

ствующих в кластере, смогут ли они конкурировать с иностранными гостиничными цепями по этим показателям;

— в-четвертых, оценить уровень взаимосвязи производственных цепочек в рамках формируемого гостиничного кластера;

— в-пятых, создать специальные центры консалтинга и информационные центры для предпринимателей, осуществляющих свою деятельность на базе гостиничного кластера.

Поскольку в рамках гостиничных кластеров формирование гостиничных предприятий может происходить и путем естественной интеграции, кооперации и с использованием формы стратегического альянса, со стороны администрации области должны быть проработаны все юридические вопросы, касающиеся функционирования таких учреждений. На первом этапе функционирования гостиничного кластера необходимо создать одинаковые условия для всех предприятий, но поскольку все предприятия

разного размера, то целесообразно создать трехуровневую систему льгот для мини-гостиниц, гостиничных предприятий среднего бизнеса, крупных гостиничных цепей. Также необходима договоренность о единой ценовой политике на рынке услуг, расширении объемов предоставляемых услуг, единой маркетинговой политике (хотя бы в рамках каждого уровня), совместном планировании технического и инновационного развития.

Кластерно-ориентированный подход в развитии гостиничного комплекса региональной экономики приведет к росту социально-экономических показателей, обеспечит более рациональное финансирование и восстановление смежных отраслей. В целях формирования благоприятной основы для дальнейшей реализации кластерной инициативы необходима совместная работа представителей гостиничной индустрии и региональных властей. Это позволит учесть основные недостатки, оперативнее решить возникающие проблемы и более быстро реализовать проект.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чабанюк О. В. Проблемы совершенствования управления инновационным развитием индустрии туризма // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 3 (24). С. 54—59.
2. Демидова Л. Сфера услуг в постиндустриальной экономике // Мировая экономика и международные отношения. 2011. № 2. С. 45—51.

REFERENCES

1. Chabanyuk O. V. Problems of improvement of management of innovative development of the industry of tourism // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 3 (24). P. 138—141.
2. Demidova L. Services sector in post-industrial economy // World economics and international relations. 2011. № 2. P. 45—51.

УДК 331.103.3:378
ББК 65.242.2:74.58

Goleva Elena Vasilievna,
post-graduate student of the department
of economics and finance
of Volgograd branch of the
Russian Presidential Academy of National Economy
and Public Administration,
Volgograd,
e-mail: alenka-06@mail.ru

Голева Елена Васильевна,
аспирант кафедры экономики и финансов
Волгоградского филиала
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы
при Президенте РФ,
г. Волгоград,
e-mail: alenka-06@mail.ru

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗА

LABOR RATE SETTING OF THE FACULTY IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION

Статья посвящена рассмотрению различных точек зрения современных авторов на сущность понятия «нормирование труда», которое в современных условиях играет большую роль в развитии образовательного учреждения. Особое внимание уделяется обоснованию необходимости применения системы нормирования труда профессорско-преподавательского состава вузов в современных условиях реформирования высшего образования, связанного с внедрением федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, высказывается предположение о необходимости внесения изменений в действующие нормы труда профессорско-преподавательского состава вузов, а также проводится систематизация су-

ществующих в настоящее время подходов к термину «нормирование труда».

The article examines different points of view of contemporary authors on the concept «labor rate setting», which plays an important role in the development of educational institutions in the modern conditions. Particular attention is paid to the need of application of the system of work rating of the universities' faculty in the modern conditions of the higher education reforming associated with introduction of the federal state educational standards of new generation; the assumption of necessity for changes of existing labor rates of the universities' faculty is stated; systematization of existing approaches to the term «labor rate setting» is performed.

Ключевые слова: высшее образование, профессорско-преподавательский состав, нормирование труда, норма труда, оплата труда, затраты рабочего времени, трудоемкость, эффективность труда, человеческий ресурс, организация труда, интенсивность труда.

