

**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)

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Храпылина Любовь Петровна

Москва – 2021

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ	37
1.1. Основные тенденции динамики социально-экономических процессов цивилизации.	37
1.2. Взаимосвязь уровня развития высшего образования и социально-экономических показателей страны	48
1.3. Принципы построения учебно-воспитательного процесса и организации труда преподавателей в вузе.....	58
1.4. Элементы организации труда	70
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ РОССИИ	80
2.1. Структура трудовой деятельности преподавателей вузов России	80
2.2. Особенности труда преподавателей в условиях перехода на дистанционное обучение	92
2.3. Система планирования деятельности преподавателей российских вузов.....	100
2.4. Научная и воспитательная работа в деятельности преподавателей российских вузов.....	111
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ	125
3.1. Направления развития системы организации преподавательского труда в высшем учебном заведении	125
3.2. Формирование структуры норм труда профессорско- преподавательского состава	141

3.3. Разработка методики совершенствования расчета размера годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава.....	149
3.4. Практическое применение методики расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава	154
3.5. Методические основы оценки деятельности профессорско- преподавательского состава вузов	166
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	179
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	187
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	210

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Реализация приоритетов долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации проходит в достаточно сложных условиях и предъявляет новые требования к деятельности высших учебных заведений (вузов) в части подготовки специалистов, которые должны обладать соответствующими профессионально-профильными компетенциями и квалификацией, предусмотренными федеральными государственными образовательными стандартами, а также высоким уровнем общей культуры и осознанного отношения к необходимости непрерывного профессионального совершенствования в процессе всей своей трудовой жизни.

В решении задач по подготовке специалиста с вышеуказанными качествами ключевую роль играет профессорско-преподавательский состав, выполняющий определенные для него функции в конкретном вузе. Современный преподаватель вуза является носителем знаний, навыков и умений, которые он должен передать своим студентам. Кроме того, он является 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, усиления важности активного участия преподавателей в научно-исследовательской работе, результаты которой необходимо внедрять в образовательный процесс. 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.

Степень разработанности научной проблемы. Изучению особенностей функционирования системы организации труда посвящен ряд работ отечественных и зарубежных экономистов. Среди зарубежных авторов надо отметить Ф. Тейлора, которого по праву считают основоположником теории организации труда, а также других авторов: Г. Форда, Г. Эмерсона, Л. Эрхарда и др.

Специфике построения учебно-воспитательного процесса вуза, его влияния на организацию труда профессорско-преподавательского состава, посвящены работы Сильченковой Т.Н., Байбородовой Л.В., Серебренникова Л.Н., Якса Н.В. и др.

Проблемам организации и нормирования труда, в том числе профессорско-преподавательского состава, в современных условиях посвящены работы Бартунаева Л.Р., Бородиной В.В., Брылева В.И., Бычина В.Б., Волгина Н.А., Генкина Б.М., Гостевой Г.В., Ерунова В.П., Забелиной О.В., Зайнуллиной М.Р., Захарова А.Д., Кабанова В.Н., Миневой О.К., Морковина И.И., Набиевой Л.Г., Одегова Ю.Г., Палей Т.Ф., Пашуто В.П., Пикалина Ю.А., Пилипчук Н.В. и др.

Отдельно следует отметить работы, посвященные планированию нагрузки преподавателей вузов. Авторами таких работ являются: Ахмадуллин А.М., Белобородова Е.В., Варламова С.А., Гапоненко Н.В., Григораш О.В., Затонский А.В., Михалкина Е.В., Романов Е.В., Скачкова Л.С., Струкова М.Н., Яхина З.Т., Яшин А.А. и др.

Особенности распределения рабочего времени профессорско-преподавательского состава рассмотрены в работах Абрамова Р. Н.,

Груздева И. А., Кучерюк В.И., Кривчун Н.А., Новрадовой-Василиади С.М., Терентьева Е. А., Уманской О.Л., Шаховой Е.Ю. и др.

Высоко оценивая вклад ученых в развитие системы организации труда профессорско-преподавательского состава, следует отметить, что в научных публикациях недостаточно освещены современные принципы организации труда данной категории работников. Требуется совершенствования система норм труда преподавателей и методы мотивации их эффективной работы.

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.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются положения, разработки, а также гипотезы, характеризующие основные аспекты организации труда профессорско-преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, рассмотренные в трудах ученых.

В процессе решения обозначенных в диссертационной работе задач были применены общенаучные методы и приемы проведения исследования: сравнение, анализ, синтез, обобщение, классификация и другие.

Информационной базой исследования стали нормативно-правовые акты Российской Федерации; официальные публикации Федеральной службы государственной статистики; данные конференций, семинаров, круглых столов и периодической печати; электронные ресурсы сети Интернет.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается использованием актуальных нормативных правовых актов РФ в области высшего образования; анализом практического опыта организации труда профессорско-преподавательского состава;

разработкой методического подхода к формированию системы норм труда преподавателей вузов; самостоятельно произведенными автором расчетами на основе исходных данных, в т.ч. полученных из практики деятельности вузов; публикацией результатов исследования в научных изданиях и апробацией на научных конференциях.

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 принципы организации труда данной категории работников.

Данные принципы ориентированы на то, что система высшего образования приоритетно нацелена на формирование у обучающихся: должного уровня профессиональных компетенций и умений реализовывать их в практической деятельности; творческого подхода к решению поставленных перед ними задач. Преподаватель является основным участником образовательного процесса и имеет возможность существенного влияния на претворение этих принципов в таком процессе. С учетом указанных позиций автором типологизированы принципы организации труда профессорско-преподавательского состава и определен состав каждого из типов. Типология этих принципов включает в себя:

1) принципы, ориентированные на профессиональный аспект обучения, в которых выделяется:

принцип компетентности – освоение обучающимися системы компетенций, соответствующих основной профессиональной образовательной программе;

принцип креативности – развитие и реализация творческих способностей обучающихся;

2) универсальные принципы, ориентированные на воспитательный аспект и состоящие из:

принципа этичности – формирование и развитие компетенций, нацеленных на соблюдение правовых и этических норм;

принципа экологичности – формирование и развитие компетенций, нацеленных на соблюдение экологических норм.

При осуществлении образовательного процесса необходимо создать оптимальные условия для реализации обозначенных принципов. Важно максимизировать использование принципа креативности как 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.

Важной частью системы организации труда являются нормы труда. В научно-методической литературе до последнего времени не сформировались унифицированные взгляды на систему норм труда профессорско-преподавательского состава, нет соответствующей теории нормирования труда. В диссертации осуществлена попытка внести научный вклад в решение обозначенной проблемы. В этом контексте проведены методические разработки, результатом которых стал следующий состав и структура норм труда профессорско-преподавательского состава вузов (схема 1).

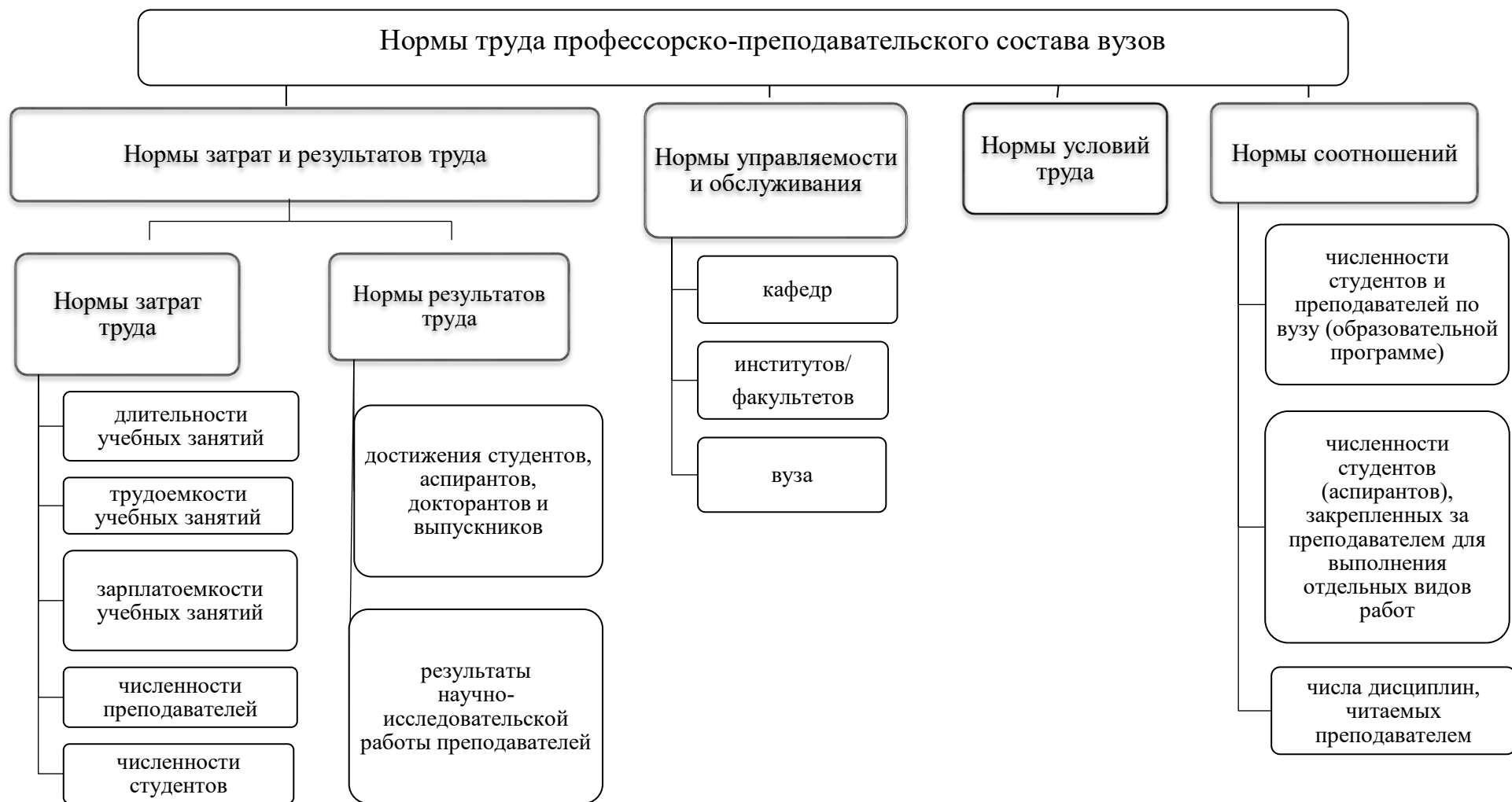


Схема 1 – Структура норм труда профессорско-преподавательского состава вузов

При формировании системы норм труда преподавателей вузов в соответствии с концепцией соизмерения затрат и результатов предлагается выделить *нормы затрат и результатов труда преподавателей*.

К *нормам затрат труда* преподавателей следует отнести:

- нормы длительности учебных занятий (H_d);
- нормы трудоемкости учебных занятий (H_T):

$$H_T = H_d \times \sum_{i=1}^n H_{ci}, \quad (1)$$

где H_{ci} – норма численности преподавателей i -той группы.

При рассмотрении показателя трудоемкости учебных занятий применяется показатель численности преподавателей, что обосновано следующим:

- проведение отдельных видов занятий требует увеличения времени, необходимого для полного его [занятия] завершения. К примеру, выполнение лабораторной работы требует 2 ак.ч. с точки зрения нагрузки студентов и 4 ак.ч. с точки зрения нагрузки преподавателя. Или проведение занятий с разделением обучающихся на подгруппы. В данном случае появляется потребность в одновременном проведении занятия двумя преподавателями, что обеспечит своевременное выполнение работы с учетом требований законодательства в части продолжительности рабочего времени профессорско-преподавательского состава [14], а также требований в части нагрузки обучающихся, регламентированной федеральными государственными образовательными стандартами и учебными планами образовательных программ;

- использование института ассистентуры, которое, позволит аспирантам в период обучения совершенствовать компетенции в области реализации образовательного процесса и даст возможность

вузам повысить уровень квалификации молодых кадров. В данном случае возникает рост трудозатрат профессором - наставником, в обязанности которых включается дополнительная нагрузка: методическая работа, присутствие на занятиях ассистента, наставничество и т.д.

Таким образом, при расчете трудоемкости учебных занятий надо учитывать длительность занятий и численность преподавателей, необходимых для их проведения.

— нормы зарплатоемкости учебных занятий ($H_{зп}$):

$$H_{зп} = \sum_{i=1}^n H_{ти} \times H_{зи} \quad (2)$$

где $H_{зи}$ – норма оплаты труда профессорско-преподавательского состава i -той квалификационной группы [26].

— норма зарплатоемкости обучения одного студента на занятии ($H_{зос}$):

$$H_{зос} = \frac{\sum_{i=1}^n H_{чпi} \times H_{зпi}}{H_{чс}} \quad (3)$$

где $H_{чп}$ - нормы численности преподавателей: на кафедре, факультете, других подразделениях, по образовательной программе;

$H_{чс}$ - нормы численности студентов в группе, на факультете, по образовательной программе ($H_{чс}$).

Нормы результатов труда преподавателей характеризуются:

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

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

Помимо норм затрат и результатов труда в систему норм труда преподавателей предлагается включить:

нормы управляемости и обслуживания: устанавливаемые для кафедр, институтов, факультетов и вуза в целом;

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 (выпускных квалификационных, курсовых, научных работ и т.д.).

В вузах должны соблюдаться нормы условий труда, которые характеризуются количеством часов аудиторной и внеаудиторной работы с учетом психофизиологических условий труда (интеллектуальной, сенсорной и эмоциональной нагрузки).

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.

Действующие в настоящее время нормативные акты регламентируют максимальный размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава на уровне 900 часов в год. Реальный же ее размер устанавливается руководителями вузов. В результате анализа действующих норм времени ряда образовательных

организаций было установлено, что наиболее часто встречающийся размер годовой учебной нагрузки составляет 800-900 часов. Особенно это заметно на примере региональных вузов. Как правило, установление данного уровня нагрузки обосновывается лишь финансовыми возможностями вуза и не учитывает реализацию образовательных программ в условиях подушевого финансирования, которое требует учета показателя численности студентов. Принимая во внимание необходимость обоснования указанной нормы, автором была предложена методика расчета показателя. Применение этой методики позволяет сделать прозрачным соответствующий расчет показателя, а также выявить необходимость снижения годовой учебной нагрузки для конкретных образовательных организаций.

Исходя из предложенной в работе системы норм труда профессорско-преподавательского состава, норма годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава может быть рассчитана по следующей методике.

1. Определение годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава, рассчитываемого по формуле 4:

$$H_{\text{ГН}} = \Gamma\text{Б}_{\text{рв}} - \Gamma\text{Б}_{\text{во}}, \quad (4)$$

где $H_{\text{ГН}}$ – норма планируемого размера годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава;

$\Gamma\text{Б}_{\text{рв}}$ - годовой бюджет рабочего времени согласно производственному календарю;

$\Gamma\text{Б}_{\text{во}}$ – время, отводимое на отпуск профессорско-преподавательского состава.

2. Определение размера годовой учебной работы профессорско-преподавательского состава для каждой образовательной программы в соответствии с формулой (5):

$$N_{ур} = \frac{\sum_{i=1}^n N_{д \times q} + \sum_{i=1}^m N_{д \times q}}{N_{с(\frac{ППС}{с})}} \quad (5)$$

где $N_{ур}$ – планируемая норма годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в рамках образовательной программы;

n – виды контактной групповой нагрузки профессорско-преподавательского состава за учебный год, предусмотренный учебным планом образовательной программы;

$N_{д}$ – норма длительности видов работ;

q – число занятий, предусмотренных учебным планом, в рамках одного вида работ;

$ЧС$ – численность студентов;

m – виды контактной индивидуальной нагрузки профессорско-преподавательского состава, за учебный год, предусмотренный учебным планом образовательной программы, на 1 студента;

$N_{с(ППС/с)}$ – норма соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов.

3. Определение нормы учебной работы профессорско-преподавательского состава по образовательной организации в целом посредством среднеарифметической, рассчитанной на основе данных, полученных на этапе 1 (формула 6).

$$N_{ур} = \overline{N_{ур}} \quad (6)$$

4. Установление учебной нагрузки для каждой должностной категории профессорско-преподавательского состава, исходя из уровня

квалификации преподавателей, которая может быть осуществлена посредством применения коэффициента, соответствующего каждой должностной категории (более низкий для профессора и более высокий для ассистента/преподавателя).

5. Расчет объема годовой внеучебной нагрузки на год ($N_{вр}$), рассчитываемый по формуле 7:

$$N_{вр} = N_{гн} - N_{ур} \quad (7)$$

Наиболее трудоемким в составе данной методики представляется расчет размера нормы годовой учебной нагрузки преподавателей (формула 5), на котором остановимся более подробно.

В качестве примера применения предлагаемой формулы автором произведен расчет средней годовой учебной нагрузки преподавателей вуза А, исходя из разной численности групп и их количества (рисунок 1). Основой для расчета послужил учебный план образовательной программы по направлению 38.03.01 Экономика, реализуемой в указанном вузе.

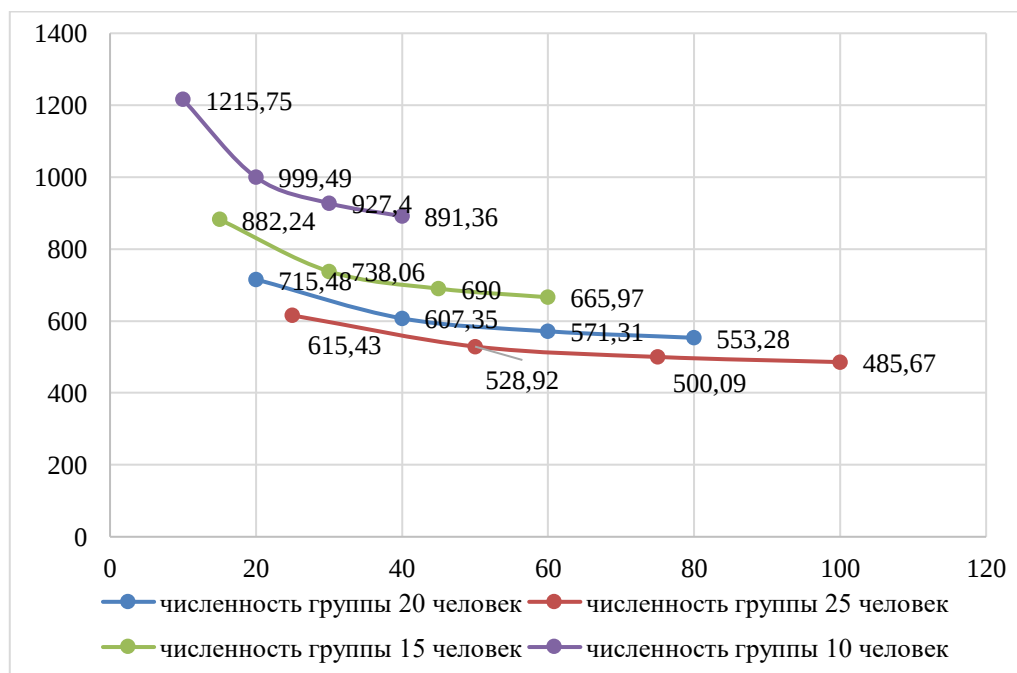


Рисунок 1- Средний размер годовой учебной нагрузки ППС в зависимости от численности учебной группы (программа бакалавриата 38.03.01 Экономика, $N_c(ППС/с) = 1:12$)

Полученные в результате расчета результаты свидетельствуют о наличии у образовательных организаций, в том числе вуза А, возможности к обоснованному снижению размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

С целью обоснования объективности применения формулы 5 в работе дополнительно произведен расчет среднего размера учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, исходя из условий бюджетного финансирования, уровня средней заработной платы преподавателей в регионе, а также соотношения численности ППС к численности студентов, равного 1:12, на основе данных вуза А (таблица 1).

Таблица 1 - Результаты расчета числа ставок ППС при реализации ОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика

Показатель	№ стр	Основание/формула расчета	Показатели			
			25	50	75	100
Численность студентов, чел.	1	-	25	50	75	100
Средняя заработная плата ППС в регионе, руб.	2	Данные Росстата за 1 полугодие 2021 г. ¹	67264	67264	67264	67264
Базовый норматив на оплату труда ППС с учетом региона, руб.	3	Приказ вуза А	72280	72280	72280	72280
Объем программы за весь период обучения (ОФО), ак.ч.	4	Расчет автора по уч. плану ОП ВО	5108,05	8780,1	12452,15	16124,2
Число ставок ППС, исходя из уровня средней заработной платы в регионе, ед.	а	$(\text{стр.3} \times \text{стр.1}) \div (\text{стр.2} \times 12) \times 4 \text{ года}$	8,96	17,91	26,86	35,82
Число ставок, исходя из соотношения ППС/студент, ед.	б	стр. 1÷12×4	8,33	16,67	25	33,33
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, исходя из объема финансирования, ак.ч.	а	стр.4÷стр.а	570,43	490,25	463,52	450,16
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, исходя из соотношения ППС/студент, ак.ч.	б	стр.4÷стр.б	612,966	526,81	498,09	483,73
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, рассчитанная по формуле 5, предлагаемой в работе, ак.ч.	в	$N_{yp} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{H_{д \times q}}{ЧС} + \sum_{i=1}^m \frac{H_{д \times q}}{H_{с(\frac{ППС}{с})}}}{H_{с(\frac{ППС}{с})}}$	615,43	528,92	500,09	485,67

¹ Официальный сайт Росстата <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 15.10.2021)

На основе полученных данных, а также с учетом требования нормативных актов о финансировании реализации ОП ВО на уровне не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание гос. услуг по реализации образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации [23], автором сделан вывод о том, что обеспечение реализации образовательной программы профессорско-преподавательским составом при снижении размера годовой учебной нагрузки менее 900 часов, не потребует значительного дополнительного финансирования.

Поскольку результаты расчетов свидетельствуют о возможности снижения размера годовой учебной нагрузки, в таблице 2 приведен расчет потребности вуза А в дополнительных ставках ППС, исходя из того, что средний размер годовой учебной нагрузки в данном вузе в соответствии с локальным нормативным актом, устанавливающим нормы времени преподавателей, составляет 850 часов.

Также в работе на примере теоретической задачи приведены результаты расчета размера годовой учебной нагрузки относительно каждой должностной категории профессорско-преподавательского состава. Автором сделано допущение, что рассчитанный по методике средний размер учебной нагрузки представляет собой размер учебной нагрузки доцента; для расчета размера показателя для должностей «ассистент/профессор» были рассмотрены следующие коэффициенты: а) 1,2/0,8; б) 1,3/0,7; в) 1,4/0,6; г) 1,5/0,5; д) 1,6/0,4. Данные коэффициенты были взяты на основе анализа действующих норм времени образовательных организаций.

Таблица 2 - Результаты расчета потребности вуза А в дополнительных ставках ППС при снижении среднего размера годовой учебной нагрузки

Показатель	№ стр	Формула расчета/основание	численность группы 25 человек				численность группы 20 человек				численность группы 15 человек				численность группы 10 человек			
Число групп, ед.	1		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Численность обучающихся по ОП	2		25	50	75	100	20	40	60	80	15	30	45	60	10	20	30	40
Трудоемкость ОП	3	Расчет автором на основе учебного плана вуза А	5108,05	8780,1	12452,2	16124,2	4750,8	8065,6	11380,4	14695,2	4393,55	7351,1	10308,7	13266,2	4036,3	6636,6	9236,9	11837,2
Коэффициент соотношения студентов/ППС	4	Соотношение студент/ППС	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Число ставок ППС, исходя из соотношения ППС/студент	5	стр.2/стр3×4	8,33	16,67	25,00	33,33	6,67	13,33	20,00	26,67	5,00	10,00	15,00	20,00	3,33	6,67	10,00	13,33
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, рассчитанная по формуле 5, предлагаемой в работе, ак.ч.	6	$H_{ур} = \frac{\sum_{i=1}^n H_{д \times q} + \sum_{i=1}^m H_{д \times q}}{H_{с(\frac{ППС}{с})}}$	615,43	528,92	500,09	485,67	715,48	607,35	571,31	553,28	882,24	738,06	690,00	665,97	1215,7	999,49	927,40	891,36
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС вуза А	7	Приказ о нормах времени вуза А	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850
Число ставок ППС, исходя из среднего размера учебной нагрузки, рассчитанной по формуле 3.3.2., предлагаемой в работе	8	стр.2÷стр.5	8,3	16,6	24,9	33,2	6,64	13,28	19,92	26,56	4,98	9,96	14,94	19,92	3,32	6,64	9,96	13,28
Число ставок ППС, исходя и среднего размера учебной нагрузки вуза А	9	стр.2÷стр.6	6,01	10,33	14,65	18,97	5,59	9,49	13,39	17,29	5,17	8,65	12,13	15,61	4,75	7,81	10,87	13,93
Число ставок ППС, которое требуется дополнительно вузу А при снижении учебной нагрузки	10	стр.7-стр.8	2,29	6,27	10,25	14,23	1,05	3,79	6,53	9,27	-0,19	1,31	2,81	4,31	-1,43	-1,17	-0,91	-0,65

На основе заданных автором параметров средний размер учебной нагрузки –составил 554 часа в год. Результаты расчетов показателя для всех должностных категорий можно представить в таблице 3.

Таблица 3 - Структура рабочего времени ППС до² и после применения методики расчета годовой учебной нагрузки (на примере 2019 г.)

Размер годовой учебной нагрузки, час.	Число фактически рабочих недель в году, ед.	Еженедельные затраты времени на выполнение учебной работы, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %	Еженедельные затраты времени на выполнение работ, отличных от учебной, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %
Ассистент (преподаватель, ст. преподаватель (без уч.степени))					
665	41,23	16,13	44,80	19,87	55,20
720	41,23	17,46	48,51	18,54	51,49
776	41,23	18,82	52,28	17,18	47,72
831	41,23	20,16	55,99	15,84	44,01
850*	41,23	20,62	57,27	15,38	42,73
886*	41,23	21,49	59,69	14,51	40,31
900*	41,23	21,83	60,64	14,17	39,36
Доцент (ст. преподаватель с уч. степенью)					
554	41,23	13,44	37,32	22,56	62,68
750*	41,23	18,19	50,53	17,81	49,47
800*	41,23	19,40	53,90	16,60	46,10
850*	41,23	20,62	57,27	15,38	42,73
900*	41,23	21,83	60,64	14,17	39,36
Профессор					
222	41,23	5,38	14,96	30,62	85,04
277	41,23	6,72	18,66	29,28	81,34
332	41,23	8,05	22,37	27,95	77,63
388	41,23	9,41	26,14	26,59	73,86
443	41,23	10,74	29,85	25,26	70,15
700*	41,23	16,98	47,16	19,02	52,84
750*	41,23	18,19	50,53	17,81	49,47
800*	41,23	19,40	53,90	16,60	46,10
850*	41,23	20,62	55,72	16,38	44,28

*размер годовой учебной нагрузки, наиболее часто встречающийся в настоящее время

² В качестве учебной нагрузки, рассчитанной без применения предлагаемой автором методики, был принят размер годовой учебной нагрузки встречающийся в образовательных организациях

Таким образом, по мнению автора, размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава может быть обоснованно снижен, что, в свою очередь, позволит образовательным организациям сместить акцент в структуре деятельности преподавателей с учебной работы в сторону научно-исследовательской, методической и др. видов работ.

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.

Учебный план является неотъемлемой частью основной образовательной программы высшего образования и содержит все виды работ студентов, в связи с чем данный документ во многих образовательных учреждениях представляет собой базовый документ для планирования численности профессорско-преподавательского состава.

Анализ методов расчета годовой учебной нагрузки и реализации образовательных программ вузами позволил автору сделать вывод о том, что формирование учебных планов образовательных программ и планирование численности преподавателей представляют собой две самостоятельные процедуры. Вместе с тем они являются тесно взаимосвязанными, в связи с чем автором в работе формализована зависимость указанных процедур и отражающих их показателей, которая является обратно пропорциональной.

Принимая во внимание нормы соотношения числа дисциплин, читаемых штатными преподавателями (в расчете на 1,0 ставки), $N_{\text{чд(ппс)}}$ и числа

дисциплин учебного плана – $N_{\text{чд(уп)}}$ расчет нормы годовой учебной нагрузки преподавателей может быть рассчитан по формуле 8:

$$N_{\text{ур}} = \frac{\left(\frac{\sum_{i=1}^n N_{\text{д}} \times q}{q_{\text{с}}} + \sum_{i=1}^m N_{\text{д}} \times q\right) \times N_{\text{чд(ппс)}} \times q_{\text{с}}}{N_{\text{чд(уп)}}} \quad (8),$$

где $N_{\text{чд(ппс)}}$ – норма числа дисциплин на 1 ставку ППС в штате,

$N_{\text{чд(уп)}}$ – норма числа дисциплин учебного плана на учебный год.

Иными словами, норма числа дисциплин учебного плана может быть рассчитана по формуле 9:

$$N_{\text{чд(уп)}} = \frac{N_{\text{чд(ппс)}} \times (A^* + E^*)}{N_{\text{ур}}}, \quad (9)$$

где A^* и E^* – размер контактной групповой и контактной индивидуальной нагрузки, рассчитываемый на численность обучающихся по образовательной программе.

