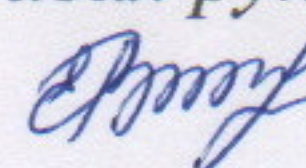


**федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
и ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

На правах рукописи



Голева Елена Васильевна

**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством (экономика труда)

АННОТАЦИЯ ДИССЕРТАЦИИ

на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук, профессор

Храпылина Любовь Петровна

Москва – 2021

Актуальность темы исследования. Реализация приоритетов долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации предъявляет новые требования к подготовке выпускников вузов, ключевую роль в которой играет профессорско-преподавательский состав. Современный преподаватель вуза является не только носителем знаний, навыков и умений, которые он должен передать студентам, но и непосредственным организатором работы обучающихся, развития у них творческого подхода к решению поставленных перед ними задач. Изменения в системе высшего образования повлекли за собой повышение значимости инновационной составляющей обучения, а также интеграции научно-исследовательской и образовательной деятельности. Возрастает роль преподавателя в учебно-воспитательной работе, которая подразумевает воздействие на профессиональную социализацию и гармоничное развитие личности обучающихся.

Выполнение возложенных на преподавателя функций требует рационального распределения его рабочего времени, поиска оптимизации рабочей нагрузки, сбалансированности выполняемых работ с ориентацией на здоровьесбережение и профилактику выгорания преподавателя. Обозначенные положения должны найти отражение в организации труда преподавателей вузов.

Все вышеперечисленное указывает на необходимость совершенствования подходов к организации труда профессорско-преподавательского состава, что обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является комплексный анализ сформировавшихся к настоящему времени подходов к организации труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений и разработка по его результатам рекомендаций по совершенствованию экономических основ такого труда.

Поставленные **задачи**, решение которых обеспечило достижение цели диссертационного исследования, следующие:

1. Формулирование принципов организации труда профессорско-преподавательского состава, основанных на анализе данных о трансформации этого труда и тенденциях развития высшего образования.

2. Предложение методического подхода к формированию системы норм труда профессорско-преподавательского состава вузов, соответствующей общепринятой теории нормирования труда, а также проведение группировки норм труда профессорско-преподавательского состава.

3. Проведение анализа расчета размера нормы годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава и разработка рекомендаций по совершенствованию расчета указанного показателя с учетом предложенной системы норм труда.

4. Формализация зависимости размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава от числа и трудоемкости дисциплин, предусмотренных учебным планом образовательных программ высшего образования.

5. Предложение инструментов совершенствования системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов.

6. Определение перспективных направлений развития организации преподавательского труда в высшем учебном заведении.

Объектом исследования является трудовая деятельность профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования и механизм ее организации.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе совершенствования организации труда профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования и ее экономических основ.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в обосновании подходов к организации труда профессорско-преподавательского состава вузов и разработке методов повышения эффективности трудового процесса на основе совершенствования систем нормирования и мотивации труда преподавателей.

Научная новизна исследования характеризуется следующими основными результатами:

1. На основе исследования сложившихся подходов к организации труда профессорско-преподавательского состава и тенденций развития высшего образования сформулированы следующие принципы организации труда данной категории работников:

- принципы, ориентированные на профессиональный аспект обучения: принцип компетентности; принцип креативности;
- универсальные принципы, ориентированные на воспитательный аспект: принцип этичности; принцип экологичности.

Сделан обоснованный вывод о том, что в образовательном процессе необходимо максимизировать использование принципа креативности как основного принципа, способствующего развитию творческого потенциала обучающихся.

2. Результаты анализа существующих подходов к системам нормирования труда работников, в том числе профессорско-преподавательского состава, позволили сформировать примерную структуру норм труда преподавателей вузов. Выделены следующие категории норм труда:

1) Нормы затрат труда: нормы длительности учебных занятий; нормы трудоемкости учебных занятий; нормы зарплатоемкости учебных занятий; нормы численности преподавателей; нормы численности студентов.