Keywords: higher education, faculty, labor rate setting, labor rate, wage, working time expenditures, laboriousness, labor efficiency, human resource, labor arrangement, labor intensity.

Высшее образование по праву относят к социально значимым отраслям экономики любого государства. В финансово-экономической деятельности каждого высшего учебного заведения присутствуют принципы как государственного регулирования, так и рыночных отношений.

В XX веке в экономике Российской Федерации произошла резкая переоценка ее движущих сил, в результате чего на первый план был выведен человеческий фактор. Именно он до настоящего времени остается основным звеном, способствующим повышению уровня конкурентоспособности и эффективности деятельности хозяйствующего субъекта. В связи с данным фактом вложения средств в развитие человеческих ресурсов стали считать активами организации, а не пассивами, как это делали до момента указанной переоценки взглядов. Основным вопросом относительно управления человеческими ресурсами, остающимся у руководства организаций в настоящее время, является вопрос их правильного использования.

Известно, что основным человеческим ресурсом вуза является труд научно-педагогических работников (НПР), в число которых входят научные сотрудники и профессорско-преподавательский состав (ППС). Именно НПР помогают сформировать и повысить имидж вуза, обеспечить полноценное выполнение им своих целевых функций, к которым относится подготовка квалифицированных кадров для различных отраслей экономики, раскрытие потенциала студентов, а также развитие научных разработок. Стоит также отметить, что роль профессорско-преподавательского состава повышается в современных условиях, когда в стране нарастающими темпами происходит формирование экономики знаний. По мнению П. В. Кабанова, «знание, с одной стороны, нечто абстрактное, при определенных обстоятельствах даже невыразимое, но с другой — совершенно однозначно существующее только в совокупности как минимум с одним субъектом и одним объектом» [1, с. 117].

В процессе своей деятельности каждое образовательное учреждение сталкивается с множеством вопросов. С. А. Агапцов отмечает, что при анализе современного состояния и тенденций развития системы российского образования, а также нормативного, правового, организационного, финансового и материально-технического обеспечения «был выявлен ряд проблем, решение которых требует безотлагательных действий и даст возможность ускорить процесс перехода к инновационному развитию» [2, с. 20].

Одним из важных для вузов вопросов, актуальным практически на протяжении всего периода его деятельности, является вопрос максимизации прибыли. Особенно остро он встает в современных условиях усиленной конкуренции на рынке высшего образования. Конечно, наиболее легким на первый взгляд методом, способствующим достижению указанной цели, могло бы быть повышение цен на обучение. Однако в данной ситуации каждый вуз обращает внимание на цены других участников рынка, понимая, что его цена

должна быть конкурентоспособной, чтобы привлечь студентов. Таким образом, стоит отметить, что наиболее целесообразно образовательным организациям проводить работу по снижению себестоимости оказываемых услуг, другими словами, оптимизировать собственные затраты.

Так, в целях снижения себестоимости оказываемых образовательных услуг вузам представляется необходимым оптимизировать затраты труда профессорско-преподавательского состава, что поможет повысить производительность труда. Данную оптимизацию вполне рационально провести с помощью совершенствования системы нормирования труда, которая в последнее время используется не в полной мере во многих отраслях экономики, в том числе в образовании.

Наибольшую актуальность нормирование труда профессорско-преподавательского состава вузов приобретает в настоящее время, когда российское образование претерпевает ряд кардинальных изменений. Одним из них является внедрение новых образовательных стандартов. Отметим, что проекты федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, предлагаемые Министерством образования и науки РФ (так называемые ФГОС 3+), предполагают кардинальное изменение взглядов на систему высшего образования в целом. Их особенности и нововведения (к примеру, проведение занятий в форме дистанционного обучения, рост числа практических занятий в интерактивной форме и др.) требуют от профессорско-преподавательского состава изменений в затратах труда, которые вкладываются в подготовку к занятиям. Наряду со всеми изменениями, однако, недостаточное внимание как со стороны государства, так и со стороны самих вузов уделяется вопросам нормирования труда профессорско-преподавательского состава.