Исходя из формул 8 и 9, можно констатировать, что количество дисциплин в учебном плане образовательной программы, читаемых штатными сотрудниками, и размер годовой учебной нагрузки преподавателя находятся в обратно пропорциональной зависимости.

На основе представленной автором формулы были произведены расчеты показателей при соотношении численности преподавателей и студентов, равном 1:12. Результаты расчетов представлены в таблице 3.4.4. работы. Данные, представленные в таблице 3.4.4. указывают на то, что, чем больше численность студентов, тем большее число дисциплин может предусматривать учебный план и тем меньше размер годовой учебной нагрузки. Так, к примеру, при наличии 3 учебных групп численностью 25

человек (что наиболее часто встречается в российских вузах) размер годовой учебной нагрузки составит 500,08 часов, а число дисциплин – 31 единиц, в то время, как при наличии 1 группы учебная нагрузка возрастает до 615,42 часов, а число читаемых дисциплин снижается до 12.

Таким образом, применение данной зависимости позволит образовательным организациям сформировать наполненность образовательной программы и необходимую для ее реализации численность профессорско-преподавательского состава.

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

Анализ показателей, отражающих международные рейтинги ведущих вузов, позволяет сформулировать следующий тезис – важным критерием оценки вуза становятся научные результаты деятельности преподавателей и студентов. В рамках эффективного контракта, используемого в управлении рядом российских вузов, предусмотрено оценивание научно-исследовательской деятельности, осуществляемой каждым преподавателем индивидуально или в составе исследовательской группы (в частности, совместно со студентами). Такой подход представляется крайне важным, т.к. позволяет:

- реализовать креативный потенциал вуза (принцип креативности);
- обеспечить взаимосвязь преподавателей и студентов в процессе выполнения научных исследований;
- повысить и развить творческие способности студентов;
- придать им необходимые навыки научного поиска и т.п.

Внедрение данного подхода в практику деятельности вуза влечет за собой изменение в структуре занятости преподавателя и мотивацией их научной результативности.

При формировании мотивационного комплекса следует учитывать, что выполнение научно-исследовательских и проектных работ требует значительного времени. Обеспечение преподавателя необходимым временным ресурсом становится одной из детерминант осуществления им научно-образовательного процесса. Ограниченность временного ресурса диктует необходимость внесения изменений в структуру нагрузки, приходящейся на одного преподавателя, активно вовлеченного в научную деятельность и добившегося в ней результатов, оцениваемых научным сообществом как высокие.

Предполагается осуществить такие изменения за счет реализации ряда организационно-методических приемов:

- снижения аудиторной нагрузки на одного преподавателя, которое может быть компенсировано за счет работы с аспирантами, магистрантами, руководства дипломным проектированием;
- перераспределение аудиторной нагрузки между 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;
- организация работы по поощрению профессорско-преподавательского состава за изобретение, выполнение проектов по хозяйственным договорам, по получению грантов научных фондов;
- осуществление компенсационных выплат за использование собственного оборудования и иных средств, необходимых для выполнения трудовой деятельности, при организации удаленного (дистанционного) рабочего места.

Данные организационно-методические приемы позволяют, с одной стороны, обеспечивать взаимосвязь учебной и научной деятельности каждого

преподавателя, отдельных кафедр, факультетов, всего вуза, что необходимо для приобретения им более высокого статуса - статуса вуза, а, с другой стороны, повысить коллективную заинтересованность в результатах труда.

Мотивационная составляющая научного творчества может быть реализована за счет применения активных форм обучения, а также за счет их участия в работе внутривузовских подразделений, отвечающих за студенческую науку, и во внешних организациях-акселераторах, входящих в состав бизнес-инкубаторов.

6. Уточнены приоритетные направления развития организации преподавательского труда, направленные на создание образовательного, научного и инновационного продукта.

Организация педагогического труда в вузе должна основываться на процедуре модернизации трудовых процессов - регулярно повторяющемся алгоритме, основанном на нормировании труда преподавателей. Указанная процедура предусматривает проверку напряженности норм, их ревизию и замену, а также определение необходимой численности персонала вуза на основе нормирования.

Процедура модернизации трудовых процессов в вузе должна включать в себя следующие направления, которые могут проходить как последовательно, так и параллельно:

1. Определение места и значения планирования в управлении образовательным процессом.
2. Разработка календарного плана модернизации трудовых процессов, контроль за его выполнением.
3. Распределение задач и порядка движения информации между административно-управленческим и учебным персоналом.
4. Проверка напряженности существующих норм труда.
5. Введение новых форм труда, замена устаревших.

6. Актуализация системы стимулирования на основе принципов мотивации профессорско-преподавательского состава.

7. Формирование планово-учетной документации.

8. Оптимизация численность персонала.

Реализация процедуры модернизации трудовых процессов зависит от общей задачи планирования в вузе.

Следует отметить, что актуализация системы стимулирования на основе принципов мотивации профессорско-преподавательского состава предполагает пересмотр материальных и нематериальных стимулов преподавателя.

Основываясь на особенностях рассматриваемой деятельности, можно определить специфическую мотивацию профессорско-преподавательского состава, которая содержит следующие принципы, являющиеся одновременно и потребностями педагога в вузе:

- принцип материальной заинтересованности (материальная потребность).
- принцип личной реализации (потребность в реализации).
- принцип непрерывного саморазвития (потребности в саморазвитии).
- принцип передачи социального опыта (потребности в передаче социального опыта).
- принцип участия в принятии решений (партисипативная потребность).

Необходимо отметить, что, основываясь на мотивации конкретного работника, те или иные потребности могут иметь различную значимость. Отличительная черта профессорско-преподавательского состава – сложная мотивация педагогов. Деятельность вузовских педагогов должна иметь креативно-инновационный характер.

Отдельно стоит остановиться на оценке труда профессорско-преподавательского состава. Видится целесообразным осуществление этой

оценки не только со стороны администрации вуза, но также коллективом кафедры (или факультета), реализующим взаимопосещаемость занятий, а также с учетом позиции студентов.

Важным моментом при оценке результатов работы по итогам проведенных взаимопосещений представляется оценка качества проведения занятий со студентами, показателями которой могут выступать критерии оценки новизны и научности (таблица 4). Конкретный выбор критериев осуществляет образовательная организация.

Таблица 4 – Примерные критерии оценки новизны и научности занятий

Повышающие	Нейтральные	Понижающие
разработка преподавателем на основе проведенного анализа информации новой собственной методики или технологии/совершенствование имеющейся собственной методики или технологии	проведение занятий на основе стандартной, общепринятой методики или технологии	-
проведение мониторинга ситуаций, рассматриваемых на занятиях и формулирование объективных выводов и прогнозов	проведение занятий на основе ранее разработанных материалов с учетом их доработки	проведение занятий на основе ранее разработанных материалов без их доработки
наличие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций), непосредственно связанных с тематикой занятий, с участием лектора	наличие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций), опосредованно связанных с тематикой занятий, с участием лектора	отсутствие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций) по тематике занятий, с участием лектора

Результатом проведенной оценки может стать дифференциация нормы времени по подготовке к учебным занятиям (внеучебная деятельность) на основе введения коэффициента сложности, в результате чего указанная норма будет рассчитана по формуле 10:

$$N = \sum_1^m t \times j, \quad (10)$$

где N – норма затрат на подготовку к занятиям;

m – число занятий, предусмотренное учебным планом основной образовательной программы;

t – действующая норма времени на подготовку к занятиям;

j – коэффициент сложности.

Мониторинг и оценка работы профессорско-преподавательского состава, проводимая административными сотрудниками вуза, коллегами с кафедры или факультета, а также студентами позволит своевременно выявить проблемы, возникающие в процессе педагогической деятельности и сформировать способы их решения.

Распределяя премиальную часть оплаты труда преподавателя, можно установить следующие пропорции влияния позиции руководства вуза, кафедры и студенческого сообщества: 45% - оценка руководства вуза, 45% - оценка кафедры (факультета), 10% - оценка студентов.

В целях эффективного управления мотивацией профессорско-преподавательского состава следует применять следующие подходы к управлению персоналом: переход от управления группами к групповой работе; развитие культуры сотрудничества среди преподавателей и студентов; система менеджмента знаний, достижение высокого уровня самообучаемости преподавателей.

Необходимо различать научно-педагогический и инновационно-инвестиционный комплекс вуза. Современное учреждение высшего образования должно создавать образовательный продукт, научный продукт и инновационный продукт. Особое внимание следует уделять инновационной деятельности, под которой понимается создание технопарков, инновационных

центров, отделов интеллектуальной собственности. В рамках таких структур преподаватели вуза могут осуществлять не только научную, но и практическую деятельность.

Система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений представлена на рис.2.

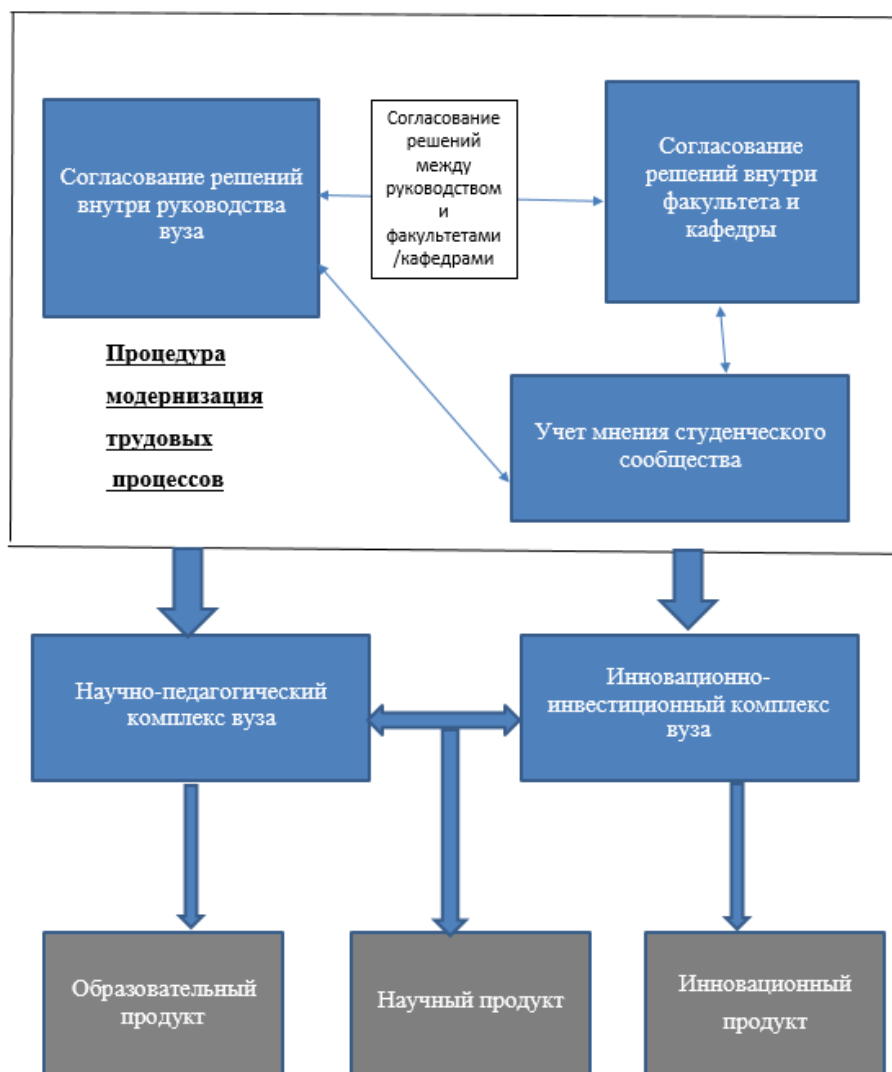


Рисунок 2- Система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений

Таким образом, система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений подразумевает согласование решений внутри руководства вуза, внутри факультета

(кафедры), а также между руководством вуза и факультетом (кафедрой). Также происходит учет мнения студентов как вспомогательный индикатор.

Другое направление развития преподавателей вуза – развитие управленческих навыков и создание кадрового резерва для руководителей образовательной организации. К сожалению, эффективная система формирования, обучения и развития управленческого потенциала в подавляющем числе вузов не сформирована. В результате многие заведующие кафедрами и деканы медленно повышают свою квалификацию, опираясь лишь на собственный опыт, не создавая при этом условий для формирования кадрового резерва.

Для развития управленческого потенциала в вузе перспективно создать систему формирования и развития управленческого потенциала, которая должна включать в себя следующие модули:

- поиск потенциальных управленческих кадров;
- обучение кадрового управленческого резерва;
- повышение квалификации действующих руководителей.

Помимо указанных направлений важное значение имеет организация перманентного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, связанного с быстрой трансформацией содержательной части образовательных программ, а также технологий образования

Таким образом, предполагается что реализация указанных направлений организации труда профессорско-преподавательского состава будет способствовать росту мотивации и эффективности его труда.

Теоретическая значимость исследования заключается в разработке рекомендаций по построению системы организации труда профессорско-преподавательского состава вузов с учетом основных тенденций развития высшего образования, роста значимости результатов научно-исследовательской работы в структуре трудовой деятельности

преподавателей, а также с позиций создания образовательного, научного и инновационного продукта в вузе; типологизации норм труда профессорско-преподавательского состава в соответствии с общепринятой теорией нормирования труда.

Практическая значимость исследования заключается в повышении обоснованности систем организации и планирования труда преподавателей, создании более благоприятных условий для развития творческих способностей преподавателей и студентов, а также роста эффективности их практической деятельности. Материалы диссертационного исследования могут быть использованы в учебном процессе при изучении дисциплин по экономике труда, экономике образования, управлению персоналом образовательной организации, мотивации труда персонала и др.

Соответствие диссертации Паспорту научной специальности. Области исследования диссертационной работы соответствуют следующим пунктам Паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

5.3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений;

5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для различных сфер деятельности и категорий работников;

5.10. Условия, охрана и безопасность труда.

Апробация результатов исследования. Основные результаты и содержание диссертационного исследования были представлены на Всероссийской научно-практической конференции «Имидж в стратегии инновационного развития регионов России» (Волгоград, 2014), XIX Международной научно-практической конференции «Новые технологии в образовании» (Таганрог, 2014), Международной научно-практической конференции «Вопросы образования и науки: теоретический и методический

аспекты (Тамбов, 2015), V Международной заочной научно-практической конференции «Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику» (Тюмень, 2016), Всероссийской научной конференции с международным участием «Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей» (Кемерово, 2017), VII Международной заочной научно-практической конференции «Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику» (Тюмень, 2018), Ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление» (Воронеж, 2020), а также на региональных и вузовских конференциях.

Основные положения диссертации отражены в представленных ниже публикациях.

Статьи, опубликованные в изданиях, рекомендованных Ученым советом ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» для публикации результатов диссертационных исследований

1. Голева Е.В. Организация труда профессорско-преподавательского состава как фактор обеспечения качественной подготовки государственных служащих//Государственная служба. 2018 № 5 (том 20). С. 113-119 (0,5 п.л.)

Статьи в ведущих рецензируемых научных изданиях, рекомендованных Перечнем ВАК Минобрнауки РФ:

1. Генкин Б.М., Голева Е.В. Принципы организации труда профессорско-преподавательского состава//Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2019 № 2 (116). – С. 109-114 (0,5/0,25 авт. п.л.)

2. Голева Е.В. Труд профессорско-преподавательского состава в условиях модернизации высшего образования//Вестник Российского университета кооперации: научно-теоретический журнал. 2017 № 3 (29). – С. 38-41 (0,5 п.л.)

3. Голева Е.В. Определение затрат труда преподавателя вуза в зависимости от степени его вовлечения в процессы передачи и производства знаний// Экономика и предпринимательство.-2015. - № 7. – С. 1129-1133 (0,43 п.л.)

4. Голева Е.В. Учебный план как фактор оптимизации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов// Экономика и предпринимательство.-2015. - № 3. – С. 762-766 (0,46 п.л.)

5. Голева Е.В. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава вуза // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса: сборник научных статей. 2014. № 3 (28). – С. 212-215 (0,51 п.л.).

Статьи в других изданиях:

1. Голева Е.В. Система норм труда профессорско-преподавательского состава вузов//Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: Экономика и управление. Материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (20 заседание). Воронеж, 21 мая 2020 года. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2020. – С. 94-96. (0,1 п.л.)

2. Голева Е.В., Шаповалова И.М. Труд профессорско-преподавательского состава в условиях применения онлайн курсов// Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику. Материалы VII Международной заочной научно-практической конференции (15 ноября 2018 года) [Электронный ресурс]. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – С. 36-40 (0,12/0,06 п.л.)

3. Голева Е.В. Повышение квалификации научно-педагогического состава как фактор развития экономики знаний// Российская экономика знаний: вклад региональных исследователей: сборник статей Всероссийской научной конференции с международным участием (Кемерово, 5-6 октября, 2017 г.): в 2 ч. Ч.2/под общ. ред. Е.Е. Жернова – Кемерово: КузГТУ, 2017. – С. 172-175 (0,17 п.л.)

4. Голева Е.В. Оплата труда преподавателя высшей школы в условиях перехода к эффективному контракту// Экономика. Образование. Право. Научные исследования состояния и развития со-временного общества: сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции (Волгоград, 01-31 октября 2016 г.)/под ред. А.А. Ващенко [и др.]- Волгоград: Изд-во «ИП Ващенко А.Н.», 2016. – С. 269-271 (0,1 п.л.)

5. Голева Е.В. Эффективный контракт и нормирование труда преподавателя вуза// Теоретические и прикладные исследования социально-экономических систем в условиях интеграции России в мировую экономику. Материалы V Международной заочной научно-практической конференции (1 ноября 2016 года) [Электронный ресурс]. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2016. – С. 130-134 (0,12 п.л.)

6. Голева Е.В. Годовой бюджет рабочего времени преподавателей высшей школы в современных условиях// Социально-экономическое обеспечение развития хозяйственных формирований [Текст]: сб.науч.тр.выпуск 7/ [под общ. ред. к.т.н., доц. Н.В. Бокс-вой]-Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научная книга», 2016. – С. 38-41 (0,1 п.л.)

7. Голева Е.В. О некоторых вопросах управления научно-педагогическими кадрами образовательной организации высшего образования// Проблемы современного социума глазами молодых исследователей: материалы VII Международной научно-практической конференции, май 2015., Волгоград/Волгоградский филиал ФГБОУ ВПО «Российский экономический

университет имени Г.В. Плеханова»; под общ. Ред. Букова А.Н.- Волгоград: Сфера, 2015. – С. 209-211 (0,1 п.л.)

8. Голева Е.В. К вопросу воспроизводства кадрового потенциала вуза (статья)// Вопросы образования и науки: теоретический и методический аспекты: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 30 июня 2015 г. Том 2. Тамбов.- 2015. – С. 36-37 (0,08 п.л.)

9. Голева Е.В. Нормирование труда как фактор обеспечения экономической безопасности образовательной организации высшего образования (статья)// Научный вестник ВФ РАНХиГС.- 2014. - № 2. – С. 99-104 (0,4 п.л.)

10. Голева Е.В. Планирование учебной работы ППС вуза как фактор повышения качества образования (статья)// Материалы Международной заочной научно-практической конференции «Наука и образование в жизни современного общества», Тамбов 30 декабря 2014 г. – С. 37-38 (0,09 п.л.)

11. Голева Е.В. Об определении затрат труда педагогических работников при реализации программ бакалавриата и магистратуры (статья)// Материалы Международной научно-практической конференции «Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития», ЦРНС, Новосибирск 19 декабря 2014 г. – С. 145-149 (0,21 п.л.)

12. Голева Е.В. Развитие человеческих ресурсов вуза// Имидж в стратегии инновационного развития регионов России: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. Волгоград, 19-21 июня 2014 г. Волгоград: Волгоградский филиал РАНХиГС, 2014. – С. 288–290 (0,21 п.л.)

13. Голева Е.В. Современные взгляды на кадровый потенциал вуза // Педагогическое образование в России: сборник научных статей. 2014. № 8. – С. 28-32 (0,5 п.л.).

Структура диссертационной работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и рекомендаций, списка использованных источников и литературы, приложений.

Во введении приводится краткая характеристика исследования.

В первой главе проведен анализ основных тенденций развития мировой цивилизации и высшего образования, рассмотрена взаимосвязь уровня развития системы высшего образования в странах и ее социально-экономических показателей. С учетом указанного анализа автором предложены принципы построения учебно-воспитательного процесса и организации труда профессорско-преподавательского состава вузов Российской Федерации. Помимо этого, автором рассмотрены основные элементы организации труда.

Во второй главе проведен анализ организации труда профессорско-преподавательского состава российских вузов: рассмотрена структура трудовой деятельности преподавателей, особенности труда преподавателей в условиях перехода на дистанционное обучение, система планирования деятельности преподавателей, а также рассмотрено место научной и воспитательной работ в деятельности профессорско-преподавательского состава.

В третьей главе определены основные направления совершенствования организации и мотивации труда профессорско-преподавательского состава российских образовательных организаций. В частности, высказаны предложения по формированию системы норм труда, методическим основам расчета годовой нагрузки и оценке деятельности профессорско-преподавательского состава, а также направлениям развития системы организации преподавательского труда с позиции согласования решений.

Глава 1. Теоретические основы организации труда преподавателей вузов

1.1. Основные тенденции динамики социально-экономических процессов цивилизации.

Каждый этап развития цивилизации имеет свои показатели изменений благосостояния населения и следующих отраслей: производственная, духовная, социальная, информационная, интеллектуальная. Нельзя не отметить влияние деятельности человека и на природную среду, вследствие которого изменяется ее состояние.

За весь период своего развития современная цивилизация достигла как положительных, так и отрицательных показателей. В настоящее время, с одной стороны, вырос уровень жизни населения, а с другой – человечество имеет ряд проблем, некоторые из которых приобрели глобальный характер и требуют пристального внимания к себе и скорейшего разрешения.

Таким образом, на современном этапе своего развития цивилизация столкнулась с рядом вопросов и проблем, которые человечеству предстоит решить как можно скорее. Причем, большинство этих вопросов необходимо решать всем государствам совместно. Однако, как отмечает генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш не все страны верят в международное сотрудничество, причиной чего, по его мнению, является отсутствие ожидаемых результатов процесса глобализации: несмотря на имеющиеся позитивные изменения в вопросах сокращения бедности, детской смертности и роста продолжительности жизни населения, имеются группы населения, государства и регионы, которые ощущают себя отстающими на фоне всеобщего процветания [116].

В качестве истинной проблемы человечества на современном этапе развития цивилизации основатель международного исследовательского

центра «Римского клуба», изучающего перспективы человечества перед лицом современных глобальных проблем, А. Печчеи отмечает полную неспособность человека «в культурном отношении идти в ногу и полностью приспособиться к тем изменениям, которые сам внес в этот мир» [93].

Для целостной иллюстрации современного этапа развития мировой цивилизации рассмотрим динамику ее основных показателей.

По данным Всемирного банка на протяжении периода 1960-2017 гг. наблюдается рост ожидаемой продолжительности жизни населения мира при рождении, что демонстрирует график, представленный на рисунке 1.1.1.

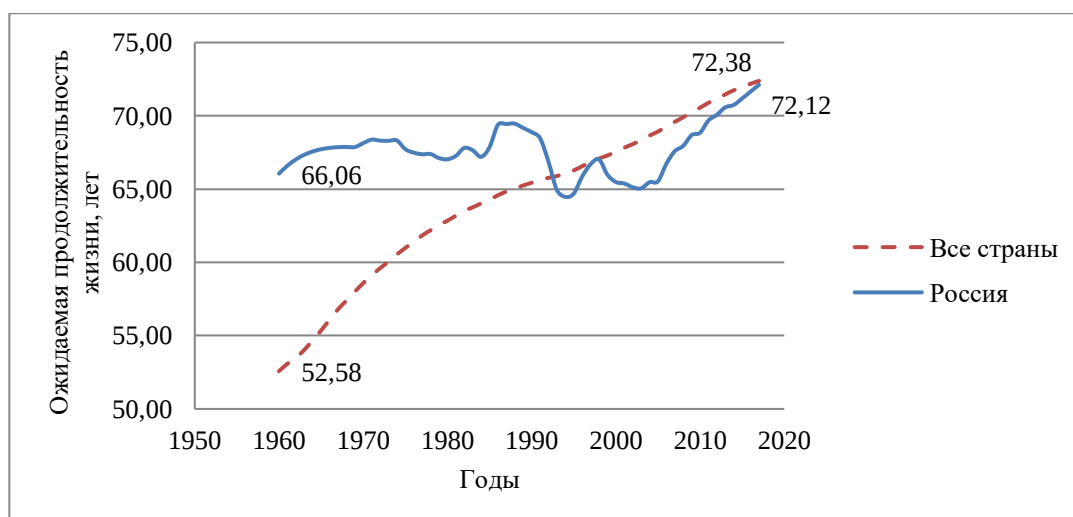


Рисунок 1.1.1 - Динамика ожидаемой продолжительности жизни при рождении населения мира и России в период 1960-2017 гг., лет

Источник: Официальный сайт Всемирного банка

<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.LE00.IN> (дата обращения 17.01.2020)

Важным показателем развития цивилизации является численность населения, в т.ч. городского, которая показывает динамику роста в период 1955- 2050³ гг. (рисунок 1.1.2)

³ На период 2020-2050 гг. указаны прогнозные данные

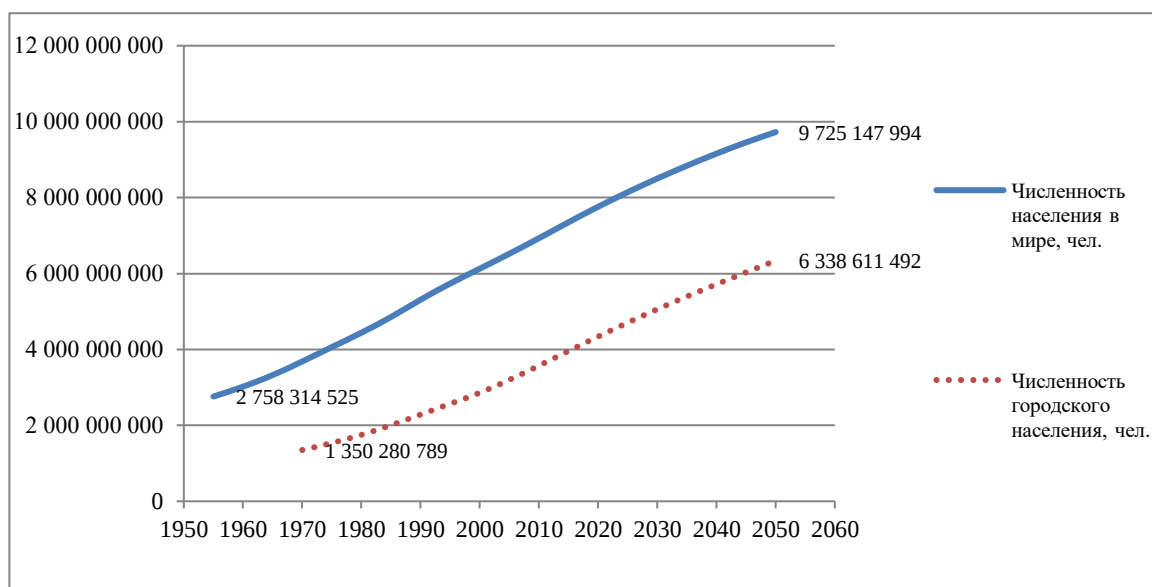


Рисунок 1.1.2 - Данные о численности населения мира за период 1955-2050⁴ гг.

Источник: сайт «Рейтинги стран и компаний» <http://total-rating.ru/1918-chislennost-naseleniya-v-mire-po-godam.html> (Дата обращения 17.01.2020)

Рассматривая динамику численности населения, представим данные о его среднем возрасте, плотности и уровне урбанизации в период 1955- 2050⁵ гг. (рисунок 1.1.3).

Представленные на рисунках 1.1.2. и 1.1.3. данные свидетельствуют о том, что для этапа развития цивилизации с 1955 г. до 2017 г. характерен рост численности населения с 2 758 314 525 человек в 1955 году до 7 515 284 153 человек в 2017 году наряду со снижением темпа прироста указанной численности с 1,78 % до 1,11 % соответственно. Помимо этого, растет средний возраст населения стран мира (с 23 до 29,9 лет), плотность населения с 21 до 58 человек на 1 кв.м. и уровень урбанизации населения с 33,8 % в 1960 г. до 54,7 % в 2017 г. [128] Согласно представленным аналитиками [128] прогнозным данным до 2050 года указанные тенденции будут продолжаться: численность населения увеличится до 9 725 147 994 человек при сокращении

⁴ На период 2020-2050 гг. указаны прогнозные данные

⁵ На период 2020-2050 гг. указаны прогнозные данные

темпа прироста до 0,57 % в год; средний возраст населения возрастет до 36 лет, плотность населения до 75 человек на 1 кв. м., а уровень урбанизации достигнет показателя 65,2 %.

