - M. :TC Sphere , 2004 . - P.63 -64 .
7. Managing Higher Education Institutions: A Textbook / Ed . SD Reznik , VM Filippov. - 2 -e ed. , Rev . - Moscow: INFRA-M, 2010 . - p.51- 52.
8. Economics and Sociology of Work: Textbook / Ed. AY Kibanov . - Moscow: INFRA-M, 2003 . - 584 p.
9. Labour Economics : Textbook / Ed . YP Kokin , PE Schlender . - 2 -e ed. , Rev . and add. - M. Masters , 2008 . - 686 p.