Исследование проблем нормирования труда на предприятиях различных отраслей экономики находится в центре внимания отечественных и зарубежных ученых.

Основоположником научной теории нормирования труда принято считать американского инженера Ф. У. Тейлора. Именно он в своей основной работе «Научная организация труда» впервые предложил технический подход к нормированию труда, применив способ оценки затрат рабочего времени при помощи метода хронометража. Таким образом, Тейлор стал основоположником аналитического метода нормирования. Формируемые им нормы имели в своей основе оптимальные методы осуществления процессов труда с позиции уменьшения затрат времени на ту или иную деятельность, особое внимание уделялось рациональности в организации труда на рабочих местах.

Анализ существующих подходов отечественных экономистов к категории нормирования труда позволяет объединить их в несколько групп.

Некоторые экономисты придерживаются определения нормирования труда как способа управления мерами затрат труда на выполнение тех или иных видов работ определенными категориями работников.

В своем диссертационном исследовании В. И. Брылев трактует нормирование труда как «процесс установления норм затрат времени на конкретную работу» [3, с. 31]. По его мнению, ядром нормирования труда зачастую являются вопросы оплаты труда, а также «выявления и использования производственных резервов» [Там же].

В. И. Брылев рассматривает нормирование труда как составляющую нескольких сфер деятельности на предприятии: экономической, инженерной и социальной — и определяет его как систему «средств и методов установления меры тру-

да, необходимую для объективной оценки его эффективности и адекватного уровня его оплаты» [Там же. С. 100].

Аналогичное определение дает В. П. Пашуто [4, с. 113], который указывает, что нормирование труда — это процесс установления размера затрат рабочего времени в форме нормы труда, необходимой на выполнение определенного вида работы при наличии наиболее рациональных для рассматриваемого производства организационно-технических условий.

По его мнению, в сложившихся экономических условиях нормирование труда имеет своей основной целью развитие потенциальных способностей работников и повышение результативности деятельности предприятия, что поможет достичь двух взаимосвязанных экономических и социальных целей: «обеспечения процесса производства конкурентоспособных товаров и услуг и рационального использования человеческого ресурса» [Там же. С. 114].

В рамках данного подхода целесообразно отметить, что на законодательном уровне нормирование регулируется статьями Трудового кодекса Российской Федерации, в котором данному вопросу посвящена целая глава. В ней рассмотрен порядок установления норм труда для предприятий различных сфер деятельности.

Некоторые авторы рассматривают систему нормирования труда как средство управления заработной платой, требующее дополнительных вложений.

По мнению известного ученого в области трудового регулирования Р. А. Яковлева, нормирование труда представляет собой процесс установления количества работ определенного содержания, которое необходимо выполнить работнику за установленную цену своей рабочей силы. При этом норма труда представляет собой выраженную в единицах труда цену рабочей силы [5, с. 159].

Среди ведущих экономистов также существует мнение о том, что нормирование труда представляет собой особый род деятельности, который направлен на производство и имеет своей основной целью установление необходимых трудовых затрат, определенных соотношений персонала и используемого в процессе трудовой деятельности оборудования.

Г. В. Гостева считает, что нормирование труда представляет собой деятельность по выявлению оптимальных соотношений состава сотрудников вуза и возложенных на них функций, а также выбор оптимальных и рациональных форм и способов организации труда и определение оптимальной трудоемкости в зависимости от уровня квалификации [6, с. 13].

В диссертации Н. В. Чхугиашвили в рамках нормирования труда рассматривается регламентация «целесообразной деятельности человека, то есть о самом труде, который измеряется рабочим временем, общественно необходимым для производства потребительных стоимостей» [7].