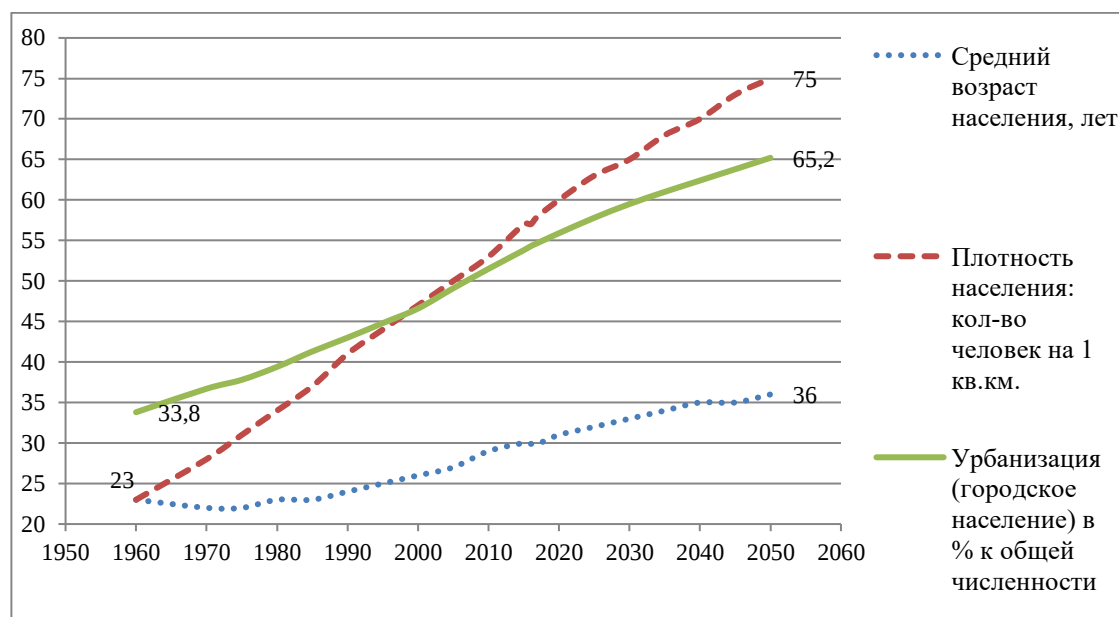


Рисунок 1.1.3 - Данные об уровне урбанизации, плотности и среднем возрасте населения мира за период 1960 - 2050⁶ гг.

Источник: сайт «Рейтинги стран и компаний» <http://total-rating.ru/1918-chislennost-naseleniya-v-mire-po-godam.html> (Доступ 17.01.2020)

Важным вопросом для мировой цивилизации в настоящее время является вопрос миграции, которая, согласно данным Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН в 2017 г. возросла на 49 % по сравнению с 2000 г. Доклад о международной миграции за 2017 год содержит информацию о том, что международными мигрантами в 2017 г. являются 3,4% жителей мира, что выше по сравнению с 2000 г. на 0,6 %. Говоря о числе мигрантов как доле населения, проживающего в странах с высоким уровнем дохода, сообщается о его росте с 9,6% в 2000 году до 14% в 2017 году. Как отмечается экспертами, международная миграция представляет собой

⁶ На период 2020-2050 гг. указаны прогнозные данные

серьезную проблему для устойчивого развития и требует пристального внимания со стороны государств и совместного принятия решений. Наряду с общемировой тенденцией роста миграции в докладе также отмечается, что при ее отсутствии в странах Европы в 2000-2015 гг. численность населения показала бы динамику снижения [131].

В качестве положительных тенденций развития цивилизации стоит отметить рост производительности труда. Так, наибольший рост данного показателя за период 1970-2018 гг. произошел в Ирландии (+ 101,2 долл.), Люксембурге (+98,0 долл.), Норвегии (+88,8 долл.), Дании (+76,2 долл.), Бельгии (+73,1 долл.). В США на 67,7 долл. за период 1970-2018 гг. Самые низкие показатели демонстрируют Южная Африка (+ 9,3 долл. за период 2001-2018 гг.), Мексика (+11,4 долл. за период 1991-2018 гг.), Россия (+21,6 долл. за период 1995 – 2018 гг.), Латвия (+27,2 долл. за период 2000-2018 гг.) и Греция (+27,2 долл. за период 1983-2017 гг.) [130].

Важность показателя производительности труда отмечал в своей работе Г. Форд: «...Хотя мы и имеем большой штат ученых механиков, они не строят автомобили – они здесь только для того, чтобы облегчить другим производство. Наши обученные рабочие и служащие – это люди, занятые опытами, машинисты и изготовители инструментов и образцов. ...они слишком хороши, чтобы терять свое время на предметы, которые могут быть лучше сделаны при помощи изготовленных ими машин» [146].

Согласно мнению экспертов, поступательному росту рассматриваемого показателя препятствуют следующие факторы: преобладание сектора услуг над производственной сферой, отсутствие революционных технологических прорывов, старение населения в развитых странах и рост неравенства [137].

Тесно связан с производительностью труда показатель продолжительности рабочего времени.

Как отмечает Б.М. Генкин, «в Англии законом 1850 г. длительность рабочей недели была ограничена 60 ч. Во Франции 12-тичасовой рабочий день установлен в 1848 г. В России рабочая неделя составляла: в 1900 г. – 67 ч., в 1913 г. – 58,7 ч. Восьмичасовой рабочий день и 41-часовая неделя были установлены на заводах Г. Форда в январе 1914 г.» [59, с. 5].

Размер времени, отработанного каждым сотрудником за год, продолжает показывать динамику снижения в ряде стран. Так, согласно данным ОЭСР [130], к примеру, наибольшее сокращение продолжительности годового рабочего времени⁷ за период 1970-2018 гг. произошло в Японии (-265,4 ч.), Финляндии (-196,5 ч.), Дании (-194,2 ч.), Франции (-192,7 ч.), Швейцарии (-88,9 ч.). В Венгрии рабочее время за год сократилось на 376,4 ч. (за 1980-2018 гг.), а в России - на 42,9 ч. за период с 1992 г. по 2017 г.

Наиболее длинная продолжительность рабочего года в 2018 г. наблюдалась в Корее (1033,0 ч.), Люксембурге (1109,9 ч.), Новой Зеландии (934,0 ч.), Мексике (926,2 ч.), Швейцарии (926,8 ч.), а наиболее короткая – во Франции (625,0 ч.), Бельгии (667,4 ч.), Дании (706,8 ч.). В России показатель в 2017 г. был равен 883,3 ч. [130].

Несмотря на предполагаемое превалирование сферы услуг над промышленностью, согласно данным сайта [140] в мире наблюдается рост промышленного производства, который наряду с ростом численности населения и его плотности, что было отмечено в работе ранее, не может не сказаться на показателях экологического состояния окружающей среды, которое в настоящее время вызывает большой интерес среди государств мира.

Как отмечает В.А. Василенко «в XX в., в связи с усилившимся воздействием человека на природу, экология приобрела особое значение как научная основа рационального природопользования и охраны живых механизмов» [113, с. 5].

⁷ Приведены данные по отработанным часам на душу населения

Современное состояние экологии вызывает опасения ученых ввиду таких факторов как глобальное потепление, истребление лесов, загрязнение атмосферы и т.д. Как отмечает В.А. Василенко «если в прошлом тревогу вызывали последствия экономического роста для окружающей среды, то теперь последствия экологического стресса (ухудшение состояния атмосферы, лесов, качества почв, нарушение водного режима и др.) для экономического развития в будущем» [113, с. 5].

Одним из факторов успешного развития государства является его научное развитие и человеческий капитал, чему придается особенно большое значение на протяжении крайних лет. Как отметила Генеральный директор ЮНЕСКО Ирина Бокова, научные исследования представляются как ускорителем экономического развития, так и определяющим фактором построения более устойчивых и экологически благополучных обществ» [132].

Из доклада ЮНЕСКО по науке: пути к 2030 г. [133] следует, что научные разработки рассматриваются государствами как важнейший фактор устойчивого развития и экономического роста. По приведенным в Докладе статистическим данным можно говорить о том, что за период 2007-2013 гг. в мире возросло число исследователей с 6400,9 тыс. чел. до 7758,9 тыс. чел. (+21,2 %), общее число публикаций за 2008-2014 гг. выросло на 23,4 %, число патентов, представленных USPTO, возросло с 157768 в 2008 г. до 277832 в 2013 г.

Рост научной составляющей в современной цивилизации отмечается и Всемирной организацией интеллектуальной собственности. Так за период 2003-2017 гг. наблюдается рост числа полезных моделей в мире, что отражено на рисунке 1.1.4.



Рисунок 1.1.4 - Данные о динамике применения полезных моделей в мире за период 2004–2018 гг. [134]

На протяжении 2005-2017 гг. в ряде государств показывает рост размер расходов на НИОКР. Согласно данным, приведенным на сайте [135], лидерами по данному показателю в 2017 г. являлись Израиль (4,6 %), Южная Корея (4,6 %) и Швеция (3,3 %), Россия в данном списке занимает 27 место (1,1 %).

В таблице 1.1.1. приведены данные о расходах на НИОКР в странах мира.

Таблица 1.1.1 - Данные о расходах стран мира на НИОКР, в % к ВВП, за период 2000-2017 гг.

	2017	2016	2015	2010	2005	2000
Австрия	3,2	3,1	3	2,7	2,4	1,9
Великобритания	1,7	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6
Германия	3	2,9	2,9	2,7	2,4	2,4
Дания	3,1	2,9	3	2,9	2,4	-
Израиль	4,6	4,3	4,3	3,9	4,1	3,9
Канада	1,6	1,6	1,7	1,8	2	1,9
Люксембург	1,3	1,2	1,3	1,5	1,6	1,6
РФ	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1
США	2,8	2,7	2,7	2,7	2,5	2,6
Франция	2,2	2,2	2,3	2,2	2	2,1
Швеция	3,3	3,3	3,3	3,2	3,4	-
Южная Корея	4,6	4,2	4,2	3,5	2,6	2,2
Япония	3,2	3,1	3,3	3,1	3,2	2,9

Источник: сайт Кноема <https://knoema.ru/atlas/topics/Исследования-и-разработки/Затраты-на-НИОКР/Расходы-на-НИОКР-в-percent-к-ВВП> (доступ 20.01.2020)

Для наглядности данные таблицы представим графически (рис.1.1.5)

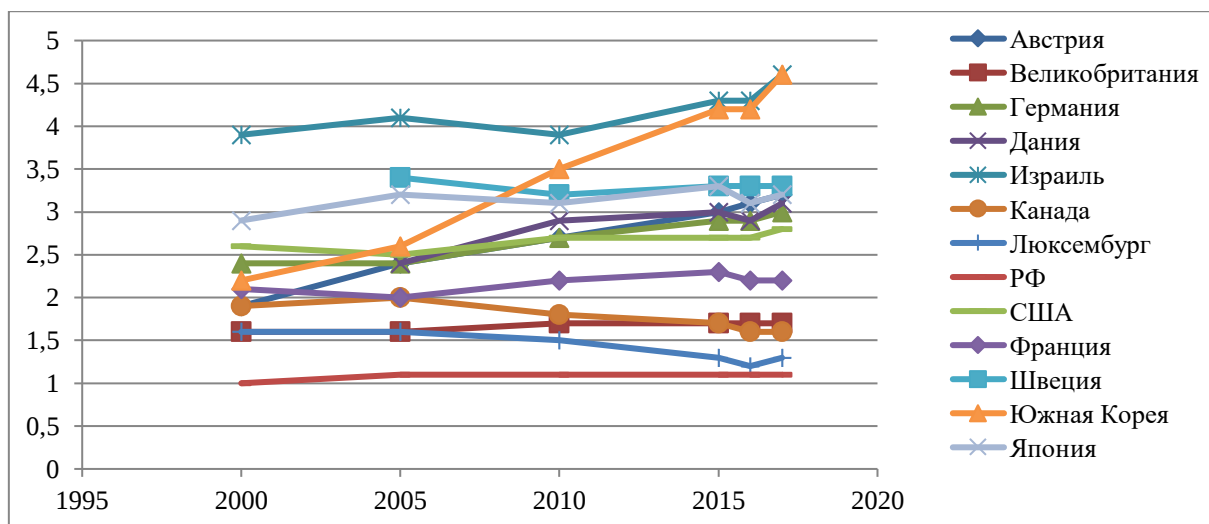


Рисунок 1.1.5 - Динамика расходов стран мира на НИОКР в % к ВВП за период 2000–2017 гг.

Источник: <https://knoema.ru/atlas/topics/Исследования-и-разработки/Затраты-на-НИОКР/Расходы-на-НИОКР-в-percent-к-ВВП> (доступ 20.01.2020)

Важным показателем уровня жизни населения представляется равномерность распределения доходов среди жителей одной страны. Одним из показателей, позволяющих оценить данный показатель является коэффициент Джини, данные о размере которого в некоторых странах представлены в таблице 1.1.2.

Таблица 1.1.2 - Данные об уровне коэффициента Джини отдельных стран мира за период 2005- 2018 гг.

	2018	2017	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2005
Дания	25,3	24,9	29,1	28,4	28,5	27,8	27,3	27,2	25,2
РФ	43,9	-	41,6	39,9	40,9	40,7	39,7	39,5	41,3
Швеция	25,7	25,5	27,3	28,4	28,8	27,6	27,6	27,7	26,8
Италия	33,3	32,7	35,2	34,7	34,9	35,2	35,1	34,7	33,8
Испания	34,3	34,1	35,9	36,1	36,2	35,4	35,7	35,2	32,4
Люксембург	28,4	28,4	33,8	31,2	32	34,3	32,1	30,5	30,8
Франция	29,9	26,8	33,1	32,3	32,5	33,1	33,3	33,7	29,8
Австрия	27,8	28,8	30,5	30,5	30,8	30,5	30,8	30,3	28,7

Источник: сайт Кноема <https://knoema.ru/atlas/topics/Бедность/Неравенство-доходов/Коэффициент-Джини> (доступ 20.01.2020)

Для наглядности данные таблицы представим графически (рисунок 1.1.6)

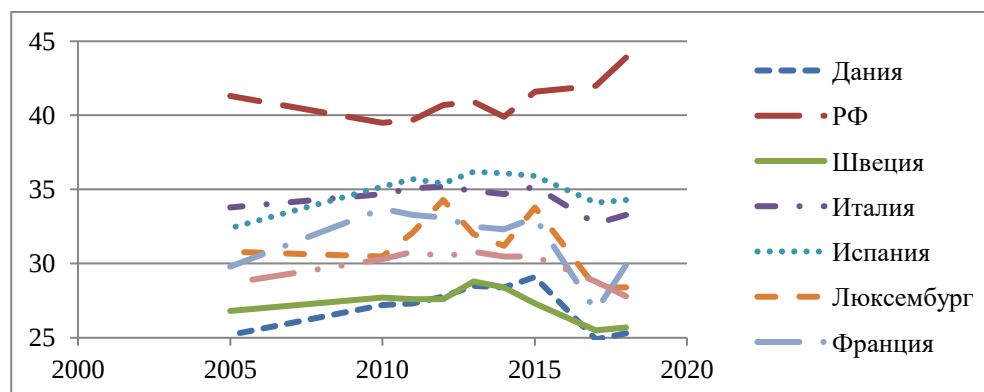


Рисунок 1.1.6 - Данные об уровне коэффициента Джини отдельных стран мира за период 2005- 2018 гг.

Источник: <https://knoema.ru/atlas/topics/Бедность/Неравенство-доходов/Коэффициент-Джини> (доступ 20.01.2020)

На основании данных, представленных в таблице 1.1.2 и на рисунке 1.1.6, можно говорить о том, что за период 2005-2018 гг. в рассмотренных странах имеются как негативные (Швеция, Италия, Люксембург, Австрия), так и позитивные (Дания, Российская Федерация, Испания, Франция) тенденции. Однако, если рассмотреть период 2017-2018 г., то можно отметить, что во всех рассмотренных странах, за исключением Австрии, произошел рост показателя, что говорит о росте дифференциации доходов среди населения рассмотренных стран. В качестве одного из факторов разницы в доходах населения стран можно назвать различие в системах налогообложения. Так, к примеру, в ряде европейских стран (например, США) применяется прогрессивная шкала по налогу на доходы физических лиц, тогда как, в России, действует плоская шкала. Стоит отметить, что в нашей стране прогрессивная шкала применялась в 90-х гг. прошлого столетия, однако впоследствии она была отменена.

Еще одним показателем развития современной цивилизации является уровень преступности, который на протяжении всего периода развития

современной цивилизации сохраняется на достаточно высоком уровне. Согласно докладу Генерального секретаря ООН по наркотикам и преступности в рамках Тринадцатого Конгресса ООН по предупреждению преступности и уголовному правосудию [123] в период 2003-2013 гг. в мире наблюдался слабый рост определенных форм насильственных преступлений, число которых зависит от уровня экономического развития каждой отдельной страны и региона. Отмечается, что на глобальном уровне продолжает увеличиваться число преступлений, связанных с оборотом, хранением наркотиков.

Численность заключенных в период 2011-2013 гг. показывала динамику роста и достигла более 10,2 млн. человек.

Согласно данным сайта [136] в 2020 году лидерами по уровню криминалитета являются: Сектор Газа, Судан, Сомали, Ирак, Колумбия.

Стоит отметить, что при оценке взаимосвязи показателей уровня преступности и степени неравенства распределения доходов населения стран мира (коэффициент Джини) за 2017 год была выявлена корреляционная зависимость со значением коэффициента корреляции – 0,72, что говорит о достаточно тесной связи указанных показателей⁸.

Одним из факторов, сдерживающих развитие государств, является высокий уровень коррупции. Как отмечается Управлением ООН по наркотикам и преступности (далее- УНП ООН), «коррупционные деяния могут затруднять развитие вследствие препятствий, которые они создают для экономического роста, в том числе путем сдерживания производственных инвестиций»⁹. При анализе показателей коррупции в ряде стран [122, 123]

⁸ Расчет сделан автором. Источник: <https://nonews.co/directory/lists/countries/crime-index>; Источник: Доклад о человеческом развитии 2016, стр 206–209, данные доступны не для всех стран и территорий: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_russian_web.pdf (доступ 20.01.2020)

⁹ Например, согласно результатам обследования, проведенного УНП ООН в 2013 году, 6 процентов представителей коммерческих предприятий решили не производить серьезные инвестиции из – за страха перед тем, что они вынуждены будут платить взятки для получения услуг или разрешений. URL: . http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/ACONF222_4_r_V1500371.pdf (доступ 20.01.2019)

отмечается наличие шестикратного различия уровня распространенности случаев подкупа между странами с высоким и низким уровнями доходов. Иными словами, наиболее часто случаи подкупа встречаются в странах с низким уровнем доходов, несмотря на большое бремя.

Как отмечает УНП ООН, в то же время «коррупционные деяния проявляют тенденцию к расширению в контексте слабой системы управления и отсутствия возможностей, что создает порочный круг между отсутствием экономического роста и слабым правопорядком» [123].

Таким образом, развитие цивилизации можно охарактеризовать следующими тенденциями:

- а) рост численности, среднего возраста, ожидаемой продолжительности жизни, миграции, плотности и урбанизации населения;
- б) усиление дифференциации доходов населения разных стран;
- в) рост производительности труда наряду со снижением продолжительности рабочего времени;
- г) высокий уровень коррупции и преступности;
- д) рост промышленного производства;
- е) рост роли науки в экономике;
- ж) ухудшение экологической ситуации.

Это лишь некоторые вызовы, которые стоят в настоящее время перед нашей цивилизацией, и их решение требует незамедлительного принятия решений, как на уровне отдельных государств, так и мира в целом.

1.2. Взаимосвязь уровня развития высшего образования и социально-экономических показателей страны

Современный уровень развития мировой цивилизации требует повышенного внимания к человеку как личности, как профессионалу и как

социальному субъекту, который наряду с высоким профессионализмом в сфере своей трудовой деятельности и развитыми навыками в области цифровизации должен обладать высоконравственными качествами.

Проведенный в параграфе 1.1. анализ свидетельствует о том, что современная цивилизация имеет ряд вопросов, которые требуют незамедлительного принятия решений. Известно, что важным фактором внесения изменений представляется сам человек, его мировоззрение, уровень его ответственности и непосредственное желание осуществить эти изменения. Важную роль в данной ситуации играет система высшего образования, которая способна оказать влияние на формирование личности каждого обучающегося.

Современный этап развития цивилизации характеризуется усиленным вниманием к науке как одному из факторов ее успешного развития. В связи с чем можно говорить о формировании нового типа экономики – экономики, основанной на интеллектуальных способностях человека, экономики знаний.

В данной ситуации на первый план выходит человеческий капитал, качественное формирование которого становится одной из главных задач каждого государства. Стоит отметить, что ведущая роль в этом процессе принадлежит работе высшей школы ввиду того, что высшее образование представляется одним из факторов усиления конкурентных позиций стран в сложившихся условиях. Качественное высшее образование не только способствует повышению уровня жизни населения и является важнейшим фактором повышения эффективности деятельности предприятий и организаций всех отраслей экономики через подготовку высококвалифицированных кадров, но и выполняет социальную функцию по формированию личности указанных кадров через воспитательную работу, которую выполняет.

Как отмечают Н.Ю. Ботнева и В.Н. Филаткин, «система высшего образования готовит кадры ученых, что имеет огромное значение для появления нового поколения знаний и инноваций. В конечном счете, это оказывает влияние на рост производительности труда, такая взаимосвязь широко изучена и подтверждается данными многочисленных исследований» [112].

Обсуждая ценность человеческого капитала, нельзя не обратиться к работам классиков экономической теории. Так, У. Петти отмечал, что «ценность основной массы людей, как и земли, равна 20 – тикратному годовому доходу, который они приносят» [83]. По его мнению, на богатство общества большое влияние оказывают тип занятий населения и его способность к труду.

По мнению А. Смита, основным фактором, определяющим благосостояние народа, является численность рабочих и качество имеющихся у них навыков. Об этом он пишет в известном трактате «Исследование о природе и причинах богатства народов» [91].

Современный опыт стран мира свидетельствует о том, что на экономический рост оказывают влияние такие факторы, как:

- степень развития приоритетных для страны и мира научно-технических направлений;
- уровень квалификации трудовых ресурсов;
- уровень инновационности научно-производственного труда.

Несомненно, большой вклад в формирование данных факторов вносит высшая школа.

Показатели, характеризующие уровень образования населения, его качество представляются сильным индикатором экономического развития того или иного государства. Так, согласно данным ОЭСР одной из причин роста разрыва между бедными и богатыми слоями населения в мире может

являться разница в уровне образования между данными категориями, что влечет за собой снижение качества и эффективности рабочей силы [124].

Согласно исследованию А. Мэддисона [171], рост доли населения с образованием в численности всего населения страны приводит к росту темпов экономического роста. В своей работе автор указывает, что при росте инвестиций в образование на 1% рост валового внутреннего продукта страны составляет 0,35%.

Известно, что целью образования является не только учебная составляющая, но и воспитательная, которым уделяется достаточно большое внимание со стороны государства.

В качестве примера рассмотрим трактовку понятия «образование», представленного в законах об образовании СССР и Российской Федерации. Первый закон об образовании в СССР вступил в силу 1 января 1974 г. Согласно информации, содержащейся в нем, образование признавалось общенародным делом, участие в котором принимали абсолютно все: семьи, государство, народные коллективы и др., основным потребителем результатов данной услуги считалось государство, которое в лице образованного населения получало эффективные трудовые ресурсы, воспитанные в соответствии с традициями общества тех лет. «Народное образование» было нацелено на «формирования всесторонне, гармонично развитой личности, обеспечения народного хозяйства квалифицированными рабочими кадрами и специалистами» [4]. С течением времени подход к образованию корректировался, что отражалось в законах об образовании 1992 и 2012 гг. Согласно действующему законодательству образование представляет собой процесс воспитания и обучения и направлен на удовлетворение потребностей в образовании и развитии личности, а также на подготовку квалифицированных кадров в интересах государства и хозяйствующих субъектов, действующих на его территории [2].

Характеризуя систему российского высшего образования на современном этапе ее развития, стоит говорить о том, что за весь период своего развития произошел ее переход от знаниевой парадигмы, которая регламентировалась государственными образовательными стандартами (ГОС) с четко регламентированным набором дисциплин в рамках специальности, к компетентностной, основанием чего стало построение образовательных программ на базе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), которые по состоянию на 2021 год продолжают совершенствоваться. Образовательный процесс по данным ФГОС построен на основе формирования у обучающихся набора компетенций (общекультурные (если образовательная программа реализуется по ФГОС 3+) или универсальные (согласно ФГОС 3++), общепрофессиональные и профессиональные, непосредственно связанные с будущей профессиональной деятельностью выпускника) с учетом требований профессиональных стандартов, которые содержат требования к квалификации работников разных профессий и специальностей.

Выступая на Гайдаровском форуме 2019 г., профессор Национального института развития человеческих ресурсов Министерства управления персоналом Республики Корея Хуанхуон Чо отметил, что республика в настоящее время, пройдя этап компетентностной модели образования, перешла к следующему - ценностному подходу, поскольку, по его мнению, с ростом технологий растет вопрос к человечеству и обучению трендам. С этой точки зрения компетентностный подход является техническим и полностью себя изжил. Современные условия хозяйствования требуют встраивания системы ценностей в трудовую деятельность работников.

Указанное мнение подтверждается приведенными данными авторов: «Традиционные ценности как мезофактор социализации личности и глобальные ценности как макрофакторы социализации, умноженные на

традиции воспитания в малой группе – семье, трудовом коллективе (микрофакторы социализации), формируют особую уникальную социокультурную среду для воспроизводства и развития человеческого капитала (особого природного ресурса) в Южной Корее» [49].

Стоит также отметить, что на протяжении последних лет в России все большую популярность в качестве показателя оценки качества университетского образования приобретают международные рейтинги, включая международные предметные рейтинги. Вхождение образовательных организаций высшего образования в указанные рейтинги является приоритетным направлением повышения их конкурентоспособности на глобальном рынке образовательных услуг и исследовательских программ.

Рассматривая перечень показателей по которым осуществляется оценка результативности деятельности вузов перечисленными рейтинговыми агентствами, проведем их группировку их в зависимости от видов работ профессорско-преподавательского состава (табл. 1.2.1)

Таблица 1.2.1 - Индикаторы международных рейтингов QS, Times Higher Education, Academic Ranking of World University (Shanghai ranking), структурированные в зависимости от видов деятельности преподавателей вуза¹⁰

Вид деятельности	QS	THE	ARWU
Учебная	– Доля иностранных студентов	– Доля иностранных студентов	*
Научно-исследовательская	– Репутация среди академического сообщества – Доля НПП с ученой степенью – Цитирований в Scopus на 1 НПП – Публикаций Scopus на 1 НПП	– Опрос академического сообщества: качество обучения – Соотношение обучающихся по программам бакалавриата-аспирантуры	– Выпускники университета - лауреаты Нобелевской и Филдсовской премий – Сотрудники университета - лауреаты Нобелевской и Филдсовской премий

¹⁰ Источник: <http://www.shanghairanking.com/Shanghairanking-Subject-Rankings/Methodology-for-ShanghaiRanking-Global-Ranking-of-Academic-Subjects-2018.html>; <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/methodology-world-university-rankings-2019>; <http://www.iu.qs.com/university-rankings/indicator-academic/> (дата обращения 31.01.2020)

Вид деятельности	QS	THE	ARWU
	– Цитирований на 1 публикацию Scopus – Индекс Хирша университета – Международное научное сотрудничество	– Отношение числа присвоенных ученых степеней к числу НПР – Опрос академического сообщества: исследования – Доход университета от научной деятельности – Научная продуктивность – Цитирование (научное влияние) – Международное научное сотрудничество – Доход от коммерческих источников (распространение знания)	– Высокоцитируемые ученые (в 21 научной области) – Статьи, опубликованные в журналах Nature и Science – Число публикаций в двух главных индексах цитирования Web of Science Core Collection (Science Citation Index-expanded and Social Science Citation Index) – Число публикаций в Web of Science – Показатель цитирования в Web of Science – Международное научное сотрудничество – Число публикаций в ведущих журналах – Число международных научных премий у НПР университета в данной области
Иные показатели	– Репутация среди работодателей – Соотношение НПР-студенты – Доля иностранных НПР – «Видимость» в интернете – Успехи выпускников – Партнерство с работодателями – Коммуникация работодатели-студенты – Процент трудоустройства выпускников	– Соотношение НПР-студенты – Доход университета – Доля иностранных НПР	– Показатели университета на 1 НПР

Подтверждением предположения о взаимосвязи уровня высшего образования и социально-экономических показателей страны представляются статистические данные международных организаций. Отдельные из них представлены в таблице 1.2.2.

Таблица 1.2.2 - Данные об отдельных показателях социально-экономического развития РФ и стран, входящих в топ-50 международного рейтинга Times Higher Education¹¹ (THE World University Rankings) за 2017-2018 гг.