2) Нормы результатов труда:

- достижения обучающихся и выпускников (показатели итоговой аттестации, защиты диссертаций на соискание ученой степени, достижения выпускников при трудоустройстве, в выполнении научно-исследовательских работ и др., оценка работодателями выпускников);

- результаты научно-исследовательской работы преподавателей (публикационная активность, включая индексы цитирования, авторские свидетельства, патенты, участие в грантах и т.п.).

3) Нормы управляемости и обслуживания, которые устанавливаются в целом для вуза, так и для его структурных подразделений: кафедр, факультетов, институтов.

4) Нормы соотношений:

- численности студентов и преподавателей по вузу (образовательной программе);

- числа дисциплин, читаемых преподавателем;

- численности студентов (аспирантов), закрепленных за преподавателем для выполнения отдельных видов работ (ВКР, курсовых, научных работ и т.д.).

5) Нормы условий труда, характеризующиеся объемами аудиторной и внеаудиторной работы с учетом психофизиологических условий труда.

3. Разработана методика расчета нормы годовой учебной нагрузки преподавателя, которая учитывает: показатели контактной групповой и контактной индивидуальной нагрузок; соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов; численности студентов по образовательной программе.

4. Предложен способ формализации зависимости числа и трудоемкости дисциплин учебного плана и размера годовой учебной

нагрузки профессорско-преподавательского состава. В качестве параметров формулы для расчета числа дисциплин учебного плана предлагаются: размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава; размер контактной групповой и индивидуальной нагрузок; норма числа дисциплин, читаемых преподавателем, работающим на 1,0 ставку.

5. Предложены и обоснованы способы повышения мотивации труда профессорско-преподавательского состава, включая:

- снижение аудиторной нагрузки на одного преподавателя и увеличение его нагрузки, связанной с работой с аспирантами, магистрантами, руководством практиками обучающихся, дипломным проектированием;
- перераспределение аудиторной нагрузки между преподавателями (другими членами кафедры) с получением ими компенсацией за счет премии из специального фонда кафедры (выделение этого фонда из общего премиального фонда вуза с учетом результатов научной деятельности кафедры);
- организацию работы по поощрению профессорско-преподавательского состава за изобретение, выполнение проектов по хозяйственным договорам, по получению грантов научных фондов;
- введение компенсационных выплат за использование собственного оборудования и иных средств, необходимых для выполнения трудовой деятельности при организации удаленного (дистанционного) рабочего места.

Для эффективного управления трудовой мотивацией профессорско-преподавательского состава предложены: переход от управления группами к групповой работе; развитие культуры сотрудничества среди преподавателей и студентов; система менеджмента знаний, достижение высокого уровня самообучаемости преподавателей.

Аргументировано, что указанные методы мотивации будут способствовать усилению взаимосвязи учебной и научно-исследовательской деятельности каждого преподавателя, а также повышению коллективной заинтересованности в результатах труда.

6. Уточнены приоритетные направления развития организации преподавательского труда, направленные на создание образовательного, научного и инновационного продукта. Предложена процедура модернизации трудовых процессов, включающая: определение места и значения планирования в управлении образовательным процессом; разработку календарного плана модернизации трудовых процессов, контроль за его выполнением; распределение задач и порядка движения информации между административно-управленческим и учебным персоналом; оценку напряженности существующих норм труда; введение новых форм труда, замена устаревших; актуализацию системы стимулирования на основе принципов мотивации профессорско-преподавательского состава; формирование планово-учетной документации; оптимизацию численности персонала.

Перечень публикаций автора

По теме диссертации опубликовано 19 научных работ (общий объем – 5,2 п.л., авторский объем – 4,89 п.л.), в том числе 5 научных статей, опубликованных в научных изданиях, входящих в официальный список ВАК; 1 научная статья, опубликованная в перечне изданий, утвержденном Ученым советом РАНХиГС; 10 научных работ, опубликованных по результатам научных конференций; 3 научные работы в иных изданиях.

Структура диссертации содержит: введение, 3 главы, выводы и рекомендации, список использованных источников и литературы (включает 173 наименования), приложения, 26 таблиц и 24 рисунка.