Автор делает вывод о том, что основное место в системе нормирования занимает проектирование и практическое осуществление мер и мероприятий, способствующих повышению эффективности труда работников [Там же. С. 4].

На протяжении нескольких последних десятилетий в отечественной экономической литературе формировался совершенно новый подход к системе нормирования труда работников предприятия.

В настоящее время достаточно часто можно встретить трактовку термина «нормирование труда» как инструментария эффективного управления имеющимися у хозяйству-

ющего субъекта человеческими ресурсами, основной целью которого представляется обоснование показателей трудовой деятельности и развитие кадрового потенциала.

По мнению Ю. А. Пикалина, «при реализации принципов рыночной экономики возрастает роль организации и нормирования труда как элементов управления стабильностью экономического, технического и социального развития предприятия любой организационно-правовой формы управления при различных формах собственности» [8, с. 5].

В своей работе он указывает на необходимость перехода от традиционного нормирования к интегральному. По его мнению, «в результате нормирования для работника должна быть запроектирована рациональная последовательность выполнения операций и последовательность выполнения элементов операций. Такое нормирование практически решает за рабочего все производственные вопросы» [Там же. С. 46].

Современной экономике известен подход к нормированию труда как к фактору гуманизации труда работников предприятия, что влечет за собой повышение эффективности деятельности предприятия.

В рамках представленной работы стоит также уделить внимание комплексному подходу к нормированию труда, который объединяет в себе несколько рассмотренных выше точек зрения.

Так, А. Д. Захаров, анализируя несколько существующих подходов к содержанию нормирования труда, сформулировал свое собственное многоаспектное представление о рассматриваемом термине. По его мнению, нормирование труда работников представляет собой, «с одной стороны, систему производственных отношений работников и работодателя, задающую количественные и качественные характеристики трудовых обязанностей на каждом рабочем месте и в организации в целом, определяемые техническими, организационными и экономическими условиями работы персонала организации. С другой стороны, нормирование труда персонала в организации — это процесс установления объема трудовых затрат определенного количества и качества (содержания), необходимого для производства или какого-либо преобразования материально-вещественного продукта или услуги. Нормирование труда персонала как процесс представляет собой совокупность последовательных действий по управлению трудовой деятельностью персонала, обеспечивающих связь между системой управления персоналом и стратегическими целями и задачами организации, также являющихся процессами. Следовательно, нормирование труда персонала — это процесс над процессами, ускоряющий достижение целей и задач организации. Кроме того, нормирование труда выступает обособленным методом управления персоналом, отличающимся от других методов способами воздействия на персонал» [9, с. 11].

Рассмотрев существующие точки зрения на нормирование труда, в рамках данной работы целесообразно рассмотреть особенности нормирования труда профессорско-преподавательского состава вузов. В первую очередь стоит отметить, что с переходом на новые образовательные стандарты происходит трансформация роли преподавателя в системе подготовки квалифицированных специалистов. Если раньше его основной задачей было донесение до студента как можно большего объема материалов для формирования его базы знаний, то в настоящее время основной задачей преподавателя становится организация и координация работы студента по самостоятельному поиску и изучению необходимых в процессе подготовки ма-

териалов. Также стоит отметить, что расчет трудозатрат профессорско-преподавательского состава на те или иные виды работ имеет свои сложности ввиду специфики труда. Так, структура трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава состоит из аудиторской и внеаудиторской нагрузки, которая, в свою очередь, включает в себя несколько видов работ. Примерами могут быть: для аудиторской работы — проведение лекций и семинаров, для внеаудиторской работы — консультирование студентов по написанию курсовых и выпускных квалификационных работ, прохождению практики, проведение экзаменов и зачетов, промежуточной внутрисеместровой аттестации и др. Согласно действующим в настоящее время документам каждый из указанных видов деятельности имеет свою установленную норму.