Страна	Место в THE [139]	Количество отработанных часов на душу населения, час [130]	Производительность труда, долл/час [130]	Средняя зарплата по странам мира, нетто, долл. [130]	Коэффициент Джини [118]
Великобритания	1	811,3	53,5	2780	32,6
США	3	826,4	69,9*	3120	41,1
Швейцария	10	930,3	69,7	3855	31,6
Канада	22	869,7	53,5	2352	33,7
Австралия	32	882	57,6	1920	34,9
Германия	34	728,6	69,8	2958	30,1
Швеция	38	801,5	62,4	3352	27,3
Япония	46	902,5	46,9*	2865	32,1**
Россия	194	972,8	25,4*	615	41,6

**Представлены данные за 2016 г. **Данные относятся к 2015 г.*

Как видно из данных таблицы 1.2.2 наиболее высокие места в рейтинге THE занимают страны с высоким уровнем производительности труда и заработной платы наряду с меньшей продолжительностью рабочего года.

Рассматривая взаимосвязь представленных данных, изобразим графически результаты рейтинга THE и производительности труда в странах (рисунок 1.2.1).

¹¹ Для расчета взят наиболее высокий результат вузов страны в рейтинге

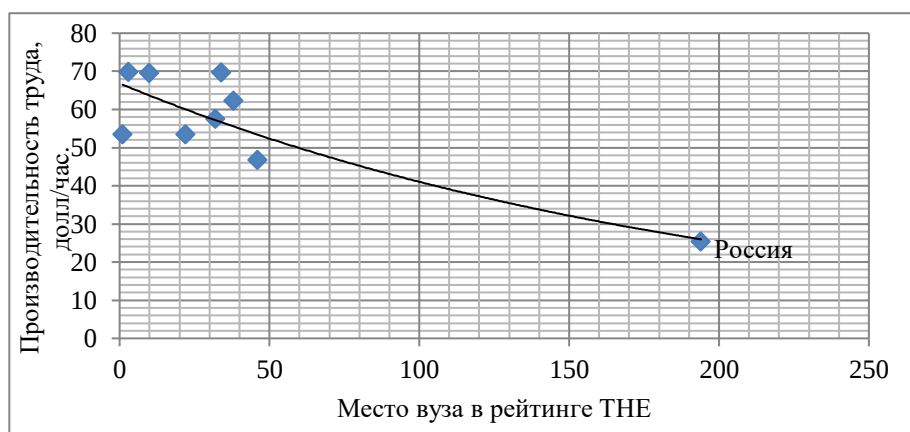


Рисунок 1.2.1 - Место вузов стран в рейтинге THE и уровень производительности труда в них

На рисунке 1.2.2. представлены данные об уровне заработной платы в странах и месте их вузов в рейтинге THE.

Важность заработной платы для экономического роста отмечал Г. Форд, согласно мнению которого «Предприятие, которое не вводит для своих рабочих постоянной и выгодной шкалы заработной платы, не есть производительное предприятие. Если мы серьезно подойдем к вопросу о заработной плате, мы можем найти такие методы производства, при которых высокая заработная плата окажется наиболее дешевой» [147].

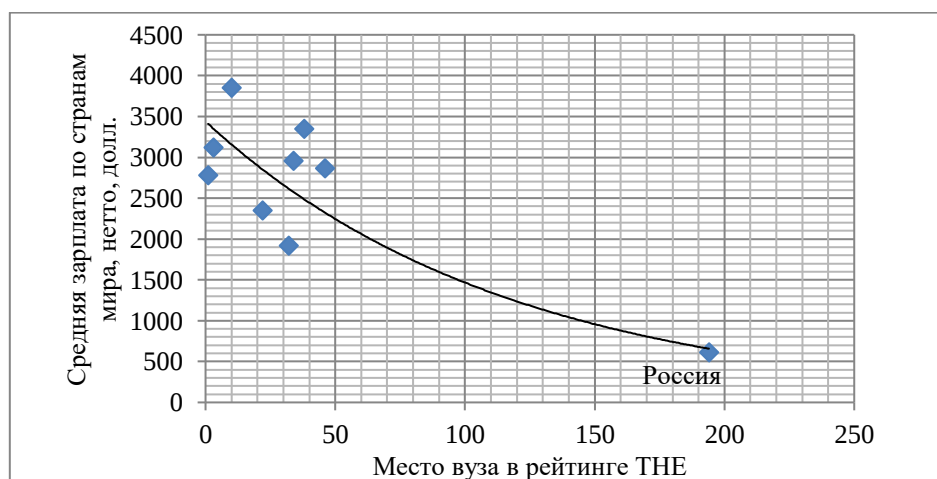


Рисунок 1.2.2 - Место вузов стран в рейтинге THE и средняя заработная плата, нетто, в них

Важным показателем, находящимся в зависимости от качества высшего образования, представляется коэффициент Джини, который характеризует степень социально-экономического неравенства населения страны. Данный индикатор ежегодно рассчитывается и публикуется Организацией объединенных наций в Докладе о развитии человеческого потенциала. На рисунке 1.2.3 графически отображена информация об уровне данного показателя в странах и места вузов в рейтинге ТНЕ.

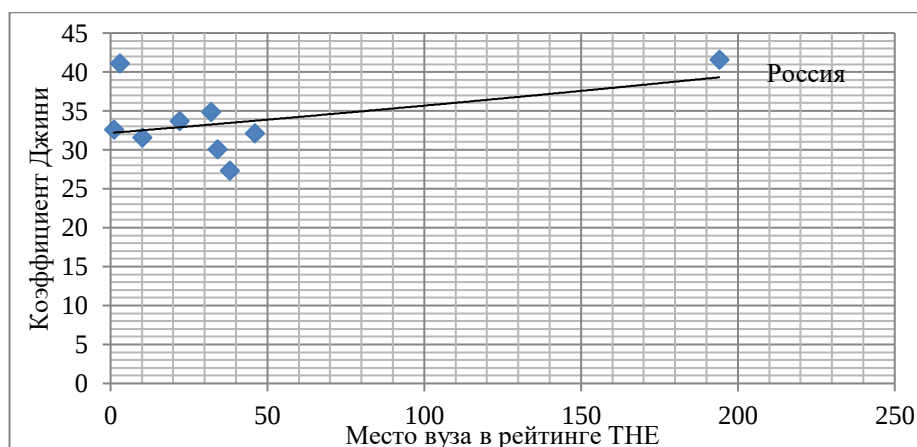


Рисунок 1.2.3 - Место вузов стран в рейтинге ТНЕ и значение коэффициента Джини в них

Данные о результатах рейтинга ТНЕ и продолжительности рабочего года стран мира представлены на рисунке 1.2.4.

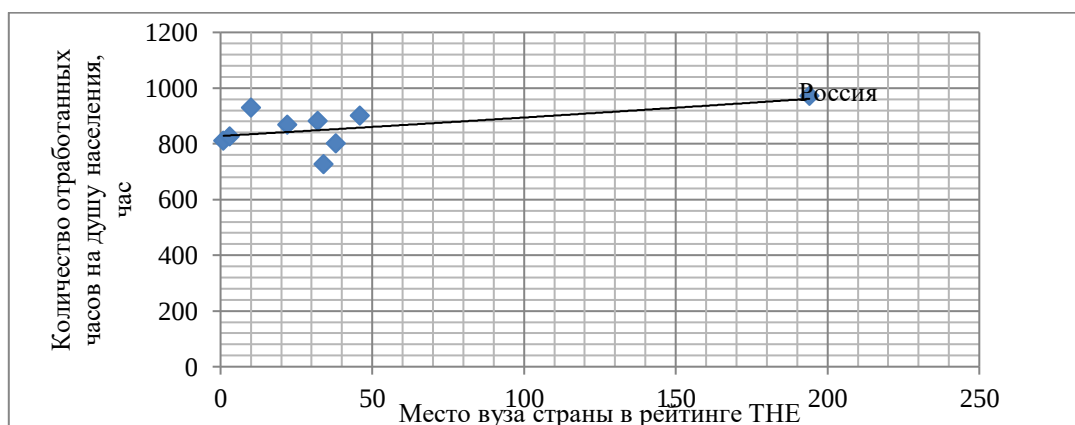


Рисунок 1.2.4 - Место вузов стран в рейтинге ТНЕ и количество отработанных часов на душу населения в них

Таким образом, роль вузов в системе развития страны сложно переоценить, поскольку на них возложена миссия подготовки компетентного специалиста, способного, с одной стороны, полноценно и качественно выполнять свои трудовые функции, тем самым способствуя повышению результатов деятельности предприятия, а с другой - являться адаптированным к социальной среде. Помимо этого, вузы являются одними из важнейших источников генерации научных знаний, что представляется важным фактором роста производительности труда и благосостояния населения.

1.3. Принципы построения учебно-воспитательного процесса и организации труда преподавателей в вузе

С развитием системы высшего образования претерпевают трансформацию не только сами образовательные отношения, которые все больше и больше становятся студентоцентрированными, нацеленными на индивидуализацию образования, на построение индивидуальных образовательных траекторий каждого обучающегося с учетом их интересов и способностей, но и портреты их непосредственных участников: профессорско-преподавательского состава и обучающихся.

Для формирования современного квалифицированного специалиста на первый план выходят так называемые *soft skills* (другими словами, мягкие компетенции, неспециализированные навыки, имеющие надпрофессиональный характер), примерами которых могут быть: лидерские качества, умение работать в команде, умение понять и оценить свою роль, свою ценность для команды, а также *future skills* (опережающие компетенции), отражающие приоритеты развития социальной сферы и экономики, направленные на профессиональное становление выпускника в условиях глобальных изменений. Помимо указанных, важным навыком представляется

цифровая культура, суть которой заключается в наличии у специалиста способности правильного выбора инструмента и способа максимизации результата от этого для него- профессионала, и для него - личности.

Характеризуя современного студента, представители образовательной среды часто отмечают недостаточную его мотивацию к обучению, основной причиной чего видят невыстроенную траекторию его развития, которая должна учитывать не только характеристики, связанные с будущей профессиональной деятельностью (компетенции), но и личностные качества. Построение данной модели должно осуществляться совместно студентом, образовательной организацией и потенциальным работодателем (при его наличии). Как показывает практика большинства образовательных организаций, индивидуальные траектории реализуются не в полной мере, что зачастую связано с финансовыми вопросами их реализации и, в свою очередь, ведет к недостаточности ресурсов: кадровых, материально-технических. Данные затруднения ставят перед образовательными организациями новые вызовы, поскольку в настоящее время усиливается конкурентная борьба между вузами, и студент выбирает тот из них, взаимодействие с преподавателями, научными работниками, своими сверстниками и т.д. в котором, по его мнению, наиболее ему подходит и полезно для него. Это главное конкурентное преимущество – не только получить внимание студента, но и уметь его сохранить. Данная способность должна быть в деятельности и компетентности преподавателя, который является важным участником образовательной деятельности.

Как отмечает Потемкин В.К. «руководители предприятий оценивают не только посредственный уровень профессиональных компетенций выпускников вузов, но и низкий уровень самомотивирования в профессиональной деятельности» [85, с. 26], подтверждение чему авторы находят в проведенном ими исследовании, согласно которому для молодых

людей в возрасте 18-30 лет работа и труд находятся на 11 месте в списке ценностей, характеризующих интересы в общественно-профессиональном пространстве.

С учетом портрета современного обучающегося необходимо отметить, что преподаватели в своей деятельности обязательно должны учитывать его характеристики, что тем самым трансформирует и портрет современного преподавателя.

Как отмечают в своей работе Е.В. Викторова, Д.А. Горулев преподаватель уже «не является носителем знаний. Он выступает скорее их модератором, осуществляет селекционную верификацию информационного потока и источников (на базе своей профессиональной компетенции и опыта), и выстраивает систему рефлексии знаний, формируя у студента не само знание, а систему обращения с ним и преобразования знания в мышление и профессиональную деятельность» [52, с. 53-54].

Профессиональная компетентность современного преподавателя должна включать такие элементы, как: методическая грамотность, цифровая культура, понимание своей роли в образовательной среде, понимание портрета обучающегося с целью выбора правильного подхода к обучению (чему и как его нужно учить). Таким образом, одной из важнейших задач, стоящих перед современным преподавателем, представляется задача выстраивания индивидуальной траектории обучения студента.

Рассматривая вопросы организации учебно-воспитательного процесса в вузе, нельзя не отметить, что современное состояние планирования учебно-воспитательной работы профессорско-преподавательского состава российских вузов регламентировано локальными нормативными актами, анализ которых свидетельствует о том, что в некоторых вузах воспитательной работе, входящей в состав годового бюджета рабочего времени преподавателя, придается недостаточное значение, поскольку понятие и

примерный перечень видов деятельности в рамках воспитательной работы отсутствует в утвержденных образовательной организацией нормах времени и входит в раздел «иные виды работ» [39], в других вузах воспитательная работа представляется самостоятельными (внеучебными) видами работ [41], что представляется нецелесообразным, поскольку воспитательный процесс может осуществляться как в учебное, так и во внеучебное время. Особенно четко неотъемлемость воспитательного процесса как части учебного прослеживается в рамках реализуемой в настоящее время компетентностной модели образования, о которой говорилось выше.

Таким образом, современный этап развития высшей школы характеризуется сменой парадигм в образовании, которая требует пересмотра подхода к принципам организации и реализации учебной и воспитательной работ в вузе.

В современной литературе известно несколько подходов к принципам построения учебного и воспитательного процессов в образовательной организации высшего образования.

Так, Сильченкова Т.Н. [121] выделяет следующие принципы организации учебного процесса:

- принцип самоорганизации, который предполагает, что учебная деятельность и учебный коллектив представляются самостоятельными системами, достижение задач которых зависит от обучающихся и обучающихся;
- принцип развития, согласно которому учебный процесс находится в постоянном совершенствовании от первоначальных показателей до продуктивного взаимодействия между обучающими и обучающимися;
- принцип самостоятельности предполагает проявление инициативности и творческого подхода в процессе обучения со стороны преподавателя и обучающегося;

— принцип ролевого участия основан на выполнении преподавателем и обучающимися определенных ролей в зависимости от выполняемых ими функций в образовательном процессе;

— принцип ответственности предполагает наличие выполненных участниками образовательного процесса обязанностей, непрерывного контроля за своей деятельностью и отчетности за передаваемые и получаемые знания, умения и навыки;

— принцип коллективизма предполагает, что взаимодействие между преподавателями и обучающимися представляет собой отлаженный механизм для достижения поставленных целей;

— принцип психологического обеспечения предполагает создание благоприятного для процесса обучения морально-психологического климата.

По мнению автора, указанные принципы являются взаимодополняемыми и гарантируют достижение социально значимых целей учебного процесса только при условии их симбиоза.

Л.В. Байбородова и Л.Н. Серебренников в своей работе выделяют следующие принципы организации образовательного процесса педагогического вуза [111]:

— принцип адекватности и перспективности, согласно которому необходимо учитывать реальную действительность сферы подготовки кадров наряду с решением стратегических задач развития общего и профессионального образования;

— принцип фундаментальности и вариативности, согласно которому образовательные организации должны с одной стороны, способствовать формированию единого образовательного пространства, а с другой — индивидуализировать высшее образование, в том числе с учетом региональных особенностей.

— принцип стабильности и развития, подразумевающий под собой достижение устойчивого адекватного состояния системы подготовки кадров.

— принцип повышения воспитательного потенциала образовательного процесса, который нацелен на воспитательный процесс будущего специалиста;

— принцип создания и развития креативной образовательной среды, которая представляется многомерной индивидуализированной самоорганизующейся целостностью, создающей благоприятные условия для развития и реализации творческого потенциала обучающихся и преподавателей, их самореализации и личностного роста.

— принцип технологичности, согласно которому процесс подготовки кадров представляет собой технологичный процесс, построенный в соответствии с поставленными целями и задачами, и гарантирующий достижение установленных значений результатов на каждом этапе образовательного процесса.

Согласно мнению Якса Н.В. [149] организация воспитательного процесса должна базироваться на принципах:

— гуманизации, основанный на необходимости построения образовательной гуманистического воспитательного пространства, в основе которого находятся отношения субъекта и объекта;

— педагогической поддержки, в основе которого лежат взаимоотношения студента и преподавателя, основанные на совместном разрешении каких-либо конфликтных ситуаций;

— демократизации, основанный на открытости вуза, партнерских отношений между его работниками и обучающимися, в том числе при решении вопросов вуза.

— культуросообразности в воспитательном процессе вуза основан на построении мультикультурной образовательной среды образовательной организации.

— воспитания в духе просвещенного патриотизма, основанный на росте роли гражданских функций воспитания:

— продуктивности заключается в организации воспитательного процесса, основанного на развитии и обогащении собственного как личностного, так и профессионального опыта обучающихся.

— социализации процесса воспитания, который позволит обучающемуся пройти социализацию на этапе получения высшего образования.

Представленные данные свидетельствуют о том, что вопросы построения учебно-воспитательного процесса вуза представляются актуальными на протяжении достаточно продолжительного времени. Рассматривая представленные подходы, можно говорить о том, что они построены на тенденциях развития системы образования с учетом требований к выпускникам со стороны потенциальных работодателей и не в полной мере отражают подходы к образованию с позиций его взаимосвязи с процессами развития современной мировой цивилизации, которые были выявлены нами в предыдущих параграфах, и тенденциями развития высшего образования.

Таким образом, для сохранения положительных и уменьшения отрицательных тенденций развития общественных систем, о которых говорилось автором ранее, и, принимая во внимание тот факт, что, в отличие от общеобразовательных организаций и организаций среднего профессионального образования, ориентация учебного процесса вузов нацелена на формирование у выпускников активной творческой деятельности, представляется целесообразным соответствие учебно-воспитательного процесса вуза следующим основным принципам:

1. принципы, ориентированные на профессиональный аспект обучения:
 - принцип компетентности – освоение студентами и аспирантами системы компетенций, соответствующих основной профессиональной образовательной программе;
 - принцип креативности – развитие и реализация творческих способностей студентов и аспирантов;
2. универсальные принципы, ориентированные на воспитательный аспект:
 - принцип этичности – формирование и развитие компетенций, нацеленных на соблюдение правовых и этических норм;
 - принцип экологичности – формирование и развитие компетенций, нацеленных на соблюдение экологических норм.

Ввиду того, что основным участником образовательного процесса вузов является его профессорско-преподавательский состав, представляется очевидным, что организация его труда также должна быть основана на перечисленных выше принципах.

Эффективное применение определенных основных принципов построения учебно-воспитательного процесса и организации труда преподавателей, соответственно, в образовательной организации высшего образования с учетом тенденций развития мировой цивилизации и высшего образования требует рассмотрения с точки зрения нахождения оптимального соотношения указанных критериев (принципов). Под самим термином «оптимальный» подразумевается наиболее полно соответствующий определенным условиям и задачам способ деятельности.

При реализации указанных принципов на основе структуры задач поиска оптимума принципы компетентности, этичности и экологичности должны учитываться в системе ограничений, а принцип креативности формализуется критерием оптимальности. Иными словами, при реализации

образовательного процесса необходимо подобрать такие параметры для реализации принципов компетентности, этичности и экологичности, которые позволят максимизировать достижение принципа креативности как основного принципа, способствующего развитию творческого потенциала обучающихся.

Рассмотрим подробнее составляющие программы оптимума.

Компетентность. Учебно-воспитательный процесс образовательной организации высшего образования должен обеспечить формирование у обучающихся полный перечень компетенций, предусмотренных образовательной программой. В результате по завершении обучения из вуза выходит профессиональный специалист, квалификация которого соответствует требованиям профессиональных стандартов, готовый к выполнению трудовой деятельности.

Экологичность. Поскольку вопросы экологической безопасности и защиты окружающей среды находятся на одном из первых мест среди проблем цивилизации, требует большого внимания воспитания студентов с позиций сохранения природного богатства, бережного отношения к природе и окружающей среде. Так, к примеру, в некоторых европейских странах уже на протяжении долгого времени применяются технология раздельного сбора мусора, которая начинает внедряться и в России. Успешная реализация указанного проекта напрямую зависит от мировоззрения населения, на формирование которого значительное влияние оказывает система образования, в том числе и высшего.

Креативность. С развитием науки и техники все большее значение в экономике приобретает креативный труд: труд, основанный на инновациях, на творческих способностях человека. Рассматривая категорию креативного труда, отметим подход Б.М. Генкина, который выделяет 3 компонента труда: альфа-труд, который представляет собой регламентированные действия работника без творческой составляющей со стороны работника, бета – труд,

который как раз-таки важным элементом считает новационную, творческую деятельность со стороны сотрудника, и гамма-труд, связанный с духовной деятельностью [57, с. 12].

Поскольку гамма и бета труд позволяют человеку создавать что-то совершенно новое и модернизировать уже существующее за счет интенсивного использования имеющихся ресурсов, данные виды труда в настоящее время приобрели наиболее важное значение в современной экономике. В сложившихся условиях вузы стремятся развить степень применения студентами их творческой активности, которая как раз-таки является элементом бета-труда, в связи с чем происходит пересмотр учебно-воспитательного процесса как важного элемента формирования выпускника. Как отмечает Л.А. Миэринь, «смена парадигм в образовании, переход к технологиям креативного образования – это не просто запрос на качественное изменение системы, это запрос на формирование нового человека, получившего название Homo creator, соответствующего вызовам новой ступени экономического развития» [76, с. 165]. Развитие креативного образования предполагает внедрение новых технологий и методов учебно-воспитательного процесса и развитие имеющихся (научно-исследовательская работа, написание курсовых и выпускных квалификационных работ, написание статей, применений кейс-технологий, проектные технологии и др.).

Развитие креативности позволит не только сформировать специалиста, способного создавать и реализовывать инновационные проекты, основанные на применении альфа и бета труда, но и развить личность, способную самостоятельно и ответственно строить индивидуальную траекторию своего профессионального и личностного развития на протяжении всей жизни.

Этичность. Воспитание этических качеств личности находится в центре внимания современной цивилизации. Данные качества личности

помогают ей жить в социуме, способствуют предотвращению социального неравенства и сдерживают человека и общество от процесса саморазрушения. Более того, как отмечалось ранее, данные качества характерны для гамма-труда, который находится в тесной связи как с альфа-, так и с бета-трудом при взаимодействии работников в коллективе. Как отмечает Сафонов К.Б. «Профессионализм как нравственная черта личности есть один из столпов, на которые опираются концепции современной профессиональной этики, а профессия как таковая может рассматриваться в качестве духовной общности» [144]. Отметим также, что профессиональная этика, в свою очередь, находится в тесной взаимосвязи с профессиональной культурой, что оказывает существенное влияние на атмосферу в коллективе, производительность его труда и иные показатели.

Стоит отметить, что только комплексное применение указанных компонентов позволит образовательной организации повысить эффективность реализации образовательной программы с точки зрения подготовки квалифицированного и конкурентоспособного выпускника.

Как было отмечено в работе ранее воспитательный процесс представляется процессом, который может осуществляться, как во время учебных занятий в рамках формируемых компетенций, предусмотренных образовательной программой, так и во внеучебное время путем проведения дополнительных мероприятий.

В данном вопросе интересна позиция Потемкина В.К. [85], который в целях формирования универсального развития человека предлагает ввести специализированные дисциплины, единые для всех образовательных организаций, вне зависимости от их направленности. Ядром данных дисциплин автор предлагает сделать ориентацию на интеллектуальный рост, приобретение профессионального и социального опыта, а также формирование социально-профессионального конструкта личности.

Особого внимания заслуживает вопрос построения учебно-воспитательного процесса, основанного на приведенных в данном параграфе принципах, в условиях активного внедрения он-лайн образования, поскольку в сложившихся ситуациях прослеживается автономность обучения и воспитания как основных функций образования, что представляется негативным фактором в вопросе подготовки выпускника.

Как отмечают представители высшей школы, современный первокурсник, несмотря на активное применение гаджетов, интернета и социальных сетей, все-таки не готов к обучению в он-лайн форме. Более того, реализация электронного обучения и дистанционных технологий вызывает опасение в процессе формирования компетенций, направленных на способность формулирования и устного выражения своих мыслей, умение оперировать концепциями, выражать свои идеи и т.п. Как отмечается, подобные компетенции могут быть сформированы только в процессе живого общения [100]. Таким образом, применение он-лайн технологий требует большой проработки на этапе разработки основной образовательной программы с позиций перечня дисциплин и объема занятий по каждой из них, проводимых в указанной форме.

Особого внимания в процессе решения поставленной задачи заслуживает труд профессорско-преподавательского состава как основного звена формирования у обучающихся необходимых компетенций и качеств. Помимо требований к квалификации преподавателя, важное значение имеет пересмотр системы принципов и организации его труда с учетом происходящих в высшем образовании изменений, которые зачастую влекут к изменениям в структуре работ профессорско-преподавательского состава и в самом подходе к учебным занятиям.

Таким образом, предполагается, что построение учебно-воспитательного процесса и организации труда преподавателей,

ориентированных на основные тенденции развития цивилизации, позволит государству воспитать выпускника, который будет сочетать в себе помимо профессиональных качеств личностные качества, что впоследствии приведет к решению возникших негативных тенденций развития мировой цивилизации.

Решение задачи оптимума позволит преподавателям делать выбор в пользу наиболее эффективного с их точки зрения соотношения критериев с целью достижения основной цели: формирования студента-профессионала и студента-личности одновременно с учетом оптимизации нагрузки, как самого преподавателя, так и обучающегося. Каждый преподаватель, имея высокий уровень своей квалификации может творчески подойти к реализации учебно-воспитательного процесса, научно обосновав выбор методов и технологий после проведения анализа всех возможных вариантов реализации.

1.4. Элементы организации труда

Текущее состояние высшего образования в Российской Федерации и необходимость его совершенствования с учетом современных тенденций приводят к изменению роли профессорско-преподавательского состава в процессе обучения студентов. Если ранее основной функцией преподавателя было аккумулирование и передача большего объема имеющейся информации студенту посредством чтения лекций и проведения практических занятий, то сейчас преподаватель является своего рода организатором и координатором работы обучающихся по формированию знаний, умений и навыков в рамках компетенций, предусмотренных федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования по направлениям подготовки и специальностям, а также достижению определенных уровней профессионального развития в процессе самостоятельного поиска и изучения материалов. Более того, выполнение образовательными организациями высшего образования функции по воспитанию личности выпускника требует

построения учебно-воспитательного процесса на основе принципов, рассмотренных в предыдущем параграфе работы.

Указанные изменения свидетельствуют о том, что современный учебный и воспитательный процессы в высшей школе характеризуются изменением в трудоемкости составных частей основных образовательных программ, которое выражается в росте трудоемкости работ, которые непосредственно направлены на персонализацию работы с каждым студентом.

Первостепенным фактором формирования компетентностно-ориентированной модели образования является труд преподавателя как по передаче собственных знаний и накопленного опыта, так и курирования самостоятельного поиска студентами необходимой информации в доступных последним источниках (литература, Интернет, справочные правовые системы и др.), что предполагает усиление внимания к вопросам организации труда профессорско-преподавательского состава.

Согласно мнению В.П. Пашуто, ««организация труда» представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов» [80, с. 11].

Структура системы организации труда состоит из следующих основных элементов:

- рабочее место;
- разделение и кооперация труда;
- условия труда;
- нормы и нормативы труда.

Рассмотрим данные категории подробнее.

В.П. Пашуто характеризует «рабочее место как закрепленную за каждым отдельным рабочим или группой рабочих часть производственной площади, которая имеет необходимое технологическое, вспомогательное, подъемно-транспортное оборудование, а также технологическую и организационную оснастку, назначение которых заключается в выполнении составной части производственного процесса» [80, с. 41].

Похожей позиции придерживается А.И. Рофе, который считает, что «рабочее место представляет собой ограниченную часть территории (или пространства), оснащенную необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников» [89, с. 248].

Б.М. Генкин рассматривает указанный термин в двух направлениях: а) с точки зрения организационно-технического и эргономического аспекта; б) с позиций обеспечения занятости [60].

В первом случае, по мнению автора, «рабочее место представляет собой часть производственного пространства, обеспеченную средствами труда, предназначенных для выполнения относительно обособленной части производственного процесса одним или группой сотрудников; во втором – это сфера деятельности отдельного работника или совокупность возложенных на него функций» [60]. Данный подход также может быть применен и для вузов.

В рассматриваемых характеристиках большое внимание уделяется рабочему месту производственного работника, которое территориально, как правило, расположено в одном месте. Говоря о профессорско-преподавательском составе, можно отметить, что рабочее место для данной категории работников может представлять собой совокупность нескольких мест. К примеру, это учебные аудитории, в т.ч. лаборатории, предназначенные для проведения занятий (лекций, практических занятий, лабораторных работ

и др.); вузовская кафедра, где происходит индивидуальное консультирование обучающихся, проверка преподавателем письменных работ студентов и др.; рабочее место, организованное в домашних условиях, поскольку именно в этих условиях осуществляется большая часть работ по выполнению научно-исследовательской деятельности, подготовке преподавателя к занятиям, проверке работ обучающихся и т.д. Особенно важно наличие рабочего места в домашних условиях стало в современных условиях пандемии.

Важное значение при рассмотрении категории рабочего места имеет его оснащение.

Говоря об оснащении рабочего места преподавателя, стоит отметить, что в настоящее время оно регламентируется совокупностью документов. К примеру, наличие отдельных его элементов (в части обеспечения образовательного процесса по направлениям подготовки и специальностям) предусмотрено требованиями федеральных государственных образовательных стандартов; технические требования к помещениям вузов регламентированы Сводом правил «Здания образовательных организаций высшего образования. Правила проектирования» [42].

В системе мероприятий по организации рабочего места существенную роль играет его рациональная планировка.

Важное значение при организации и планировании рабочего места преподавателя имеет учет числа преподавателей, проводящих занятие. В этом случае необходимо разделять индивидуальное (при проведении занятия одним преподавателем) и коллективное (при проведении занятия несколькими преподавателями) рабочее место.

Важное значение для организации труда имеет его разделение и кооперация.

Функциональное разделение труда требует выполнения конкретных видов деятельности соответствующими группами работников.

Технологическое разделение труда характеризуется выделением стадий производственного процесса и видов работ. Технологическое разделение труда в вузах приводит к формированию кафедральной структуры или структуры, основанной на департаментах. Известно мнение представителей ФУМО о переходе от кафедральной структуры к управлению образовательными программами, когда центральным звеном повышения качества реализации той или иной программы становится ее руководитель: именно он в данной ситуации представляется координатором, который обеспечивает качественную подготовку обучающихся. В данных условиях кафедра может представлять собой некий научный центр, а заведующий кафедрой будет выполнять роль организатора работы преподавателей в рамках всей образовательной организации [148].

Предметное разделение труда основано на специализации подразделений и работников на оказании определенного вида услуг.

Профессиональному разделению труда свойственно наличие знаний, умений и навыков, требующихся для осуществления определенного вида работ.

Квалификационное разделение труда характеризуется различием видов работ по уровню их сложности, что обосновывает разницу в сроках подготовки специалистов, выполняющих те или иные функциональные обязанности.

Квалификационные требования к работникам высшего образования, включая профессорско-преподавательский состав, в настоящее время предусмотрены Единым квалификационным справочником, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития [19].

Разделение труда неразрывно связано с его кооперацией.

Разделение труда в высшем образовании способствует наиболее рациональному распределению годовой нагрузки среди преподавателей с

учетом уровня квалификации каждого из них. Так, проведение практических занятий, переданное ассистенту/преподавателю, позволяет высвободить время на занятие другими, более сложными видами работ, к которым можно отнести и научные изыскания, доцентам и профессорам.

Рассматривая категорию «условия труда», обратимся к определению, данному Б.М. Генкиным, согласно которому условия труда представляют собой «характеристики производственного процесса и производственной среды, воздействующие на сотрудника предприятия» [55, с. 181].

Характеристики производственного процесса и производственной среды представлены в таблице 1.4.1.

Таблица 1.4.1 - Условия труда сотрудников предприятия

Характеристики производственного процесса	Характеристики производственной среды
Оборудование, предметы труда, продукты труда	Санитарно-гигиенические условия
Технология	Безопасность трудовой деятельности
Система обслуживания рабочих мест	Режим труда и отдыха
	Взаимоотношения между сотрудниками

Источник: Б.М. Генкин Экономика и социология труда: учеб. для вузов/Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп.-М.:Норма, 2007. -448 с. (стр. 182)

Важными показателями условий труда являются категории тяжести, напряженности и интенсивности труда.

Методы и способы оценки интенсивности и тяжести труда должны учитывать следующие компоненты:

- энергетические затраты работников;
- темп работы;
- мнения самих работников об уровне утомления;
- психофизиологические характеристики утомления.

Условия труда оказывают большое влияние на качество и эффективность деятельности преподавателей, в связи с чем представляется целесообразным проведение их оценки.

В качестве критериев оценки данных условий можно выделить показатели тяжести и напряженности труда работников, которая может быть проведена на основе «Руководства по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда» (утв. Руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом РФ Г.Г. Онищенко 29.07.2005 г.) [29]. Данный документ предлагает методики и критерии проведения оценки условий труда работников, которые оказывают непосредственное влияние на производительность труда и состояние самого работника.

Так, согласно рассматриваемому документу условия труда в зависимости от степени напряженности можно разделить на 4 класса. При проведении оценки применяется 23 показателя, объединенных в 5 групп:

1. Интеллектуальные нагрузки
2. Сенсорные нагрузки
3. Эмоциональные нагрузки
4. Монотонность нагрузок
5. Режим работы

Согласно действующей методике оценки напряженности трудовой деятельности для формирования итогового результата необходимо применить совокупность всех 23 предусмотренных критериев. Информация, представленная в приложении 1, позволяет сделать вывод о том, что труд преподавателя высшей школы относится к высоконапряженному.

Важное место в системе организации труда занимает его нормирование.

Анализ публикаций отечественных и зарубежных авторов позволяет систематизировать их подходы к термину «нормирование труда» на несколько групп.

Так, некоторые экономисты считают, что нормирование труда представляет собой способ управления мерами затрат труда на выполнение

конкретных видов работ отдельными категориями работников, имеющими соответствующие квалификационные характеристики [80]. Согласно мнению Брылева В.И. [151], Зайнуллиной М.Р., Набиевой Л.Г., Палей Т.Ф. [79], основой нормирования труда зачастую выступают вопросы, связанные с оплатой труда, а также повышением эффективности использования имеющихся производственных резервов.

В рамках данного подхода целесообразно отметить, что на законодательном уровне нормирование регулируется статьями Трудового Кодекса Российской Федерации [1], 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 работников, требующее дополнительных вложений.

Так, по мнению одного из них [109] нормирование труда представляет собой процесс установления количества работ определенного содержания, которое необходимо выполнить работнику за установленную цену своей рабочей силы. При этом под нормой труда автор понимает выраженную в единицах труда цену рабочей силы.

Минева О.К. в своих работах разделяет рассматриваемый выше подход к трактовке термина «нормирование», несколько дополняя его. По ее мнению, нормирование труда является ни чем иным, как системой определенных временных ограничений и предписаний, имеющих качественные и количественные характеристики, определяющие оптимальное соотношение между показателями условий трудового процесса и ценой рабочей силы [155].

Среди ведущих экономистов также существует мнение о том, что нормирование труда представляет собой особый род деятельности, который направлен на установление оптимального соотношения необходимых

трудовых затрат, персонала и используемого в процессе трудовой деятельности оборудования.

Так, один из авторов [153] 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.

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

В настоящее время можно встретить трактовку термина «нормирование труда» как инструментария эффективного управления имеющимися у хозяйствующего субъекта человеческими ресурсами, основной целью которого представляется обоснование показателей трудовой деятельности и развитие кадрового потенциала [156, с. 5].

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

Так, Захаров А.Д. считает, что «нормирование труда работников представляет собой двойственную систему, состоящую из производственных отношений организации и работника, имеющих определенные характеристики как каждого рабочего места в отдельности, так и организации в целом; с другой стороны нормирование представляет собой процесс установки объема трудовых затрат, имеющих качественные и количественные характеристики» [154, с. 11].

Рассматривая развитие системы нормирования труда в отечественной науке, отметим, что сущность комплексного обоснования норм труда была сформулирована Петроченко П.Ф. [82] на основе взаимосвязи технических,

психологических, социальных и экономических факторов. Эта концепция была формализована Генкиным Б.М. на основе структуры задач оптимизации. В его работе [56] рассмотрены критерии и ограничения, которые должны учитываться при обосновании норм.

Характеризуя систему норм труда преподавателей вузов, целесообразно исходить из структуры норм труда, предложенной Б.М. Генкиным [56, 57, 58]. Эта система включает следующие виды норм: нормы затрат труда; нормы результатов труда; нормы управляемости и обслуживания; нормы условий труда; нормы соотношений.

Таким образом, система организации труда профессорско-преподавательского состава вузов представляет собой многогранную категорию, которая предусматривает наличие множества составляющих и требует тесной их взаимосвязи с целью повышения качества выполнения преподавателями своих функций и улучшения условий их трудовой деятельности.

Глава 2. Анализ организации труда преподавателей вузов России

2.1. Структура трудовой деятельности преподавателей вузов России

В соответствии с действующими нормативными актами профессорско-преподавательский состав выполняет несколько видов работ: учебная, методическая, научная, воспитательная, организационная и др. в рамках 36-ти часовой рабочей недели [14]. Стоит отметить, что условия работы преподавателя претерпевали изменения на протяжении развития системы высшего образования со времен СССР до настоящего времени, что подтверждалось соответствующими законодательными актами. В Приложении 2 приведено сравнение норм нагрузки рассматриваемой категории работников, анализ которых позволяет сделать вывод о том, что с течением времени нагрузка росла, и современный профессорско-преподавательский состав работает в условиях изменения трудозатрат, связанных с изменением количественного состава труда (изменение перечня работ, размера рабочей недели и т.п.) наряду с изменением его качественной составляющей (необходимость инновационного подхода к занятиям, внедрение новых методик и технологий и т.п.). Так, к примеру, в соответствии с Постановлением Совета Народных Комиссаров СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000 [10] в должностные обязанности преподавателя включаются все виды учебной и научно-исследовательской работы, осуществляемые в рамках 5 часов (в среднем) в день. В настоящее время состав работ преподавателя высшей школы значительно расширился.

Анализируя структуру занятости профессорско-преподавательского состава, рассмотрим структуру индикаторов наиболее популярных международных рейтингов (QS, THE, ARWU) в зависимости от видов выполняемых преподавателями работ. Данные приведем в таблице 2.1.1.

Таблица 2.1.1 - Структура индикаторов международных рейтингов QS, Times Higher Education, Academic Rankind of World University (Shanghai ranking) в зависимости от видов деятельности преподавателей вуза

Наименование рейтинга/ Вид деятельности ППС	Учебная		Научно-исследовательская		Иные		ИТОГО	
	Число показателей, ед.	Доля в общем числе показателей, %	Число показателей, ед.	Доля в общем числе показателей, %	Число показателей, ед.	Доля в общем числе показателей, %	Число показателей, ед.	Доля в общем числе показателей, %
QS	1	6%	7	44%	8	50%	16	100%
THE	2	15%	8	62%	3	23%	13	100%
ARWU	0	0%	10	91%	1	9%	11	100%

Источники: <http://www.shanghairanking.com/Shanghairanking-Subject-Rankings/Methodology-for-ShanghaiRanking-Global-Ranking-of-Academic-Subjects-2018.html>; <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/methodology-world-university-rankings-2019>; <http://www.iu.qs.com/university-rankings/indicator-academic/> (дата обращения 17.01.2019)

Из приведенных в таблице 2.1.1. данных следует вывод о том, что наибольшее значение данными рейтингами придается научно-исследовательским результатам деятельности, которые, как отмечалось в работе ранее, являются проявлением творческой компоненты труда преподавателей.

Предпримем попытку определить структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава на основании применяемых в настоящее время норм.

Занятость профессорско-преподавательского состава в рамках годового бюджета рабочего времени принято делить на «занятость первой и второй половин дня», каждая из которых имеет свои характеристики. Так, к первой принято относить образовательную (в большей мере учебную) деятельность, а ко второй – научно-исследовательскую, организационную, методическую, воспитательную и иную, предусмотренную индивидуальным планом работы преподавателя.

В свою очередь, каждый указанный вид деятельности включает в себя определенный перечень работ.

Рассмотрим состав учебной деятельности преподавателей по программам высшего образования, представляющий собой структуру учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, которая может быть разделена на две категории:

1. Передача знаний (контактная работа):

а) групповая работа: проведение занятий лекционного и семинарского типов, групповые консультации;

б) индивидуальная работа: индивидуальные консультации, индивидуальная работа, аттестационные испытания промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации, текущий контроль успеваемости и т.д.) и контроль самостоятельной работы студентов

2. Производство знаний (контактная индивидуальная работа): руководство курсовыми работами и проектами, выпускными квалификационными работами, научно-исследовательской работой студентов, руководство магистрами, аспирантами и т.п.)

Более того, в рамках работы стоит отметить теорию [172] о наличии двух видов знания: явного, которое может быть сохранено и передано посредством книг, банков данных, сети Интернет и др., и неявного, представляющего собой накопленный опыт, сформированные навыки, в качестве носителей которых рассматриваются люди.

Отметим, что трудозатраты по каждому из указанных видов согласно действующим документам имеют свои нормативно установленные значения.

Анализ имеющихся точек зрения авторов позволил установить, что ряд из них считает передачу знаний процессом перемещения информации в иерархической последовательности, причем, указанные авторы считают синонимичными понятия «информация» и «знания» [169, 173], отдельные авторы [163] считают, что процесс передачи знаний и процесс передачи информации – это совершенно разные процессы, поскольку понятия «информация» и «знания» являются отличными друг от друга.

В таблице 2.1.2 представлена информация о годовом бюджете рабочего времени преподавателя высшей школы, рассчитанная на основе данных производственного календаря на 2012-2019 гг. и действующих нормативных актов в области регулирования труда рассматриваемой категории работников:

Таблица 2.1.2 – Размер годового бюджета рабочего времени преподавателя высшей школы за период 2012-2019 гг., час.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Среднее значение
Годовой бюджет РВ	1786,8	1772,4	1772,4	1773,4	1776,4	1775,4	1778,4	1772,4	1775,95
Время, отводимое на ежегодный отпуск*	288	288	288	288	288	288	288	288	288
Фактический годовой бюджет РВ	1498,8	1484,4	1484,4	1485,4	1488,4	1487,4	1490,4	1484,4	1487,95

*Расчет был произведен, исходя из 8 недель (отпуск преподавателя составляет 56 дней)*36 часов (продолжительность трудовой недели преподавателя)

Используя данные таблицы 2.1.2, произведем расчет доли рабочего времени, отводимого на выполнение учебной работы и иных видов работ при размере годовой учебной нагрузки преподавателя 650-900 часов (данный интервал был определен на основе анализа норм времени нескольких вузов).

Как известно, весь объем работ указывается в индивидуальном плане работы преподавателя, выполнение которого является фактором успешного прохождения ежегодной аттестации, результаты которой, в свою очередь, служат основой формирования стимулирующей части заработной платы.

Анализ индивидуальных планов преподавателей, а также планов работы кафедр образовательных организаций позволяет сделать вывод о том, что нагрузка преподавателя в ряде случаев представляется несоизмеримой с объемом его рабочего времени. Данный вывод может быть подтвержден также посредством расчета фактического годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава на основе данных

производственного календаря. Так, в 2019 году годовой бюджет рабочего времени работников при 36-тичасовой рабочей неделе составил 1772,4 часов¹² (49,23 недели), а поскольку отпуск преподавателя составляет 56 календарных дней (8 недель), фактическое число рабочих недель за год составило 41,23 недель (1484,4 часа). На основе представленных данных достаточно несложной задачей представляется расчет структуры затрат времени преподавателя на учебную и отличные от учебной виды работ в зависимости от размера ставки годовой учебной нагрузки (таблица 2.1.3).

Таблица 2.1.3- Расчет затрат времени ППС на выполнение учебной и других видов работ в зависимости от размера годовой учебной нагрузки (на примере 2019 г.)

Размер годовой учебной нагрузки, час.	Число фактически рабочих недель в году, ед.	Еженедельные затраты времени на выполнение учебной работы, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %	Еженедельные затраты времени на выполнение работ, отличных от учебной, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузки, %
650	41,23	15,77	43,79	20,23	56,21
700	41,23	16,98	47,16	19,02	52,84
750	41,23	18,19	50,53	17,81	49,47
800	41,23	19,40	53,90	16,60	46,10
850	41,23	20,62	57,27	15,44	42,73
900	41,23	21,83	60,64	14,17	39,36

Анализируя представленные в таблице 2.1.3. данные, можно говорить о том, что при размере годовой учебной нагрузки 650-700 часов бóльшая часть рабочего времени профессорско-преподавательского состава отводится на виды работ, отличные от учебной, а при нагрузке 750-900 часов, что встречается в большинстве образовательных организаций, наоборот, основную часть своего времени преподаватель отводит на учебную работу.

¹² Данные производственного календаря на 2019 год. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/calendar/proizvodstvennye/2019/> (дата обращения 13.05.2019 г.)

Причем, стоит отметить, что с ростом размера годовой учебной нагрузки у преподавателя остается достаточно небольшое количество времени на выполнение иных работ. С другой стороны, неравномерное распределение еженедельной нагрузки в течение учебного года для преподавателей, а также работа более, чем на 1,0 ставки (что встречается в большинстве случаев), способствует увеличению продолжительности трудовой недели и росту доли учебной работы в структуре рабочего времени.

Таким образом, складывается довольно сложная ситуация: невыполнение, к примеру, научной работы негативно скажется на показателях деятельности вуза в целом, поскольку развитие науки является одной из важнейших целей деятельности высшей школы, и *использование результатов научных исследований имеет важное значение в процессе обучения студентов*. Причем, отдельные показатели научной деятельности, в т.ч. публикационной активности, являются *основой международных рейтингов (таблицы 1.2.1., 2.1.1)*, и их недостаточное значение не позволит вузу занять *достойные позиции в указанных рейтингах*.

Помимо сказанного, принимая во внимание представленные в таблице 2.1.3 данные, следует отметить, что поскольку научная деятельность представляется наиболее важным фактором, влияющим на качество высшего образования и репутацию образовательной организации, представляется необходимым смещение вектора развития деятельности профессорско-преподавательского состава российских образовательных организаций с учебной деятельности, которая занимает бóльшую часть рабочего времени, в сторону науки.

Рассмотрим зависимость средней трудоемкости обучения одного студента, рассчитанной с точки зрения затрат преподавателя, в зависимости от численности студенческой группы. Расчет представим для групп бакалавриата и магистратуры (таблица 2.1.4).

Таблица 2.1.4 - Средняя трудоемкость затрат преподавателя на обучение 1 студента в зависимости от численности учебных групп за весь период обучения по образовательным программам высшего образования (на примере УГСН 38.00.00), чел./час.

Численность студентов в группе, чел.	25	20	15	10	5
Средняя трудоемкость на 1 студента (за весь период обучения), бакалавриат, чел./час	257,58	296,1	360,3	488,7	873,9
Средняя трудоемкость на 1 студента (за весь период обучения), магистратура, чел./час	114,26	130,45	146,93	179,9	268,8

Представим зависимость по программе бакалавриата графически (рисунок 2.1.1)

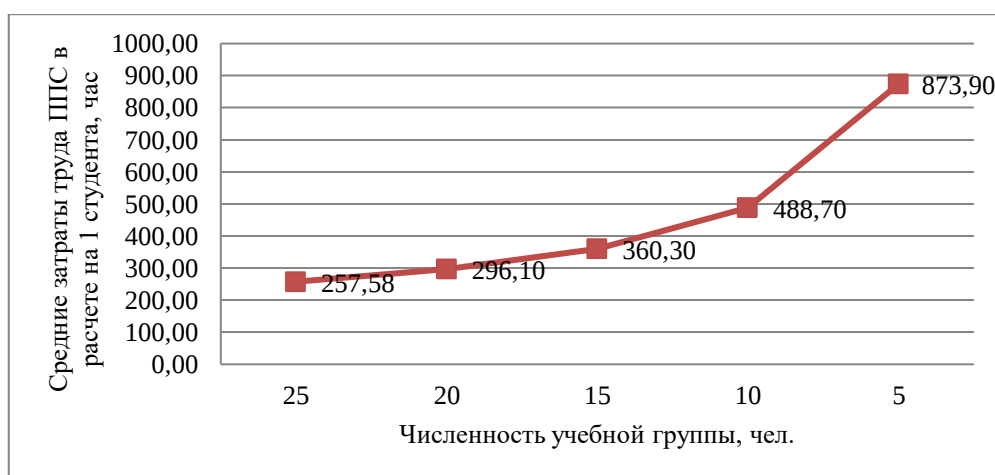


Рисунок 2.1.1 – Средняя трудоемкость затрат преподавателя на обучение 1 студента (за весь период обучения), бакалавриат, чел./час.

Представим графически данные по программе магистратуры (рисунок 2.1.2)

На основании данных, представленных в таблице 2.1.4 и на рисунках 2.1.1, 2.1.2 представляется возможным предположить, что между показателями существует линейная зависимость.

Прямая зависимости для программ магистратуры представляется более пологой по сравнению с прямой для программ бакалавриата.

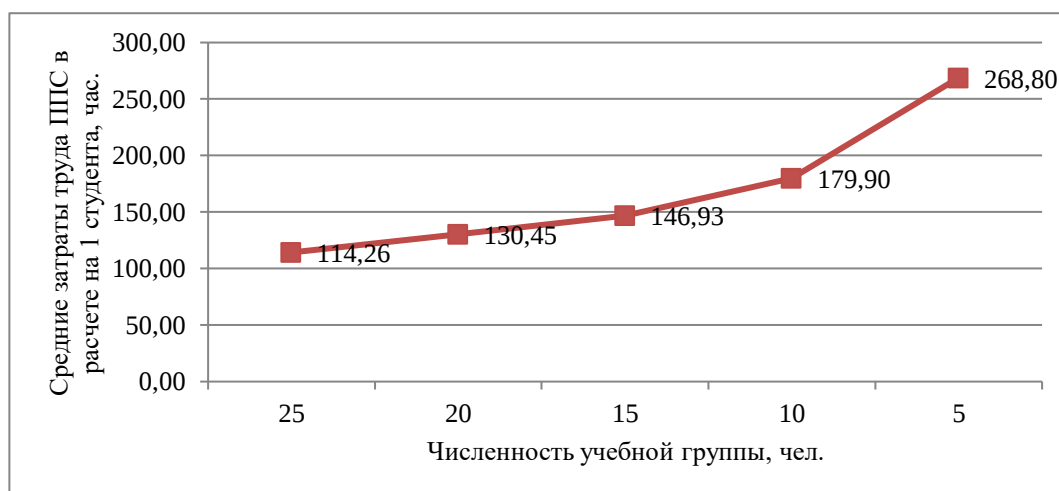


Рисунок 2.1.2 – Средняя трудоемкость на 1 студента (за весь период обучения), магистратура, чел./час.

Произведем расчет зависимости затрат труда преподавателя на обучение одного студента в год от численности студентов в группе и доли контактной групповой нагрузки в структуре реализации ОП ВО с использованием образовательной программы подготовки бакалавра по направлению 38.03.01 «Экономика», ФГОС ВО (рисунок 2.1.3).

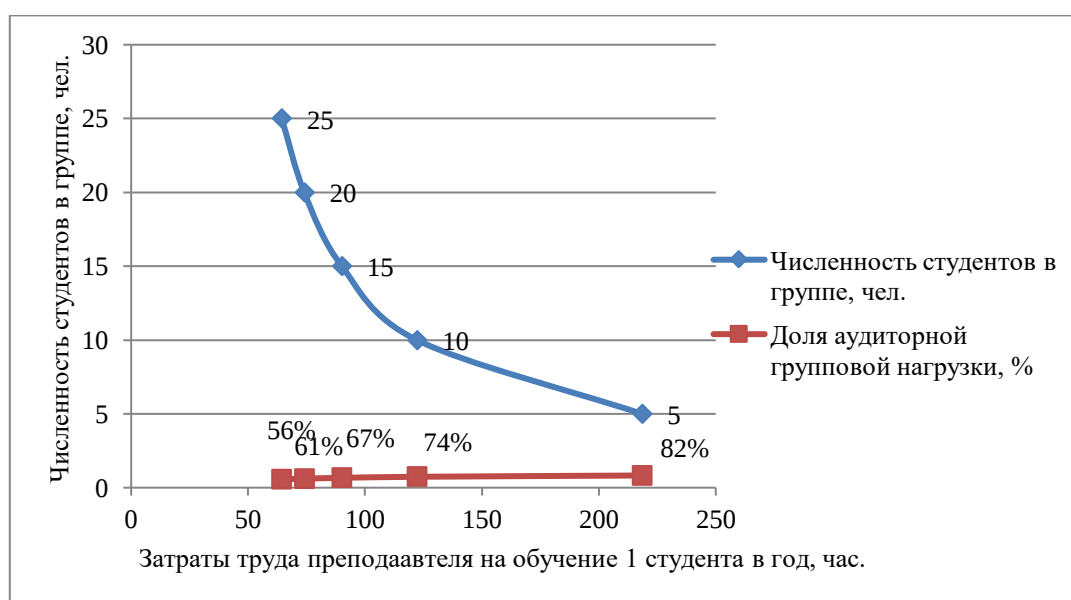


Рисунок 2.1.3 - Зависимость затрат труда преподавателя на обучение 1 студента в год от численности студентов в группе и доли контактной групповой нагрузки (38.03.01 Экономика)

Представленный на рисунке 2.1.3 график наглядно показывает рост затрат труда преподавателя на обучение одного студента при снижении численности студентов в группе (при малочисленности группы). Таким образом, если при полноценной группе (к примеру, в 25 человек) преподаватель затрачивает 64,4 часа в год, то при численности в 15 человек данный показатель уже составляет 90,08 часов в год. Наряду с ростом трудоемкости динамику роста показывает и показатель доли контактной групповой нагрузки в структуре ОП составляет 56 %, а при численности 15 человек – 67 %.

Рассмотрим аналогичную связь для программ магистратуры. Данные представим графически на основе образовательной программы подготовки магистра по направлению 38.04.01. «Экономика», ФГОС ВО (рисунок 2.1.4).

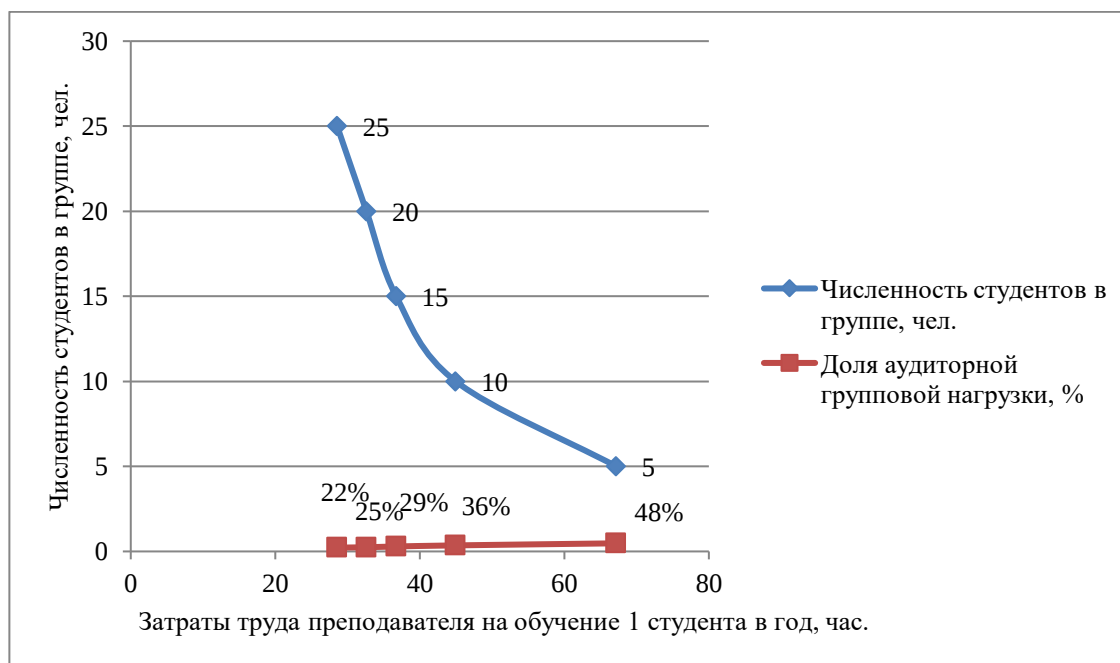


Рисунок 2.1.4 - Зависимость затрат труда преподавателя на обучение 1 студента в год от численности студентов в группе и доли контактной групповой нагрузки (38.04.01 Экономика)

Анализируя данные графика, представленного на рисунке 2.1.4, можно отметить, что с уменьшением численности студентов в группе возрастает доля контактной групповой нагрузки в структуре учебной нагрузки и затраты труда преподавателя на обучение одного студента в год. Так, для группы численностью 25 человек затраты труда преподавателя на обучение одного студента составляют 28,57 часов в год, доля контактной групповой нагрузки составляет 22 %, а при численности 5 человек указанные показатели составляют 67,2 часов в год и 48 % соответственно.

Таким образом, представленные графики достаточно четко показывают зависимость рассматриваемых показателей. В целях определения тесноты их связи автором были рассчитаны значения коэффициента корреляции для каждой пары данных (таблица 2.1.5)

Таблица 2.1.5 – Значение коэффициента корреляции для показателей: Затраты труда преподавателя на обучение 1 студента в год; численность студентов в группе; доля контактной групповой нагрузки

Наименование пары показателей		Значение коэффициента корреляции	
		Бакалавриат	Магистратура
Затраты труда преподавателя на обучение 1 студента в год, час	Численность студентов в группе, чел	-0,90	-0,90
Затраты труда преподавателя на обучение 1 студента в год, час.	Доля контактной групповой нагрузки, %	0,94	0,99
Численность студентов в группе, чел.	Доля контактной групповой нагрузки, %	-0,99	-0,96

Данные, представленные в таблице 2.1.5, отражают наличие между показателями очень сильной связи (коэффициент корреляции во всех парах

принимает значение минимум $|0,9|$). Так, наиболее тесная связь из рассмотренных показателей существует между следующими парами:

а) затраты труда преподавателя на обучение одного студента в год – доля контактной групповой нагрузки

б) численность студентов в группе – доля контактной групповой нагрузки.

В случае а) мы имеем дело с прямой связью: значения показателей меняются одновременно в одном направлении (при росте одного растет второй и наоборот), в случае б) – с противоположной (при росте одного показателя второй показывает динамику снижения).