Также стоит отметить, что важным вопросом в нормировании труда профессорско-преподавательского состава вузов является вопрос установления оптимального размера годовой учебной нагрузки для каждой категории профессорско-преподавательского состава. В решении данной задачи большую роль играет соотношение численности студентов и ППС, которое в настоящее время установлено

на уровне 1:10, то есть на одного преподавателя приходится десять студентов очной формы обучения. В некоторых крупных вузах страны, таких как, к примеру, МГУ им. Ломоносова, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, данный норматив установлен на уровне 1:4, что свидетельствует об индивидуализации высшего образования. Данный факт позволяет прогнозировать необходимость проведения в высшей школе ряда преобразований, касающихся вопросов нормирования труда профессорско-преподавательского состава и государственного финансирования.

Учитывая вышесказанное, можно отметить, что «решение проблем качества предоставляемых образовательных услуг во многом зависит от грамотного выбора вузом политики, направленной на повышение эффективности труда преподавателей» [10, с. 92]. Важной составляющей этой политики должно стать нормирование труда, которое выступает как один из основных факторов развития кадрового потенциала вуза. Правильная система нормирования труда помогает создать условия для привлечения молодых кадров, что решает одну из насущных проблем современного высшего образования.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кабанов П. В. О целесообразности разделения процессов производства и потребления знаний // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 117—120.
2. Агапцов С. А. Вопросы подготовки кадров в системе образования для инновационного развития экономики России // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 2 (15). С. 20—23.
3. Брылев В. И. Нормирование труда в рыночной экономике: дис. ... канд. экон. наук. М., 1998. 154 с.
4. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособие. М.: КНОРУС, 2005. 320 с.
5. Яковлев Р. А. Оплата труда в организации: учеб. пособие. М.: МЦФЭР, 2003. 159 с.
6. Гостева Г. В. Совершенствование организации и нормирования труда работников высшей школы: дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2005. 202 с.
7. Чхутиашвили Н. В. Нормирование как основа рационализации труда рабочих промышленности в условиях рыночной экономики: дис. ... канд. экон. наук. М., 2000, 168 с.
8. Пикалин Ю. А. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом: теоретические и методологические аспекты: дис. ... д-ра экон. наук. М., 2003. 268 с.
9. Захаров А. Д. Развитие системы нормирования труда персонала организации сферы услуг: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2012. 28 с.
10. Потуданская В. Ф., Литвинова О. И. Профессиональные компетенции как инструмент оценки эффективности труда преподавателя вуза // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2011. № 4 (17). С. 92—96.

REFERENCES

1. Kabanov P. V. On the expediency of distribution of the processes of knowledge production and consumption // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 4 (17). P. 117—120.
2. Agapsov S. A. Business training in the education for innovation development of Russian economy // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2011. № 2 (15). P. 20—23.
3. Brylev V. I. Regulation of labor in the market economy: dissertation of the candidate of economic sciences. M., 1998. 154 p.
4. Pashuto V. P. Organization, regulation and wages at the enterprise: textbook. M.: KNORUS, 2005. 320 p.
5. Yakovlev R. A. Wages at the enterprise: textbook. M., 2003. 159 p.
6. Gosteva G. V. Improving the organization and regulation of labor workers in higher education: dissertation of the candidate of economic sciences. Voronezh, 2005. 202 p.
7. Chkhutiashvili N. V. Regulation as a basis for work rationalization of industrial workers in the market economy: dissertation of the candidate of economic sciences. M., 2000, 168 p.
8. Pikalin Yu. A. Organization and regulation of labor in personnel management system: theoretical and methodological aspects: dissertation of the doctor of economic sciences. M., 2003. 268 p.
9. Zakharov A. D. Development of the personnel system of rationing service organizations: dissertation of the candidate of economic sciences. M., 2012. 28 p.
10. Potudanskaya V. F., Litvinova O. I. Professional competences as the tool of evaluation of the higher school teacher labor efficiency // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2010. № 4 (17). P. 92—96.