В случае пары показателей «затраты труда преподавателя на обучение одного студента в год – численность студентов в группе» мы имеем дело с тесной обратной связью.

Говоря о зависимости между указанными показателями нельзя не отметить, что важное значение имеет размер контактной групповой нагрузки студента в неделю (в настоящее время для высшего образования законодательно не установлено). Представим графически зависимость затрат труда преподавателя в год на обучение одного студента от численности студенческой группы и размера еженедельной контактной групповой нагрузки: 27, 23, 20 и 17 часов соответственно (предположим, что продолжительность учебного года 36 недель) (рисунок 2.1.5).

Представленные в таблице 2.1.5 и на рисунке 2.1.5 данные достаточно четко подтверждают зависимость затрат труда преподавателя в год на обучение одного студента от нескольких параметров: численность учебной группы, размер еженедельной контактной групповой нагрузки, соотношение численности студентов и профессорско-преподавательского состава.

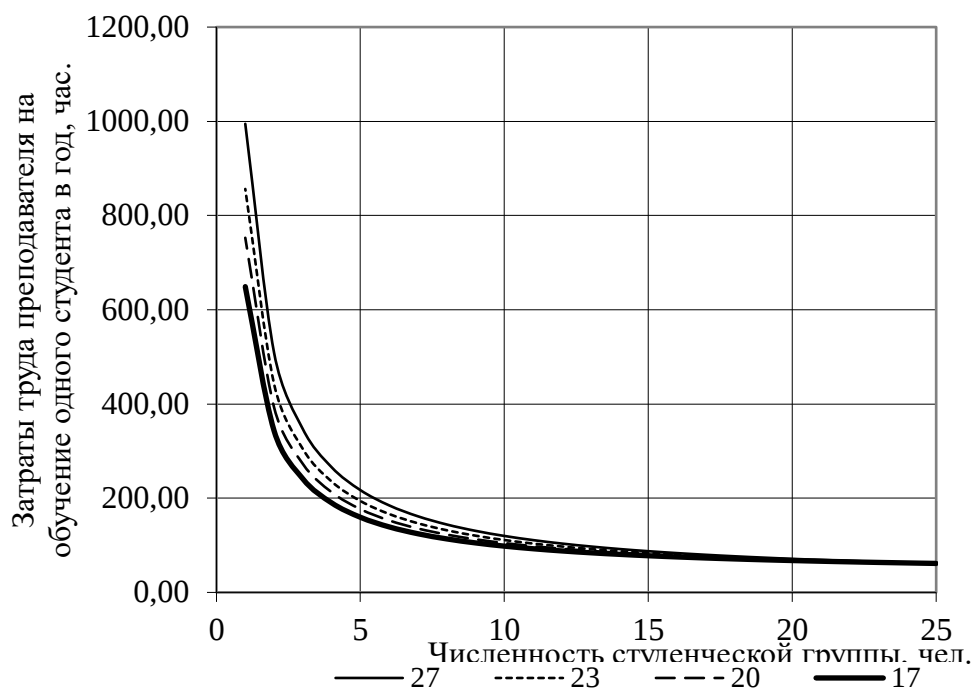


Рисунок 2.1.5 – Зависимость затрат труда преподавателя в год на обучение одного студента от численности студенческой группы и размера еженедельной контактной групповой нагрузки: 27, 23, 20 и 17 часов

Проведенный анализ дает основания говорить о необходимости изменения подхода руководства к организации труда профессорско-преподавательского состава, которое будет заключаться в таком распределении нагрузки, при котором по результатам оценки деятельности сотрудников и их пожеланий будет произведено распределение следующим образом: одной категории работников будет сделан упор на научную работу, второй – на учебную, третьей – методическую и т.д. Однако, это не означает, что преподаватель будет заниматься исключительно одним видом работ, речь идет о том, что бóльшую часть в структуре его нагрузки будет занимать определенный вид работ, который может быть изменен по согласованию с педагогическим работником год от года. Данный подход позволит образовательной организации достичь поставленных целей в каждом отдельном направлении деятельности и будет способствовать мотивации

труда работников, поскольку каждый из них будет заниматься наиболее интересной и продуктивной для него деятельностью, тем самым более полно раскрывая свой потенциал и формируя индивидуальную траекторию своего развития. Более того, предполагается, что подобный подход позволит вузу повысить результативность каждого отдельного сектора стоящих перед ним задач, основные из которых находятся в сфере образования и научно-исследовательской деятельности.

Таким образом, подводя итог, надо отметить, что при совершенствовании трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава руководству образовательных организаций следует особое внимание обратить на перераспределение часов в рамках так называемых «первой и второй половин дня»: сокращения размера годовой учебной нагрузки в счет роста размера нагрузки на выполнение иных видов работ, поскольку их выполнение является немаловажным для вуза, а также рационализировать структуру работ каждой отдельной категории профессорско-преподавательского состава.

2.2. Особенности труда преподавателей в условиях перехода на дистанционное обучение

Пандемия коронавируса, разразившаяся в 2020 г., заставила под новым углом взглянуть на учебный процесс в вузах и других образовательных организациях. Прежде всего, следует говорить о возникшей необходимости реализации образовательных программ в дистанционном формате. Проведение лекционных и практических занятий в пандемических условиях актуализировало несколько направлений развития образовательной деятельности в высших учебных заведениях.

Во-первых, коронакризис хотя напрямую и не вызвал появление новых технологий, позволяющих «бесконтактно» взаимодействовать преподавателю и обучающимися, но детерминировал их развитие, что выразилось в повышенном спросе на программные продукты, позволяющие проводить занятия в дистанционном формате. Вузы были вынуждены в срочном порядке внедрять в свою деятельность информационные технологии, позволяющие как проводить занятия при помощи видеотрансляций, так и размещать учебные материалы в сети, а также обеспечивать выполнение и проверку практических заданий. Электронное обучение хотя и развивалось в той или иной степени в российских вузах, до марта-апреля 2020 не носило всеобъемлющий характер, однако с началом пандемии covid-19 такая форма образовательного процесса за короткий период охватила весь профессорско-преподавательский состав.

Во-вторых, с распространением дистанционных образовательных технологий деятельность преподавателя высшей школы приобретает новые очертания, в ней растет доля таких процессов как планирование, организация, и консультирование, что приводит к смещению ориентиров в роли преподавателя: с роли «преподавателя-наставника» в сторону «преподавателя – консультанта» с сохранением ведущей роли в образовательном процессе. В сложившихся условиях для преподавателя становится необходимым сохранить свою ведущую роль в образовательном процессе посредством наличия навыков его построения при удаленном взаимодействии с обучающимися.

В-третьих, всеобъемлющий характер электронного обучения обусловил необходимость повышений квалификации тех преподавателей, которые в должной мере не обладали возможностями работать в дистанционном формате. Если раньше такие навыки были опциональны и являлись лишь одним из преимуществ преподавателя, то на данный момент способность реализовать учебный процесс при помощи соответствующих программных

продуктов дистанционного обучения является базовой компетенцией преподавателя. Особенно сильно возросли требования к преподавателям старших возрастов, в недостаточной мере владевших компьютерной грамотностью.

В-четвертых, пандемия коронавирусной инфекции выдвинула новые требования для руководства высших учебных заведений, которое было вынуждено организовать электронное обучение в вузах и обеспечить полный охват как профессорско-преподавательского состава, так и студентов, соответствующими технологиями. Административный аппарат вузов был вынужден продемонстрировать адаптивность – способность реагировать на изменения. Соответственно, те руководители, которые оказались более способны наладить дистанционный формат работы образовательных организаций, оказались более востребованы.

В-пятых, система всеобщего удаленного образования, которая в 2020 г. охватила все российские вузы, заострила вопрос о качестве учебного процесса. Сложилась ситуация, когда большой массив лекционных материалов оказался в свободном доступе как для студентов конкретных высших учебных заведений, так и для неограниченного круга пользователей. Лекции, записанные в видеоформате, получали распространение, более широкое, чем вузовская аудитория. Возникает ситуация, когда лекция, записанная одновременно, может тиражироваться большое число раз. Такая ситуация обуславливает необходимость для преподавателей развивать творческую составляющую в учебном процессе, а также делать образование более интерактивным и практикоориентированным.

В развитии учебного процесса, как уже отмечалось, большую роль имеют активные формы обучения, которые получают все большее распространение, что наиболее рельефно проявилось в период пандемии коронавируса. Активное обучение, в отличие от пассивного, при котором

преподаватель представляется транслятором информации, предполагает наличие дискуссии между преподавателем и обучающимися, а также между самими обучающимися, посредством обсуждения тематических вопросов и выполнения заданий.

Среди форм активного обучения, наиболее часто применяемых вузами, можно отметить: проблемная авторская лекция/семинар; круглый стол; научно-практическая конференция; мозговой штурм; деловая игра, в т.ч. с использованием компьютерных технологий; проведение занятий с использованием симуляторов; проведение практических опытов; тренинг; решение ситуационных задач; кейс.

Помимо указанных, представляется положительной практикой участие студентов в студенческих конструкторских бюро, научных школах, осуществляющих свою деятельность в структуре образовательных организаций.

На протяжении крайних лет большую популярность набирает участие студентов в акселераторах, которые представляют собой программы, как правило, работающие на базе бизнес-инкубаторов, нацеленные на создание и развитие стартапов, а также привлечение инвестиций на их реализацию.

Прохождение обучения в акселераторах помогает развить у студентов не только творческие способности, но и способствует развитию лидерских качеств, умению работе в команде и позволяет монетизировать сгенерированные бизнес-идеи.

Возможность разработки и реализации стартапов в период обучения в вузе способствует росту мотивации обучающихся к построению собственной траектории обучения, а также получению знаний, необходимых для самореализации в качестве субъекта малого и среднего бизнеса. С этой целью с 2019 года Министерством науки и высшего образования студентам предоставляется возможность защиты выпускной квалификационной работы

в виде стартапа. Число вузов, а, соответственно и заинтересованных студентов, имеющих опыт в данной области, ежегодно растет. В качестве примеров можно привести следующие вузы: Дальневосточный федеральный университет, Волгоградский технический университет, Астраханский государственный технический университет, ИТМО, РАНХиГС и др.

Рассматривая вопрос организации труда при переходе на дистанционное образование, представляется целесообразным уделить внимание рабочему месту и условиям труда профессорско-преподавательского состава при выполнении им своих функций удаленно.

Как было отмечено в диссертационном исследовании ранее, рабочее место преподавателя имеет определенную многогранность: во-первых, это рабочее место в образовательной организации (кафедра, учебная аудитория, лаборатория и т.д.), во-вторых, рабочее место, организованное в домашних условиях. В текущей ситуации последнее приобретает все большее значение. Пандемия коронавируса провоцирует расширять «интернет-образование», в связи с чем перед образовательными организациями и самими преподавателями встает вопрос правильной организации удаленного/дистанционного (вне образовательной организации) рабочего места.

Важное значение в данном вопросе имеет оснащение рабочего места. Стоит отметить, что для благоприятной работы преподавателю необходим определенный перечень оборудования и ресурсов, среди которых можно отметить следующие:

1. Современный компьютер или ноутбук, позволяющий установить необходимое для работы с новыми образовательными технологиями программное обеспечение и работать с ним без перебоев;
2. Периферийное оборудование (наушники, микрофон, видекамера и т.д.);

3. Многофункциональное устройство, позволяющее распечатывать, сканировать или копировать необходимые материалы при подготовке к занятиям, проверке домашних заданий обучающихся и т.п.;

4. Рабочий стол и стул, отвечающий требованиям эргономики труда;

5. Высокоскоростной Интернет;

6. Наличие электронной цифровой подписи (при выполнении трудовых обязанностей (в случае наличия соответствующих требований в локальных нормативных актах вуза) или при заключении трудового договора/дополнительного соглашения к трудовому договору в электронном виде [1]);

7. Средства защиты информации.

В целом, рабочее место должно соответствовать санитарно-эпидемиологическим требованиям к условиям труда [7].

Помимо указанных ресурсов на преподавателя также ложатся дополнительные расходы на услуги ЖКХ и связи, необходимые для выполнения работы, которые ранее были обеспечены образовательной организацией.

Также особое внимание стоит обратить на условия труда, которые также имеют свои особенности при выполнении преподавателями своей работы дистанционно. Учитывая достаточно большой объем учебной работы в структуре годовой нагрузки преподавателя и переводом этой работы в режим «он-лайн» преподавателю сложно соблюдать режим труда и отдыха. К примеру, приходится много часов, зачастую непрерывно, проводить за компьютером; режим выполнения работы зачастую превышает интервалы времени, предусмотренные расписанием, которым регламентируется труд преподавателя [14], поскольку преподавателю необходимо самостоятельно проводить организацию занятия, осуществлять подготовительные мероприятия к нему, а также посредством информационных технологий

консультировать студентов, оповещать их о запланированных мероприятиях, уведомлять о результатах текущей и промежуточной аттестации и т.д.; не всегда представляется возможным обеспечить проведение занятий в изоляции от источников шума [32] (если, к примеру, в соседних квартирах проходит ремонт).

Стоит отметить, что на основании ст. 312.6 ТК.РФ [1] обеспечивает необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами работника работодатель. Также трудовым кодексом предусмотрена возможность работника использовать собственное или арендованное оборудование с согласия работодателя. В этом случае последний выплачивает ему компенсацию, особенности выплаты которой регламентированы ТК РФ [1]. Однако, стоит отметить, что в данной ситуации было бы целесообразно осуществлять подобные выплаты при участии государственной поддержки, поскольку их объемы зачастую представляются слишком большие для бюджетов образовательных организаций.

Анализ реалий российских вузов показывает, что преподаватель не только самостоятельно организывает свое рабочее место, но и имеет дополнительные виды работ при выполнении своих трудовых функций дистанционно, что нельзя не отметить в качестве демотивирующего фактора.

Несмотря на наличие в ТК РФ главы, посвященной дистанционной работе, в нем отсутствует информация о необходимости оценки работодателем соответствия удаленного (дистанционного) рабочего места требованиям действующих нормативных документов, в том числе гигиеническим нормам. В связи с этим предполагается целесообразным вузам самостоятельно организовать работу в этом направлении. Одним из возможных вариантов может стать формирование в структуре образовательной организации оценочной комиссии, в полномочия которой

будет входить не только оценка соответствия рабочего места требованиям нормативных актов, но и формирование информации для расчета затрат преподавателя на его оснащение и функционирование.

Рассматривая вопрос организации труда, отметим, что обеспечение безопасности и охраны труда дистанционных работников так же регламентируется ТК РФ [1].

В рамках данного параграфа стоит отдельно обратить внимание на наличие у преподавателя необходимой квалификации по работе в системе дистанционного обучения, по формированию компетенций у обучающихся посредством удаленного взаимодействия, по работе с различными симуляторами/тренажерами и т.п. через Интернет, в обеспечении которой важное значение имеет обучение, предусмотренное индивидуальной траекторией развития преподавателя.

Данное обучение может осуществляться за счет:

- внешних ресурсов (например, обучение на курсах повышения квалификации или программах переподготовки кадров (с отрывом и без отрыва от основной работы), проводимых сторонними организациями; стажировка в организации (предприятии, учреждении) по профилю преподаваемых дисциплин; стажировка в сторонних образовательных организациях);
- внутренних ресурсов (например, обучение на курсах повышения квалификации или программах переподготовки кадров, проводимых образовательной организацией самостоятельно);
- самообразования (например, обучение в аспирантуре или докторантуре; участие в методических или научных семинарах).

Также повышение квалификации позволит преподавателю пополнить профессионально-квалификационные достижения в своем портфолио, которое приобретает все большее значение с течением времени в оценке компетентности и квалификации современного преподавателя, а также

способствует формированию системы организации его труда посредством выстраивания индивидуальной траектории развития каждого конкретного преподавателя.

Таким образом, современный этап развития системы высшего образования с ростом доли удаленной работы преподавателя ставит перед образовательными организациями задачи по усилению внимания к организации его труда. В качестве одного из направлений предполагается рассмотрение вопроса организация рабочего места в домашних условиях, что позволит преподавателю выполнять свои трудовые функции удаленно и будет выступать мотивирующим фактором для него.

2.3. Система планирования деятельности преподавателей российских вузов

Планирование деятельности профессорско-преподавательского состава занимает одно из ведущих мест в системе организации его труда.

Установление примерных норм времени для расчета учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава вуза берет свое начало с Приказа Минвуза СССР от 01.08.1977 № 805 «Об улучшении организации труда профессорско-преподавательского состава вузов» [24]. В настоящее время крайним нормативным документом в данной области является письмо Минобразования России от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 [31], в котором установлены примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и представлен перечень основных форм учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.

Сравнительный анализ норм времени учебной работы профессорско-преподавательского состава 1977 г., 1984 г., 2003 г. (Приложение 3) позволяет отметить, что значительных изменений в них за рассматриваемый период не произошло, несмотря на достаточно большой интервал времени и достаточно крупные изменения системы высшего образования в целом.

Отсутствие подобных норм времени на текущий момент может говорить о том, что, если ранее государство занимало достаточно жесткую позицию в данном вопросе, то в современных условиях государству и руководству образовательных организаций становится сложнее «гарантировать работникам государственное содействие системной организации нормирования труда», которое закреплено статьей 159 Трудового Кодекса Российской Федерации [1].

Так, в настоящее время в большинстве образовательных организаций высшего образования норма годовой учебной нагрузки устанавливается их руководителями, исходя из имеющегося штатного расписания и объема учебной нагрузки, рассчитанного на основании утвержденных учебных планов реализуемых образовательных программ. Таким образом, в разных вузах может быть установлен различный размер годовой учебной нагрузки преподавателей, что, соответственно, приведет к различиям в оплате труда. Данный факт входит в противоречие с теорией равенства (справедливости), провозглашенной С. Адамсом [161], которая подразумевает, что каждый человек дает субъективную оценку соотношению между вложенными усилиями и полученным в результате вознаграждением и проводит его сравнение с показателями иных работников. Другими словами, субъект считает ситуацию справедливой в том случае, когда за одинаковую работу он получает вознаграждение, равное вознаграждению других людей.

Так, к примеру, согласно нормам времени, утвержденным в некоторых образовательных организациях высшего образования с развитой филиальной сетью, педагогические работники головного вуза и каждого филиала зачастую имеют отличные друг от друга размеры годовой учебной нагрузки. В связи с чем, можно утверждать, что важной задачей является достижение прозрачности процесса нормирования годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава вуза.

Говоря о размерах ставок годовой учебной нагрузки, отметим, что в настоящее время во многих вузах сложилась непростая ситуация: при росте норматива годовой учебной нагрузки (наряду с ростом контактной групповой

нагрузки) уровень оплаты труда преподавателей остается неизменным или увеличивается более низкими темпами, чем рост нагрузки.

Основываясь на данных п. 22 ст. 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» [2], согласно которому учебный план содержит все виды работы студентов (как с преподавателем, так и самостоятельной), и принимая во внимание вышесказанное, можно говорить о том, что данный документ, являющийся неотъемлемой частью образовательной программы, представляет собой основу для расчета затрат труда преподавателей. В настоящее время во многих образовательных организациях учебный план представляет собой базовый документ, на основе данных которого осуществляется планирование численности профессорско-преподавательского состава.

Стоит помнить также о том, что большое влияние на планирование учебной нагрузки и нормирования труда профессорско –преподавательского состава оказывает численность студентов в группе, соотношение численности студентов и преподавателей и количество читаемых каждым педагогическим работником дисциплин. Отметим, что последнее напрямую влияет на качество образовательного процесса, т.е., чем меньшее количество дисциплин читает преподаватель, тем выше качество его преподавания.

Известно, что нормативно установленное соотношение численности преподавателей и студентов динамично изменялось на протяжении нескольких периодов развития высшей школы (Приложение 4).

По мнению профессора Кабанова В.Н. «Уменьшение норматива числа студентов на одного преподавателя приводит к необходимости увеличения норматива на индивидуальную работу преподавателя со студентом или к сокращению объема годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава» [70].

В некоторых западных странах указанное соотношение установлено на уровне 15-20 студентов на одного преподавателя, однако, важно отметить отличие в расчете данного показателя в России и за рубежом: в нашей стране соотношение рассчитывается на весь профессорско-преподавательский состав, а в западной практике только на численность «остепененных» преподавателей, которые имеют так называемых «помощников» - ассистентов и стажеров без ученой степени. Таким образом, можно сделать вывод, что соотношение студентов и преподавателей на Западе ниже, чем в нашей стране. Данный показатель применяется в ежегодном рейтинге образовательных организаций, проводимом Британской компанией QS Quacquarelli Symonds. Согласно методологии, применяемой компанией, при расчете показателя учитываются штатные преподаватели, работающие на 1 ставку и контингент студентов «полного цикла», приведенный посредством предлагаемой формулой.

Согласно мнению Т.Л. Клячко в будущем в связи с развитием индивидуализации высшего и непрерывного профессионального образования может произойти изменение парадигмы высшего образования, связанного с превращением нормы «численность студентов на одного преподавателя» на норму «численность профессорско-преподавательского состава на одного слушателя» [73, с. 14].

Говоря о численности учебных групп, отметим, что Порядком устанавливается максимальная численность студентов учебной группы «для проведения занятий семинарского типа, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий», которая составляет 30 человек из числа обучающихся по одной специальности или направлению подготовки» [21]. Данным документом установлено, что семинарские занятия должны проводиться для каждой учебной группы в отдельности. Однако высказывается допущение объединения (при

необходимости) в одну группу «обучающихся по различным специальностям и (или) направлениям подготовки» (ст. 55.). Проведение же лекционных занятий допустимо в учебных потоках, которые представляют собой объединение учебных групп.

В рамках данной работы представляется целесообразным рассмотреть относительные показатели динамики средней заработной платы профессорско-преподавательского состава за 2016-2020 гг. (таблица 2.3.1)

Таблица 2.3.1 - Темп прироста средней заработной платы профессорско-преподавательского состава в целом по Российской Федерации за период 2016-2020 гг., %¹³

	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2020/ 2016
Темп прироста, %	16,00	29,22	8,93	5,26	71,86

Анализ относительных показателей, представленных в таблице 2.3.1, показывает, что наибольшими темпами заработная плата преподавателей высшей школы росла в 2018 году по сравнению с 2017 г. и в 2017 г. по отношению к 2016 г. На протяжении 2019-2020 гг. темп прироста находился практически на одинаковом уровне, который сократился по сравнению с предыдущим периодом. За весь рассматриваемый период (2020-2016 гг.) темп прироста показателя составил 74,86 %.

Современное состояние экономики вузов, к сожалению, не в полной мере удовлетворяет финансовые потребности его педагогических работников, ввиду чего многие из них обеспечивают дополнительный доход за счет выполнения научных работ или проведения занятий со студентами в иных организациях на условиях внешнего совместительства.

Важное место в системе обеспечения образовательного процесса принадлежит расчету численности профессорско-преподавательского состава вуза. Представляется, что процессы формирования учебных планов

¹³Составлено автором на основе данных Росстата. URL: <https://rosstat.gov.ru>. Дата доступа 25.04.2021

образовательных программ и планирования обеспеченности реализации образовательного процесса педагогическими кадрами должны быть тесно взаимосвязаны.

Процесс планирования численности профессорско-преподавательского состава можно представить следующим образом (рисунок 2.3.1.)

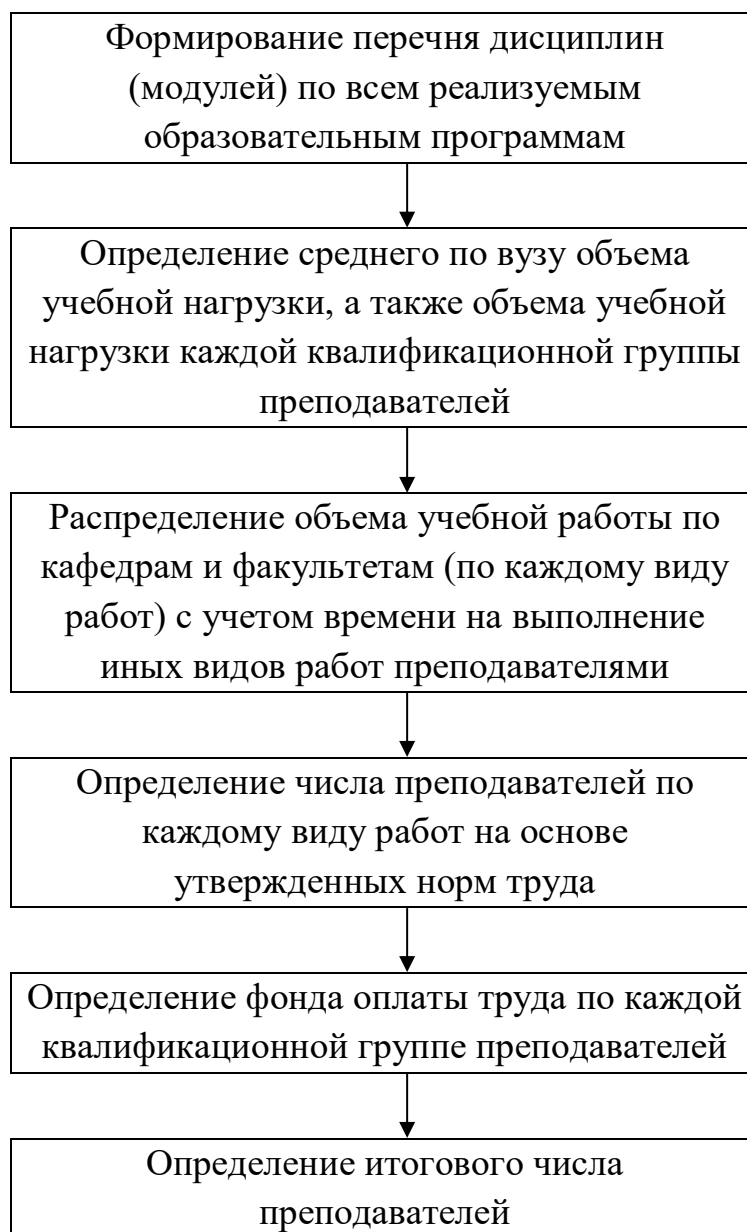


Рисунок 2.3.1 - Алгоритм планирования численности профессорско-преподавательского состава для реализации образовательных программ

Принимая во внимание вышесказанное, можно утверждать, что численность профессорско-преподавательского состава каждого отдельного структурного подразделения образовательной организации будет представлять собой сумму численности ППС, обеспечивающую определенную часть общевузовского образовательного процесса в пределах каждой отдельной основной образовательной программы. Говоря иными словами, для определения численности ППС структурного подразделения необходимо рассчитать трудоемкость учебной работы, принимая во внимание следующие данные:

- состав и структура учебных планов основных образовательных программ,
- утвержденные образовательной организацией нормы времени планирования учебной и иных видов работ профессорско-преподавательского состава,
- контингент обучающихся по каждой образовательной программе с распределением по курсам и формам получения образования (очная, очно-заочная, заочная).

Проблема обоснования расчета объема учебной нагрузки педагогических кадров вуза, планирования их штатов и фонда заработной платы активно обсуждается на протяжении продолжительного времени представителями высшей школы.

Известно, что многие вузы проводят расчет учебной нагрузки и численности ППС в такой последовательности:

- формирование локального акта по установлению норм времени для расчета учебной нагрузки;
- расчет общей учебной нагрузки по образовательной организации на основе рабочих учебных планов образовательных программ;

— распределение общих часов среди преподавателей в соответствии с установленным в вузе размером годовой учебной нагрузки.

Данная последовательность достаточно ярко характеризует сильную зависимость учебной нагрузки преподавателей и их численности от структуры рабочих учебных планов и численности студентов на каждом курсе.

Соответственно, данный расчет тесно связан с фондом оплаты труда как вуза в целом, так и каждого преподавателя в частности.

Однако стоит отметить, что отдельные вузы вполне успешно применяют собственные методики для расчета.

Так, некоторые из них декларируют, что «оценка вклада труда преподавателя в учебный процесс на основе учета общей трудоемкости обучения позволяет ему более эффективно «вписывать» новые технологии в образовательный процесс, предотвращает «накачивание» учебной нагрузки преподавателей (аудиторной нагрузки) простым дроблением студенческих групп, активизирует самостоятельную работу студентов и т.д.» [98, с. 78] .

Зависимость расчета годовой учебной нагрузки преподавателей от численности обучающихся способствует стимулированию работы как преподавателей (по разработке новых курсов и форм обучения (интерактивные и активные формы), повышение интереса студентов к той или иной дисциплине (особенно ярко данный факт демонстрирует проведение собеседования со студентами при формировании ими индивидуальных рабочих учебных планов в отношении определения дисциплин по выбору и профиля подготовки в рамках направления и др.), так и кафедры (деканата) в целом. Также большую роль играет имидж факультета или кафедры, в формировании которого прямое участие принимают студенты. Соответственно, сотрудники факультета/кафедры заинтересованы в повышении качества образовательного процесса и доли студентов,

принимающих активное участие в научной, воспитательной и учебной деятельности.

Анализируя практику расчета годовой учебной нагрузки отдельное внимание стоит уделить опыту зарубежных вузов.

На нормирование труда профессорско-преподавательского состава оказывают влияние 2 фактора:

1. категория, к которой относится профессорско-преподавательский состав, в зависимости от места работы. Здесь речь идет о том, работает сотрудник в частной или государственной организации, в зависимости от чего профессорско-преподавательский состав зарубежных стран принято делить на следующие категории [50]:

- государственные служащие;
- работники на государственной службе
- служащие муниципального уровня;
- работники со специальным статусом.

Соответственно, деятельность работников регулируется законодательством, распространяющемся на ту или иную категорию.

В зависимости от статуса образовательной организации, являющейся местом работы профессорско-преподавательского состава, государственными служащими считаются преподаватели следующих стран: Австрия, Греция, Дания, Испания, Италия, США, Финляндия, Франция; не являются таковыми - в Великобритании и Ирландии.

2. позиция педагогического работника в иерархии должностей образовательной организации. Каждая страна имеет собственную иерархическую классификацию должностей педагогических работников (таблица 2.3.2.).

Таблица 2.3.2 - Иерархия должностей педагогических работников образовательной организации¹⁴

Россия	Великобритания	Франция	Германия	Австралия	Турция	Чехия
профессор	профессор	профессор	профессор	профессор	профессор	профессор
доцент	доцент	доцент	доцент	доцент	доцент	доцент
старший преподаватель	старший преподаватель	учитель общеобразовательной школы, работающий в вузе	старший преподаватель	старший преподаватель	старший преподаватель	старший преподаватель
ассистент, преподаватель	ассистент преподавателя	преподаватель без гарантий постоянного найма	научный сотрудник и лектор	лектор уровня В	преподаватель	преподаватель
			уровень начальных позиций, предполагающий только преподавание	лектор уровня А	ассистент преподавателя	ассистент преподавателя
				ассоциированный лектор	лектор и инструктор	лектор
					методист	специалисты в сфере исследовательской работы, занимающиеся педагогической деятельностью
					переводчик	
					специалист	

Таким образом, стоит отметить, что наиболее схожа с российской иерархия Великобритании. Для всех стран (за исключением Франции) единым является структура верхних уровней: профессор, доцент, старший преподаватель.

Рассмотрим сравнительную характеристику особенностей расчета годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава ряда стран (таблица 2.3.3.)

¹⁴ Составлено автором на основе данных: В.Б. Бычин, О.В. Забелина, Н.В. Пилипчук «Анализ зарубежного опыта нормирования и регламентации труда вузовского персонала/Профессиональное образование в России и за рубежом 2 (2016), 2017. – с. 168-171

Таблица 2.3.3 – Страновые особенности расчета годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава¹⁵

Признак	Германия	Великобритания (Англия, Уэльс, Северная Ирландия)	Дания	Италия	Португалия	Финляндия (частично)	Австрия	Бельгия	Нидерланды	Франция	Швеция
Возможность выполнения педагогической деятельности административно-управленческими кадрами образовательной организации [164]	Да	Да	Да	Нет	Нет	Да	Да	Нет	Да	Нет	Да
Особенности расчета рабочего времени и учебной нагрузки	рабочее время не регламентируется на законодательном уровне, определяется размер педагогической нагрузки на год [162]	учебная нагрузка устанавливается руководителем организации [165]	в основе расчета - 52 рабочих недели в год (с учетом 4-6 недель ежегодного отпуска)				в основе расчета учебной нагрузки – продолжительность учебного года, равного, как правило, 40 неделям				
Основа расчета учебной нагрузки	Локальные нормативные акты образовательных организаций										
Факторы, влияющие на размер учебной нагрузки	правовой статус вуза; ступень академической иерархии вуза, которую занимает преподаватель; возраст и стаж работы преподавателя; область знаний преподавателя; перечень читаемых дисциплин.										
Единица измерения учебной нагрузки	Как правило, астрономический час										
Структура общей нагрузки	Может включать административные задания, научную и исследовательскую работу, руководство студенческими научными проектами в рамках индивидуальных поручений в момент заключения трудового договора.										
Средний объем общей годовой нагрузки на 1,0 ставки	600 - 1080 часов [168]										
Условия оплаты НИР	Отдельная оплата не предусмотрена, включается в общую нагрузку с учетом разрабатываемых норм времени										

¹⁵ Составлено автором на основе данных: В.Б. Бычин, О.В. Забелина, Н.В. Пилипчук «Анализ зарубежного опыта нормирования и регламентации труда вузовского персонала/Профессиональное образование в России и за рубежом 2 (2016), 2017. – с. 168-171

Таким образом, анализ опыта российских и зарубежных образовательных организаций в области расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава позволяет сделать вывод о том, что данный вопрос остается актуальным уже достаточно долгое время. Исходя из аналитических результатов, полученных в данном параграфе, отметим, что при формировании национальной системы нормирования труда профессорско-преподавательского состава нашей стране необходимо обратить внимание на опыт развитых стран, который может послужить хорошей основой для развития. При развитии системы нормирования годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава образовательным организациям стоит большое внимание уделять индивидуализации расчета ее размера, исходя из категории работника, индивидуальной траектории его развития, а также численности учебных групп, размера еженедельной контактной групповой нагрузки студентов и соотношения численности профессорско-преподавательского состава и обучающихся.

2.4. Научная и воспитательная работа в деятельности преподавателей российских вузов

Движение Российской Федерации по пути инновационного развития требует повышенного внимания к человеческому капиталу, его творческой и этической составляющей. Ответственность по формированию данного капитала возлагается на систему образования, одним из уровней которого является высшее.

Как было отмечено в работе ранее, образование представляет собой два основных взаимосвязанных и взаимодополняемых процесса: воспитание и обучение [2].

Важность воспитательного процесса заложена в статье 2 Федерального закона «Об образовании в РФ», согласно которой воспитание в процессе получения образования стоит на первом месте, перед непосредственным обучением. Иными словами, образовательный процесс представляет собой, в первую очередь, воспитательный процесс. Как отмечают авторы [54, с. 10], «такой подход вполне соответствует мировым трендам, согласно которым необходимо в первую очередь подготовить полноценную личность – члена общества, и затем сформировать ее знаниями для успешного ведения профессиональной деятельности».

Стоит отметить, что большое значение системе воспитания на протяжении обучения в вузе придают и работодатели, поскольку помимо профессиональных компетенций, которые окончательно формируются непосредственно в процессе трудовой деятельности, потенциальные работники должны, в первую очередь, обладать общекультурными и/или универсальными компетенциями, способствующими формированию человека как личности, формирующими soft skills, а также иными компетенциями для развития future skills.

Важность воспитательной деятельности при получении высшего образования отмечается и Законом об образовании, в который в июле 2020 года введено определение термина «воспитание», а также внесены изменения в состав образовательной программы высшего образования в части воспитательной работы [2].

Рассматривая трансформацию воспитательного процесса в образовательной организации, стоит отметить, что, в отличие, к примеру, от советского периода, когда преобладало общественное, централизованное воспитание, современный процесс воспитания в вузе направлен на мотивацию обучающегося в большей степени к самовоспитанию, самоформированию личности под воздействием внешней и внутренней сред вуза. Своего рода

кураторами этого процесса представляются участники образовательных отношений, а также организации и/или их объединения, которые представляются потенциальными работодателями, роль которых в соответствии с текущим уровнем развития системы высшего образования возрастает в процессе реализации образовательных программ.

По мнению авторов [54], структура воспитательной среды образовательной организации может быть представлена в виде совокупности элементов (рисунок 2.4.1)



Рисунок 2.4.1 - Структура воспитательной среды образовательной организации [54, с. 187]

Анализ индивидуальных планов преподавателей образовательных организаций, а также примерных норм времени вузов позволяет сделать вывод о том, что воспитательная работа рассматривается в качестве внеучебной. Наиболее часто встречающимися ее направлениями являются:

- организация деятельности кураторов учебных групп;
- профессиональное воспитание;
- духовно-нравственное воспитание;

- профилактика асоциального поведения;
- физическое воспитание и формирование здорового образа жизни;
- гражданско-патриотическое и правовое воспитание;
- культурно-эстетическое воспитание;
- развитие творческого потенциала;
- организация социально-психологической поддержки студентов;
- развитие органов студенческого самоуправления.

Важное значение для развития воспитательной работы в образовательных организациях имеет популяризация деятельности объединенных советов обучающихся, которые в соответствии с пп. 1. п. 6. ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» [2] создаются в каждой образовательной организации. Деятельность указанных советов позволяет обучающимся принимать непосредственное участие в управлении образовательной организацией.

Кроме того, в настоящий момент в стране развиваются проекты и движения, созданные самими студентами, направленные на повышение качества образования (движение «За качественное образование», проект «Студенческий контроль», «Студенческое самоуправление» Российского Союза молодежи, и т.д.), а также волонтерские движения.

Как отмечалось в работе ранее, важной составной частью образовательного процесса представляется развитие творческого потенциала студентов.

Согласно мнению С. Л. Рубинштейна творчество представляет собой деятельность людей, имеющая своей целью создание новых материальных и духовных ценностей, имеющих общественную ценность [90].

Интересен подход к термину «творческий потенциал», представленный Т.С. Соловьевой. По мнению автора, творческий потенциал представляет собой «совокупность способностей людей и их активность в постановке и

решении новых творческих задач, проявлении инициативы и предприимчивости, новаторской, рационализаторской и изобретательской деятельности, которые способствуют как саморазвитию личности и ее профессиональному росту, так и решению проблем экономического развития территорий» [145].

Важное место в развитии творческого потенциала обучающихся вузов занимает научная деятельность.

Наука имеет большое значение для развития каждого государства. Данную позицию озвучил и Президент Российской Федерации В.В. Путин на встрече с президентским советом по науке и образованию осенью 2018 г. По словам Президента «без прорывных научных исследований у России нет будущего» [115].

Внимание государства к научной составляющей деятельности образовательных организаций было и в советское время. Как отмечал Совет Министров СССР «подготовка специалистов на уровне требований современной науки и техники, а также научных работников для вузов и научно-исследовательских институтов не может осуществляться без всестороннего развития научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях» [13].

Современное состояние высшего образования также говорит о необходимости развития научной составляющей в деятельности профессорско-преподавательского состава и студентов.

Происходящая в России на протяжении нескольких лет трансформация системы высшего образования предусматривает интеграцию образования и научно-исследовательской деятельности, что имеет ряд преимуществ, среди которых можно отметить:

— возможность более полной реализации способностей студентов и их всестороннее развитие, воспитание исследователей нового поколения «экономики знаний»;

— развитие научной деятельности вузов и государства, развитие научных школ;

— вовлечение результатов научно-исследовательской деятельности преподавателей в образовательный процесс (к примеру, при чтении лекций, выполнении курсовых работ (проектов) студентами и др.).

Формирование целостной личности выпускника не может быть осуществлено без развития его творческих (креативных) и этических компетенций.

Умение применять творческий (креативный) подход в решении практических задач представляется одной из важнейших компетенций, приобретаемых выпускниками вузов. Результатом освоения образовательных программ должно стать формирование креативного профессионала, готового к применению имеющихся компетенций и формированию новых, способного к саморазвитию и самомотивации при различной совокупности условий, окружающих его. На развитие творческого потенциала и самореализации студентов направлен образовательный процесс вуза, важное место в котором занимает научно-исследовательская работа студентов и преподавателей.

Первые, в свою очередь могут быть сформированы посредством выполнения научно-исследовательской работы, что также отражается в требованиях, установленных ФГОС ВО. Данный вид работ позволяет осуществить субъект-субъектное взаимодействие между преподавателями и студентами, результатом которого является реализация совокупности процессов обучения и воспитания, а также профессиональное формирование личности обучающегося - будущего выпускника.

Особое значение роли научно-исследовательской деятельности в подготовке квалифицированного специалиста отводится федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования, которые предусматривают научно-исследовательский вид деятельности, а также обязательное наличие научно-исследовательской работы для программ магистратуры и аспирантуры¹⁶.

В настоящее время студенческая наука приобретает большую популярность, растет численность членов студенческих научных объединений, специальных конструкторских бюро (в технических вузах), участников конференций и олимпиад различных уровней, студенты принимают активное участие в деятельности научных школ и т.д.

Рост креативной (творческой) активности студентов в вузе невозможен без создания мотивационных факторов, важная роль в формировании которых принадлежит профессорско-преподавательскому составу. В своей статье Потуданская В.Ф., Литвинова О.И. отмечают, что уровень квалификации и профессионализма преподавателей оказывает непосредственное влияние на системное внедрение в образовательный процесс инноваций, которые будут способствовать подготовке высококвалифицированных специалистов [86].

Научно-исследовательская составляющая является неотъемлемой частью трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов и играет большое значение как для самого преподавателя, так и для образовательной организации.

Показатели научно-исследовательской работы активно используются при проведении ежегодного мониторинга эффективности вузов, проводимого Министерством науки и высшего образования, в котором предусмотрен

¹⁶ Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvoaspism/380601.pdf>; http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380401_M_3_31082020.pdf (дата обращения 15.10.2020)

показатель, отражающий объем научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, рассчитанный на 1 научно-педагогического работника (если вуз имеет творческую направленность, то показатель «объем НИОКР и средств, направленных на творческие проекты, в расчете на одного НПР») [36].

Анализ результатов проведенного мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций позволяет говорить о росте НИОКР в ряде ведущих вузов (таблица. 2.4.1.)

Таблица 2.4.1 - Объем НИОКР вузов за период 2014-2019 гг.¹⁷

Наименование вуза	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Казанский (Приволжский) федеральный университет	988184,1	1168439,2	1587087,6	1705073,8	1 746 168,2	1 588 950,2
МГУ им. Ломоносова	5657091,2	6287054,2	6651330,8	6069631,3	8 199 628,1	7 821 032,0
Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации	138614,2	155212,7	170089,2	189740,1	181 578,8	181 799,9
Национальный исследовательский Томский государственный университет	1501340,6	1989983,2	1551351,0	1462412,6	1 838 876,2	1 963 253,6
Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики"	2807535,8	2715389,3	2728731,9	2676581,5	3 718 895,7	4 691 007,8
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского	1092013,8	1062770,8	1251138,9	1159783,4	1 015 537,9	898 364,7
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ	1073139,4	1126700,9	1436388,5	1759703,3	1 971 658,0	2 062 705,6
Санкт-Петербургский государственный университет	1134587,3	1660168,2	1882335,4	1972319,1	2 443 650,9	3 157 713,7
Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина	988554,8	1730319,9	1824862,7	1838941,7	1 799 263,8	1 604 027,1

¹⁷ Составлено автором на основе данных официального сайта ГИВЦ URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/> (дата обращения 01.05.2020)

Проиллюстрируем представленные данные на рисунке 2.4.2.

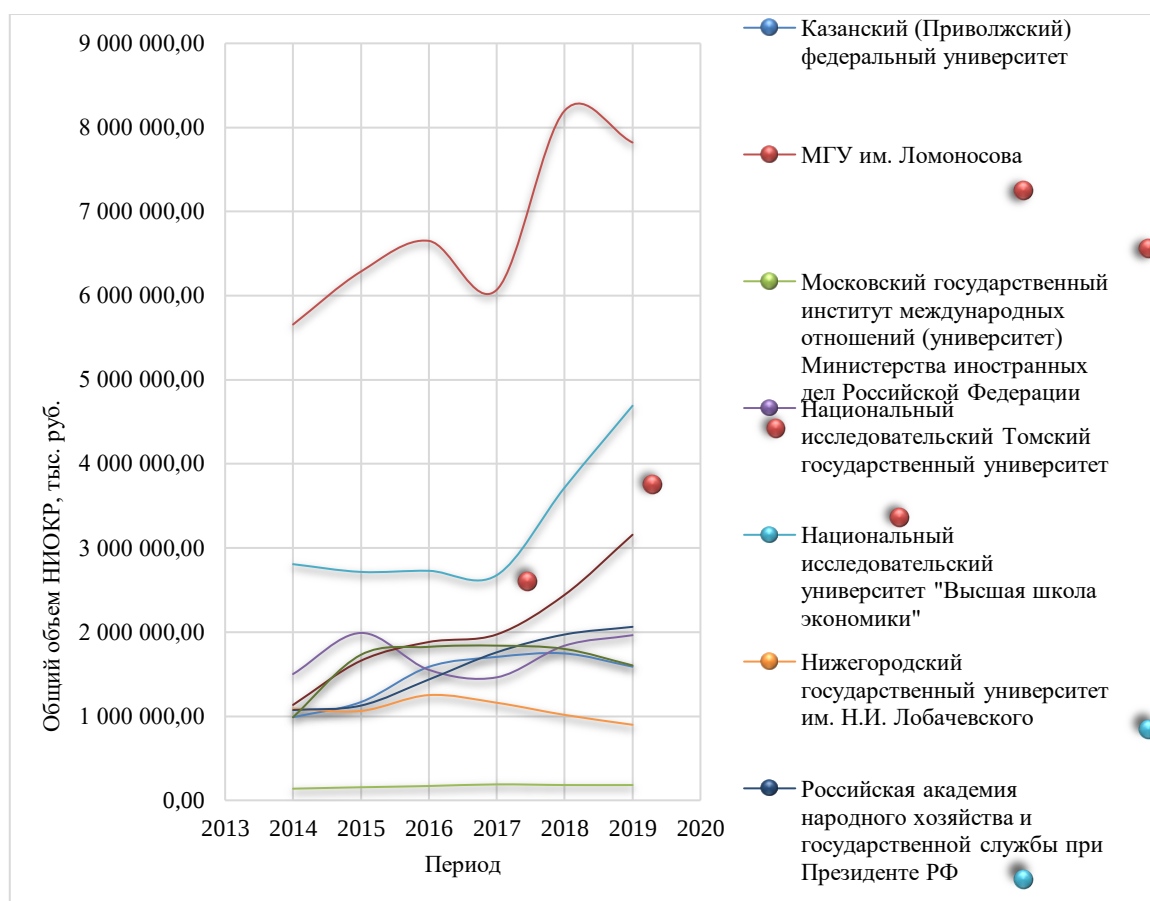


Рисунок 2.4.2 – Объем НИОКР вузов за 2014-2019 гг.

Представленные на рис. 2.4.2. данные демонстрируют рост интереса со стороны образовательных организаций к выполнению НИОКР за рассматриваемый период времени.

Важность научной деятельности образовательных организаций высшего образования закрепляется в программе стратегического академического лидерства «ПРИОРИТЕТ 2030» [37], которая пришла на смену проекту повышения конкурентоспособности ведущих российских вузов среди ведущих мировых научно-образовательных центров «5-100». Согласно данной программе отбор вузов проводится по двум направлениям: а)

исследовательское лидерство; б) территориальное и (или) отраслевое лидерство, также включающее научную составляющую [38].

Анализ индикаторов международных рейтингов QS, Times Higher Education, Academic Rankind of World University (Shanghai ranking) позволяет говорить о том, что российским вузам для усиления своих позиций в них следует повысить внимание к результатам научно-исследовательской деятельности.

Согласно данным исследования [120] у студентов и преподавателей были выявлены следующие мотивы выполнения научной работы (таблица 2.4.1):

Таблица 2.4.2 - Мотивы выполнения научной работы у студентов, преподавателей и научных работников¹⁸

Наименование мотива	Результаты, %	
	Студенты	Преподаватели и научные работники
Достижение	47	84
Самореализация	63	76
Принадлежность	52	91
Статус	73	82
Признание	-	54

Как отмечает автор, «учебно-научно-исследовательская работа, проектируемая на основе интегративного подхода в процессе приобщения студентов с новейшими достижениями в развитии науки и техники, при формировании обобщенных научных понятий, выступает как один из эффективных приемов развития творческого мышления» [120].

¹⁸ Составлено на основе данных Матерова А.В. Мотивация научно-исследовательской деятельности студентов//Вестник РУДН., серия Психология и педагогика, 2012. № 1. С. 132-137. URL <https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-nauchno-issledovatel'skoy-deyatelnosti-studentov>. (дата доступа 12.11.2019)

Наличие достаточно высокого уровня творческих навыков у студентов подтверждают результаты исследования, которое было проведено в 2010 году в Вологодской области. Важность вовлечения в научную работу в процессе получения высшего образования считают необходимым 80 % обучающихся, однако, ввиду того, что порядка 30 % студентов не считают необходимым личное участие в инновационной деятельности, в ней принимает участие лишь 71 % обучающихся. Среди причин, препятствующих участию в научно-исследовательской работе, обучающиеся отмечают следующие:

- недостаток времени (59 %);
- отсутствие должного интереса к научным изысканиям (41 %);
- недостаточный уровень знаний для занятия научной деятельностью (23 %).

В рамках данного исследования студенты высказали мнение о необходимости вовлечения их в научную деятельность в максимально возможные ранние периоды их обучения: со 2-3 курса (52 %), с 1 курса (40 %) [145].

Таким образом, можно говорить о том, что студенты, имея определенный уровень знаний и навыков, стремятся к развитию своего творческого потенциала посредством участия в научно-исследовательской работе. Стоит отметить, что вовлечение обучающихся в научную деятельность осуществляется еще во время обучения в школе, и вузы в данной ситуации имеют главную задачу – сохранить и приумножить желание и способности обучающихся в период получения высшего образования.

Среди препятствий занятия научной деятельностью в вузе (помимо отсутствия природной склонности) можно отметить следующие:

- формальный выбор абитуриентами образовательных программ, по которым они обучаются;

- отсутствие индивидуальной траектории обучения, которое связано как с неумением выстраивания ее студентом, так и с недостаточной проработанностью этого вопроса со стороны образовательной организации;
- недостаточность применения активных и интерактивных форм обучения в процессе реализации образовательной программы;
- недостаточно активная работа научных школ (или их отсутствие);
- подмена студентами «получения образования» понятием «получение диплома»;
- недостаточное участие в научно-исследовательской деятельности научно-педагогических работников образовательной организации, которые своим примером могут повысить мотивацию студентов и др.

Наличие научно-исследовательской работы в структуре деятельности преподавателя имеет важное значение ввиду большого внимания к этим компонентам при проведении аттестации, которая осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» [20] (далее – Положение о проведении аттестации). В результате указанной процедуры оценивается «эффективность» работника и определяется уровень его стимулирующих выплат. Как правило, в этих целях образовательными организациями разрабатывается порядок рейтинговой оценки преподавателя, которая состоит из анкеты, предусматривающей наличие перечня видов работ, каждый из которых имеет свой вес и норматив. Зачастую виды работ соответствуют индивидуальным планам работников и включают показатели учебной, методической, воспитательной, научной, организационной работ и другие показатели. Решение об аттестации сотрудника и установления ему определенного уровня выплат стимулирующего характера принимает

аттестационная комиссия, деятельность которой регламентируется локальными нормативными актами организации.

Большинство критериев, которые предусмотрены анкетами, имеют прямое отношение к внеучебным видам работ, а учебная учитывается только как показатель ее выполнения «в полном/не в полном объеме». Наибольший вес среди показателей зачастую занимают показатели научно-исследовательской работы (публикации статей, участие в конференциях, руководство научно-исследовательской работой студентов и т.п.).

Таким образом, контроль достижения результатов образовательной программы – уровня сформированности компетенций- необходимо проводить, принимая во внимание результаты воспитательной, учебной и научной (которая в настоящее время уже представляется неотъемлемой частью образовательной) деятельности. Иными словами, результаты освоения программы можно представить в виде формулы:

$$P_{\text{оп}} = P_{\text{вр}} + P_{\text{о}} + P_{\text{нд}},$$

где

$P_{\text{оп}}$ – результаты освоения образовательной программы;

$P_{\text{вр}}$ – результаты воспитательной работы;

$P_{\text{о}}$ – результаты процесса обучения;

$P_{\text{нд}}$ – результаты научной деятельности.

Представленную формулу можно представить графически (рисунок 2.4.3)

Стоит отметить, что для достижения указанных результатов студентами большое значение имеет труд профессорско-преподавательского состава.



Рисунок 2.4.3 – Схема формирования у студентов результатов освоения образовательной программы

Таким образом, поскольку главной целью любого государства является рост уровня жизни его граждан, который может быть достигнут посредством развития науки, современное высшее образование нацелено на мотивацию креативности студентов, в том числе с помощью их вовлечения в научно-исследовательскую деятельность. Данные факты говорят требуют увеличения доли β -труда, генераторами которого являются педагогические работники, представляется обоснованным развитие научной составляющей деятельности данной категории работников. В этой связи предполагается целесообразным пересмотреть подход к организации их труда.

Глава 3. Основные направления совершенствования организации и мотивации деятельности преподавателей вузов

3.1. Направления развития системы организации преподавательского труда в высшем учебном заведении

Преподавательский труд в вузе и других образовательных организациях по своей природе выполняет социальный заказ на профессиональную подготовку специалистов соответствующей квалификации. Выполнение социального заказа осуществляется через педагогическую систему государственных и частных учебных заведений, которые удовлетворяют запросы общества на качественное образование. Следует еще раз отметить специфику преподавательского труда, которая подразумевает реализацию разной по своему характеру деятельности. Во-первых, преподавательский труд подразумевает учебно-воспитательную и учебно-методическую составляющие. Во-вторых, он включает в себя научно-исследовательскую деятельность, которая требует от преподавателя принципиально иные компетенции, нежели контактная аудиторная работа со студентами. Эти два вида деятельности внутри образовательной организации могут как иметь устойчивую связь друг с другом, так и следовать независимо. Существуют педагоги, чья преподавательская деятельность осуществляется в отрыве от научной. Соответственно, организация преподавательского труда должна охватывать, как учебные компоненты, так и научную компоненту. Наконец, преподаватели реализуют организационно-управленческую деятельность, которая также должна быть реализована на высоком уровне.

Базовой функцией управления учебным процессом в высшем учебном заведении является процесс планирования. По своей природе планирование позволяет определить направления развития трудового потенциала высшего

учебного заведения. Планирование деятельности профессорско-преподавательского состава основывается на имеющейся организационной структуре.

Предлагается выделять экономические и административные элементы организации труда в высшем учебном заведении.

Экономические элементы организации труда высшего учебного заведения:

- система норм;
- структура плановых индикаторов.

Административные элементы организации труда высшего учебного заведения:

- порядок накопления и движения информации по факультетам, кафедрам и другим функциональным подразделениям;
- время обработки информации;
- организационная структура;
- состав и структура плановых и отчетных документов;
- информационная база высшего учебного заведения;
- правовая база высшего учебного заведения.

Процесс организации труда преподавателей в высшем учебном заведении подразумевает реализацию процедуры модернизации трудовых процессов.

Процедура модернизации трудовых процессов высшего учебного заведения - это комплекс мероприятий, направленных на формирование образовательной системы на основе научно обоснованных норм труда.

Процедура модернизации трудовых процессов в вузе должна включать в себя следующие направления, которые могут проходить как последовательно, так и параллельно:

1. Определение места и значения планирования в управлении образовательным процессом.
2. Разработка календарного плана модернизации трудовых процессов, контроль за его выполнением.
3. Распределение задач и порядка движения информации между административно-управленческим и учебным персоналом.
4. Проверка напряженности существующих норм труда.
5. Введение новых форм труда, замена устаревших.
6. Актуализация системы стимулирования на основе принципов мотивации профессорско-преподавательского состава.
7. Формирование планово-учетной документации.
8. Оптимизация численность персонала.

Процедура модернизации трудовых процессов высшего учебного заведения должна проводиться с определенной периодичностью, обусловленной политикой вуза, экономической и организационной целесообразностью. Видится правильным осуществлять такую процедуру не реже, чем раз в пять лет. Процедура модернизации трудовых процессов высшего учебного заведения встраивается в планирование учебного процесса как основополагающий проект, имеющий целью усовершенствовать работу вуза, при этом она сама включает в себя плановую деятельность.

Реализация процедуры модернизации трудовых процессов зависит от общей задачи планирования в вузе. Целесообразно выделять для ее организации особую группу, в которую должны входить представители руководства организации (ректоры/проректоры), отдельных управленческих подразделений, включая научные подразделения вуза, представители учебных подразделений (факультеты, кафедры), а также представители студенческого сообщества, выполняющие совещательную функцию.

Что касается порядка накопления и движения информации по отдельным подразделениям, то он определяется, во-первых, самой структурой информации, во-вторых, целью обработки данных, при этом информация может быть начальной, промежуточной и конечной для каждого из отделов организации. В процессе процедуры модернизации формируется инструментарий унифицированной обработки и согласования информации в рамках вуза.

Базовой информацией, используемой в планировании, выступает численность профессорско-преподавательского состава, количество учебных дисциплин, реализуемых кафедрой, количество часов аудиторной и внеаудиторной нагрузки.

Процедура модернизации трудовых процессов, выполненная в рамках календарного плана, представлена в таблице 3.1.1.

Таблица 3.1.1. - Процедура модернизации трудовых процессов

Календарный план

	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки выполнения (дн.)			
			1-10	11-20	21-30	31-40
1.	Разработка календарного плана					
2.	Подготовка положения о модернизации					
3.	Проверка напряженности имеющихся норм					
4.	Разработка новых норм труда					
5.	Обновление положения об оплате труда					
6.	Разработка планово-учетной документации					
7.	Оценка труда профессорско-преподавательского состава					
8.	Оптимизация численности персонала					
9.	Составление отчета					

Следует отметить, что актуализация системы стимулирования на основе принципов мотивации профессорско-преподавательского состава предполагает пересмотр материальных и нематериальных стимулов преподавателя, основываясь на специфике рассматриваемой деятельности.

Профессия педагога в системе высшего образования имеет ряд особенностей, одной из которой является высокая роль личности. Если рассматривать педагогическую деятельность как услугу, то можно отметить высокую роль субъекта, предоставляющего данную услугу, причем, характерная особенность образовательной деятельности заключается в передаче личных и профессиональных качеств субъекта, что не характерно для другой деятельности в сфере услуг.

Описанные выше особенности определяют специфическую мотивацию профессорско-преподавательского состава. Можно выделить следующие принципы этой мотивации, являющиеся одновременно и потребностями педагога в вузе:

- Принцип материальной заинтересованности (материальная потребность). В основе трудовой деятельности лежит заинтересованность работников в получении заработной платы, поэтому принцип материальной заинтересованности видится основополагающим в системе мотивации преподавателей, несмотря на то, что преподавательская деятельность характеризуется высокой ролью нематериальных стимулов.

- Принцип личной реализации (потребность в реализации). Данный принцип подразумевает, что профессорско-преподавательский состав высшего учебного заведения должен рассматривать свою деятельность как способ самореализации, раскрытия своего личностного потенциала.

- Принцип непрерывного саморазвития (потребности в саморазвитии). Современный преподаватель вуза должен непрерывно повышать свою квалификацию, поскольку темпы и характер изменений в социально-

экономической среде таковы, что запаздывание в саморазвитии может дисквалифицировать преподавателя в глазах педагогического и студенческого сообщества. Особая роль должна быть отведена непрерывному повышению навыков в сфере информационных технологий, что стало особенно актуально в условиях пандемии коронавируса. Необходимо отметить, что процесс повышения квалификации должен носить перманентный характер и не ограничиваться прохождением курсов повышения квалификации с определенной периодичностью. Непрерывное самообразование преподавателя должно выступать не только условием сохранения его конкурентоспособности на рынке труда, но и элементом мотивации. Преподаватель должен демонстрировать стремление к самопознанию, являться носителем ценности накопления новых знаний. Потребность в саморазвитии не тождественна потребности в реализации, поскольку человек может считать себя реализованным вне постоянного самообразования, например, в том случае, когда его работа не подразумевает постоянное непрерывное повышение квалификации.

- Принцип передачи социального опыта (потребности в передаче социального опыта). Данный принцип подразумевает, что преподаватель выступает как субъект, который занимается не просто передачей теоретических знаний и практических навыков, но также и транслирует в аудиторной и внеаудиторной работе свой личный опыт, формируя «мягкие/гибкие навыки (soft skills)». Социальный опыт преподавателя позволяет обучаемым приобретать навыки действий в различных жизненных ситуациях, как связанных, так и не связанных с их дальнейшей профессиональной деятельностью;

- Принцип участия в принятии решений (партисипативная потребность). Преподаватель высшего учебного заведения – это работник, обладающий интеллектуальным уровнем, позволяющим участвовать в управленческой

деятельности, то есть организация должна строиться на основе партисипативности. Следовательно, высокая мотивация к труду появляется в том случае, если профессорско-преподавательский состав вовлечен в разработку управленческих решений, в том числе, в процедуру модернизации трудовых ресурсов. Важно наладить механизмы обратной связи от преподавателей к руководству вуза с целью корректировки направлений развития образовательной организации. Соучастие педагогов в стратегическом планировании повышает качество деятельности по планированию, причем в ряде случаев профессорско-преподавательский состав способен безвозмездно выполнить труд консалтинговых организаций, оказывая содействие в управленческой деятельности. Современный преподаватель в высшем учебном заведении должен ощущать себя лицом, вовлеченным в механизмы принятия решений, а не просто их исполнителем.

Следует подчеркнуть, что представленная выше система мотивации персонала может быть разделена на несколько уровней, исходя из потребностей работника высшего учебного заведения. Иерархия потребностей преподавателя вуза представлена на рисунке 3.1.1., где первый (нижний) уровень является базовым.



Рисунок 3.1.1 - Иерархия потребностей преподавателя вуза

Необходимо отметить, что, основываясь на мотивации конкретного работника, те или иные потребности могут иметь различную значимость. Отличительная черта профессорско-преподавательского состава – сложная мотивация педагогов.

Деятельность вузовских педагогов должна иметь креативно-инновационный характер, в рамках которой приветствуются такие качества как способность находить множество разных вариантов решения определенных проблем в одних и тех же условиях, способность находить непротиворечивые решения противоречивых ситуаций. Руководство вуза должно поощрять креативность профессорско-преподавательского состава, при этом поиск креативности во всех элементах образовательного процесса не должен быть самоцелью.

Вузовское образование кроме инновационности должно отличаться и консерватизмом, приверженностью ценностям вуза и успешному опыту преподавательской деятельности. Педагогика как сфера деятельности отличается постоянством многих составляющих, которые столетиями не претерпевают изменений.

Отдельно стоит остановиться на оценке труда профессорско-преподавательского состава. Видится целесообразным осуществление этой оценки не только со стороны администрации вуза, но также коллективом кафедры (или факультета), реализующим взаимопосещаемость занятий, с учетом позиции студентов.

Важным моментом при оценке результатов работы по итогам проведенных взаимопосещений представляется оценка качества проведения занятий со студентами, показателями которой могут выступать критерии оценки новизны и научности (таблица 3.1.2). Конкретный выбор критериев осуществляет образовательная организация.

Таблица 3.1.2 - Примерные критерии оценки новизны и научности занятий

Повышающие	Нейтральные	Понижающие
разработка преподавателем на основе проведенного анализа информации новой собственной методики или технологии/совершенствование имеющейся собственной методики или технологии	проведение занятий на основе стандартной, общепринятой методики или технологии	проведение занятий на основе ранее разработанных материалов без их доработки
проведение мониторинга ситуаций, рассматриваемых на занятиях и формулирование объективных выводов и прогнозов	проведение занятий на основе ранее разработанных материалов с учетом их доработки	отсутствие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций) по тематике занятия, с участием лектора
наличие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций), непосредственно связанных с тематикой занятия, с участием лектора	наличие материалов проведенных научных исследований (в том числе научных публикаций), опосредованно связанных с тематикой занятия, с участием лектора	

Результатом проведенной оценки может стать дифференциация нормы времени по подготовке к учебным занятиям на основе введения коэффициента сложности, в результате чего указанная норма будет рассчитана по формуле 3.1.1.:

$$N = \sum_1^m t \times j, \quad (3.1.1)$$

где

N – норма затрат на подготовку к занятиям;

m – число занятий, предусмотренное учебным планом основной образовательной программы;

t – действующая норма времени на подготовку занятия;

j – коэффициент сложности.

Мониторинг и оценка работы профессорско-преподавательского состава, проводимая административными сотрудниками вуза, коллегами с кафедры или факультета, а также студентами позволит своевременно выявить проблемы, возникающие в процессе педагогической деятельности, найти и реализовать способы их решения.

Распределяя премиальную часть оплаты труда преподавателя, можно установить следующие пропорции влияния позиции руководства вуза, кафедры и студенческого сообщества: 45% - оценка руководства вуза, 45% - оценка кафедры (факультета), 10% - оценка студентов. Не вызывает сомнений, что студент является основным потребителем образовательных услуг, однако специфика педагогического процесса, в ходе которого преподаватель оценивает знания студентов, не позволяет завышать значимость обратного контроля - оценки работы преподавателя со стороны обучающегося.

Оценка деятельности преподавателя должна носить планомерный характер, обладающий высокой степенью формализации, исходя из заранее установленных критериев, что будет способствовать беспристрастности оценки деятельности работника.

В целях эффективного управления мотивацией профессорско-преподавательского состава следует применять следующие подходы к управлению персоналом: переход от управления группами к групповой работе; развитие культуры сотрудничества среди преподавателей и студентов; система менеджмента знаний, достижение высокого уровня самообучаемости преподавателей.

Система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений представлена на рисунке 3.1.2.

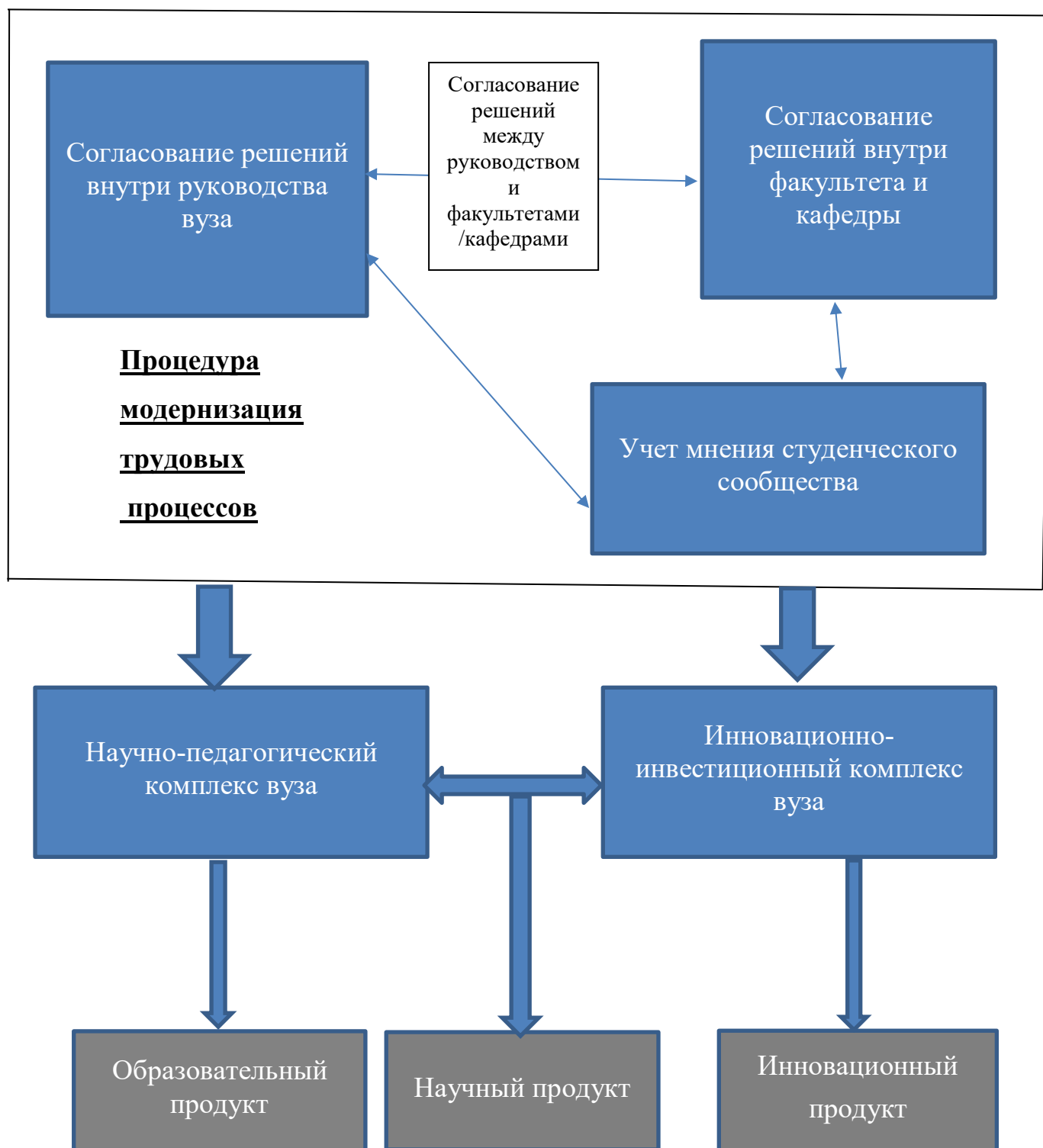


Рисунок 3.1.2 - Система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений

В рамках представленной на рисунке 3.1.2. системы, управленческие решения в сфере руководства персоналом высшего учебного заведения принимает ректорат вуза, однако специфика прохождения преподавателя по конкурсу с рассмотрением его кандидатуры на ученом совете вуза или факультета подразумевает активное участие факультетов и кафедр в реализации кадровой политики. Ректорат утверждает «рамочные» параметры, в том числе нормы численности кафедр вуза, исходя из преподавательской нагрузки, в то время как факультеты и кафедры принимают кадровые решения по конкретным кандидатурам, претендующим на занятие должности по конкурсу. При этом факультеты и кафедры принимают решение в расчете норм численности преподавателей, поскольку нагрузка формируется исходя из наполняемости образовательных программ.

Учет мнения студенческого сообщества не является согласованием решений, однако он играет консультативную роль в управлении человеческими ресурсами высшего учебного заведения.

В деятельности высшего учебного заведения предполагается выделение научно-педагогического и инновационно-инвестиционного комплекса. Создание инновационной структуры высшего учебного заведения является сравнительно новой сферой деятельности для образовательных организаций такого типа, на практике подобные комплексы уже создаются в России. Например, функционирует Инновационно-инвестиционный комплекс Санкт-Петербургского государственного политехнического университета (СПбГПУ). Также в Санкт-Петербурге началось строительство инновационного научно-образовательного центра «ИТМО Хайпарк».

Профессорско-преподавательский состав может вовлекаться в деятельность не только научно-образовательного, но и инновационно-инвестиционного комплекса, что особенно актуально для экономических вузов, что повысит практико-ориентированность педагогов.

Другое направление развития преподавателей вуза – развитие управленческих навыков и создание кадрового резерва для руководителей образовательной организации. К сожалению, эффективная система формирования, обучения и развития управленческого потенциала в подавляющем числе вузов не сформирована, что ведет к замедлению повышения квалификации руководителями структурных единиц вуза - кафедр и факультетов. Особенностью деятельности вуза является то, что руководители организации обычно ведут также и преподавательскую деятельность. Карьерный рост в системе руководства вузом обычно подразумевает и преподавательскую работу - ректоры, проректоры, деканы факультетов, директора институтов в подавляющем большинстве случаев проходят этапы профессионального роста, подразумевающие преподавание. Более того, руководители высших учебных заведений обычно совмещают управленческую деятельность с преподавательской. Складывается ситуация, когда руководитель в системе высшего образования – это прошлый или нынешний преподаватель, который реализует свою партисипативную потребность – желание влиять на деятельность вуза.

Для развития управленческого потенциала в вузе целесообразно создать систему формирования и развития управленческого потенциала, которая должна включать в себя следующие модули:

- поиск потенциальных управленческих кадров;
- обучение кадрового управленческого резерва;
- повышение квалификации действующих руководителей.

Поиск потенциальных управленческих кадров подразумевает проведение анализа существующей структуры профессорско-преподавательского состава с целью дальнейшего формирования кадрового резерва. Данный поиск включает в себя выработку параметров, позволяющих

выявить управленческие навыки и соответствующую мотивацию среди педагогов.

Включение сотрудника в кадровый резерв может осуществляться на основании собеседования, после получения согласия от коллектива подразделения и при получении согласования с вышестоящим руководителем.

Обучение сотрудников, принятых в резерв, может осуществляться в рамках особой внутривузовской структуры (школы кадрового резерва) и подразумевать прохождение учебных курсов, прохождение аттестации, написание выпускной работы. Однако, в целях экономии ресурсов образовательной организации возможно и упрощенное обучение кадрового резерва, основанное на наставничестве, когда «резервист» получает в качестве наставника одного из руководителей вуза, который передает ему свой опыт.

Видится целесообразным приглашать представителей кадрового резерва на совещания, где принимаются важные управленческие решения, практиковать встречи участников резерва с партнерами вуза, а также представителями Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, а также подведомственных ему структур, осуществляющих управление образовательной деятельностью со стороны государства. Участник кадрового резерва должен не только осваивать навыки управления внутри своей организации, но и осваивать инструменты взаимодействия с заинтересованными сторонами.

Внутривузовская система повышения квалификации действующих руководителей решает задачу улучшения качественного состава руководителей высшего учебного заведения, достижение оптимальной расстановки руководящих кадров, сокращение периода адаптации сотрудника, занявшего руководящую должность.

В завершение данного параграфа можно в обобщенном виде выявить направления развития организации преподавательского труда в высшем учебном заведении:

1. Организация преподавательского труда в вузе должна основываться на процедуре модернизации трудовых процессов – регулярно повторяющемся алгоритме, в основе которого находится нормирование труда преподавателей. Процедура модернизации предусматривает проверку напряженности норм, их пересмотр и замену, а также определение необходимой численности персонала вуза на основе нормирования;

2. Выявление иерархии потребностей преподавателя вуза, в основе которой лежат материальные потребности, а на вершине – потребность в саморазвитии, потребность в передаче социального опыта, партисипативная потребность. Грамотная организация труда педагогов подразумевает реализацию всех потребностей;

3. Оценка результативности преподавателя должна основываться на следующих пропорциях: влияние позиции руководства вуза, кафедры и студенческого сообщества: 45% - оценка руководства вуза, 45% - оценка кафедры (факультета), 10% - оценка студентов. Данные показатели должны ложиться в основу определения премиальной части заработной платы профессорско-преподавательского состава;

4. Эффективное управление мотивацией преподавателей должно основываться на таких подходах к управлению персоналом как переход от управления группами к групповой работе, развитие культуры сотрудничества среди преподавателей и студентов, система менеджмента знаний, достижение высокого уровня самообучаемости преподавателей;

5. Система организации преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений подразумевает согласование решений внутри руководства вуза, внутри факультета

(кафедры), а также между руководством вуза и факультетом (кафедрой). Также происходит учет мнения студентов как вспомогательный индикатор;

6. Следует выделять научно-педагогический и инновационно-инвестиционный комплекс вуза. Современное высшее учебное заведение должно создавать образовательный продукт, научный продукт и инновационный продукт. Особое внимание следует уделять инновационной деятельности, которая подразумевает создание технопарков, инновационных центров, отделов интеллектуальной собственности. В рамках таких структур преподаватели вуза могут реализовывать не только научную, но и практико-ориентированную внедренческую деятельность;

7. Организация перманентного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, связанного с быстрой трансформацией содержательной части образовательных программ, а также технологий образования.

8. Руководство вузов формируется, главным образом, из представителей профессорско-преподавательского состава. Поэтому педагог в системе высшего образования выступает как потенциальный руководитель, входящий в административно-управленческий аппарат вуза. При этом специфика руководства образовательной организации имеет много отличий от преподавательской деятельности, что требует организацию кадровых резервов с целью поиска потенциальных управленческих кадров, обучения кадрового резервов, а также институализации повышения квалификации тех преподавателей, которые уже работают на руководящих должностях.

3.2. Формирование структуры норм труда профессорско-преподавательского состава

Нормирование занимает важное место в организации труда профессорско-преподавательского состава. Система нормирования труда должна являться мотивирующим фактором для работников и способствовать развитию их потенциала, что, в свою очередь, приведет к росту результатов деятельности вуза.

Нормирование труда работников высших учебных заведений имеет свои особенности. По своей природе нормирование больше подходит для ритмичных, повторяющихся операций, поэтому исторически получило большее распространение в промышленном производстве, особенно, в тех случаях, когда данное производство носит не штучный или серийный, а массовый характер. В связи с этим в научных трудах рассматривается, прежде всего, нормирование трудовых процессов в различных отраслях промышленности. Соответствующим образом нормирование представлено и в законодательных актах, регламентирующих данную деятельность на федеральном и региональном уровне.

В сфере услуг, к которым относится и образование, нормирование труда отличается гораздо меньшей степенью методологической проработанности. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации не устанавливает целостную систему норм для высших учебных заведений, ограничиваясь лишь отдельными элементами нормирования (прежде всего, при определении нагрузки преподавателя). Также система норм преподавателей не представлена в научной литературе, что актуализирует данную проблематику.

Исходя из цели проводимого исследования, целесообразно предложить структуру норм для профессорско-преподавательского состава вузов.

На рисунке 3.2.1. представлена примерная структура норм труда профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения. Данная структура основывается не только на расчете аудиторной и внеаудиторной нагрузки на преподавателя, но также учитывает и иные факторы, определяющие содержание труда преподавателя – соотношение студентов и преподавателей, зарплатоемкость учебных занятий, достижения студентов, аспирантов и докторантов, и т.д. Предлагаемая система позволит более точно определять затраты труда преподавателя, что будет способствовать разработке более качественной системы мотивации работников.

Рассмотрим составляющие представленной схемы подробнее.

1. Нормы затрат труда определяют время, необходимое для выполнения аудиторной и внеаудиторной работы (функции преподавателей вузов).

К данной категории норм относятся:

- нормы длительности учебных занятий (H_d);
- нормы трудоемкости учебных занятий (H_T);
- нормы зарплатоемкости учебных занятий ($H_{зп}$);
- нормы численности преподавателей: на кафедре, факультете, других структурных подразделениях, по образовательной программе ($H_{чп}$);
- нормы численности студентов в группе, на факультете, а также обучающихся по образовательной программе ($H_{чс}$).

При формировании систем нормирования труда профессорско-преподавательского состава образовательным организациям необходимо обратить внимание на расчет норм трудоемкости работ при проведении учебных занятий (лекций, практических и лабораторных занятий и др.).

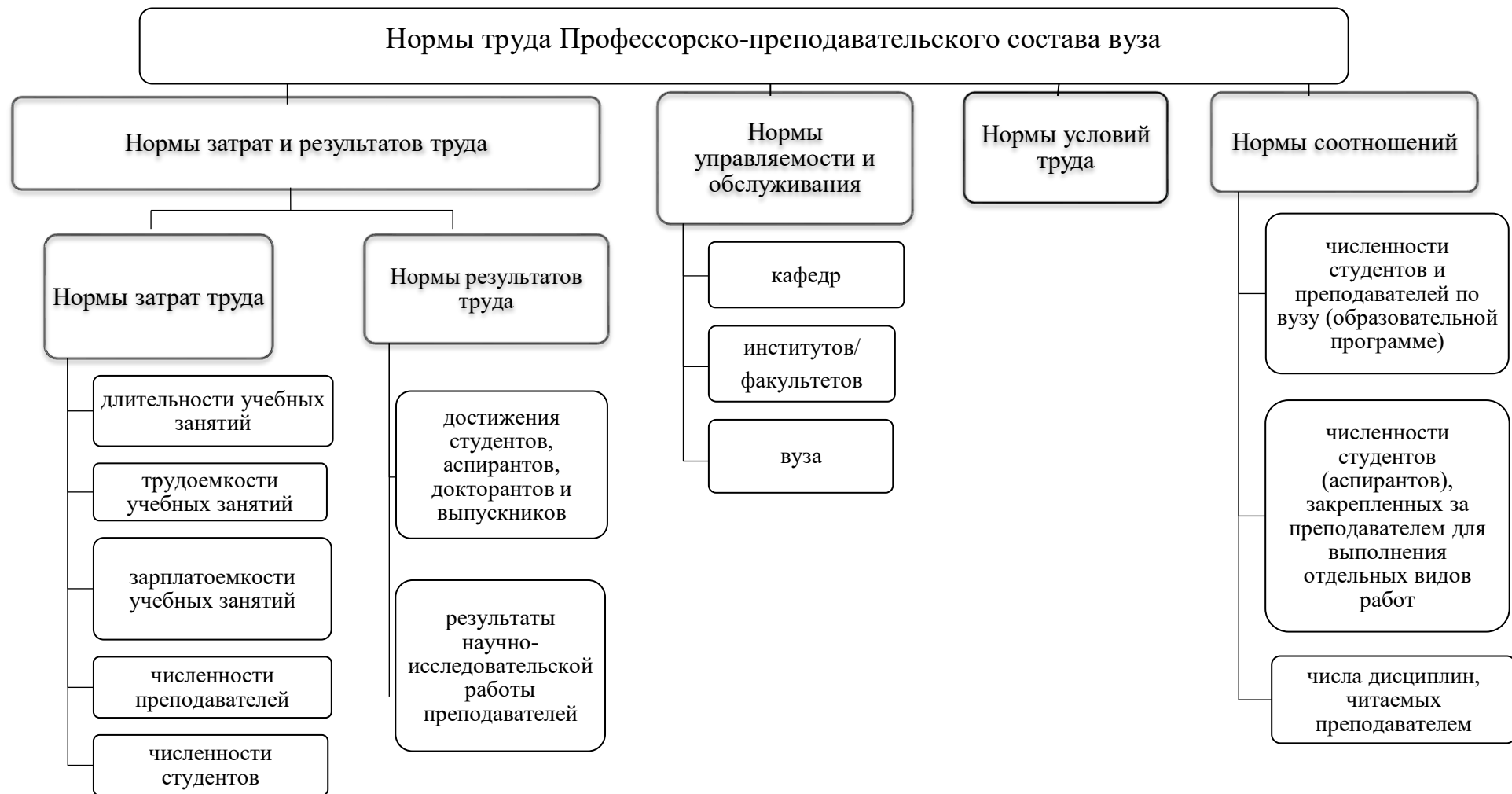


Рисунок 3.2.1 - Структура норм труда профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения

При определении данного показателя необходимо обратить внимание на следующие показатели:

- норма длительности учебного занятия, характеризующая его продолжительность, которая в соответствии с действующим законодательством может быть установлена в астрономических или академических часах по усмотрению образовательной организации;
- норма числа преподавателей (или преподавателей и ассистентов (лаборантов)), необходимых для проведения каждого отдельного занятия.

В соответствии с изложенным норма трудоемкости проведения учебного занятия может быть рассчитана по формуле 3.2.1:

$$H_T = H_d \times \sum_{i=1}^n H_{ci}, \quad (3.2.1)$$

где H_{ci} – норма численности преподавателей i -той группы.

Представленная формула 3.2.1. наиболее применима в условиях проведения занятий одновременно несколькими преподавателями (и ассистентами/лаборантами), что наиболее характерно для технических или медицинских вузов, когда на занятии необходимо присутствие двух преподавателей или основного преподавателя и ассистента/лаборанта, осуществляющего вспомогательную работу по его проведению.

Важным показателем, представляющим с одной стороны мотивационную составляющую труда профессорско-преподавательского состава, а с другой - отражающим одну из категорий затрат образовательной организации на реализацию образовательной программы, является оплата труда работников. В связи с этим, в системе нормирования труда представляется необходимым установить нормы зарплатоемкости учебных занятий, которые могут быть рассчитаны по формуле 3.2.2:

$$H_{3п} = \sum_{i=1}^n H_{тi} \times H_{3i} \quad (3.2.2)$$

где H_{3i} – норма оплаты труда профессорско-преподавательского состава i -той квалификационной группы.

В рамках рассмотренных норм целесообразно выделить норму зарплатоемкости обучения одного обучающегося на учебном занятии (H_{3oc}), которая может быть рассчитана следующим образом (формула 3.2.3):

$$H_{3oc} = \frac{\sum_{i=1}^n H_{чпi} \times H_{3пi}}{H_{чс}} \quad (3.2.3)$$

где $H_{чп}$ - нормы численности преподавателей: на кафедре, факультете, других подразделениях, по образовательной программе ($H_{чп}$);

$H_{чс}$ - нормы численности студентов в группе, на факультете, обучающихся по образовательной программе ($H_{чс}$).

2. Нормы результатов труда преподавателей вузов характеризуется следующими основными показателями:

— достижения студентов, аспирантов (докторантов) и выпускников (показатели итоговой аттестации, защиты диссертаций на соискание ученой степени аспирантами и докторантами, достижения выпускников при трудоустройстве, в выполнении научно-исследовательских работ и др., оценка работодателями уровня квалификации выпускников);

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

Рассматривая данные показатели, можно говорить о том, что эти нормы представляют собой в большей степени результаты творческой компоненты труда преподавателей, который в современных условиях стал основным показателем успешности их работы. В связи с этим представляется целесообразным осуществлять планирование учебной нагрузки на основе результатов научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава, что позволит образовательной организации наиболее эффективно использовать имеющиеся у нее трудовые ресурсы с целью повышения результатов деятельности, а преподавателям будет служить мотивационной составляющей посредством выстраивания индивидуальной траектории профессионального развития.

3. Нормы управляемости и обслуживания устанавливаются для кафедр, институтов, факультетов и вуза в целом образовательной организацией самостоятельно. Данные нормы имеют большое значение в деятельности вуза, поскольку позволяют установить оптимальное соотношение между числом профессорско-преподавательского состава разных квалификационных групп. В качестве факторов при разработке указанных норм могут выступать: численность профессорско-преподавательского состава структурного подразделения (кафедры/факультета/института); объем выполняемых структурным подразделением работ, предусмотренных локальными нормативными актами (учебная, научно-исследовательская, воспитательная, организационно-методическая и др.);

4. Нормы условий труда характеризуется количеством часов аудиторной и внеаудиторной работы с учетом психофизиологических условий труда (интеллектуальной, сенсорной и эмоциональной нагрузки). Как было отмечено в работе ранее, в настоящее время данные нормы частично

регулируются федеральными нормативными актами и требуют особого внимания со стороны образовательной организации и федеральных органов исполнительной власти, регулирующих деятельность в сфере высшего образования.

5. Нормы соотношений характеризуют следующие показатели:

- численности студентов и преподавателей по вузу (образовательной программе);
- числа дисциплин, читаемых одним преподавателем;
- численности студентов (аспирантов), закрепленных за преподавателем для выполнения отдельных видов работ (выпускных квалификационных, курсовых, научных работ и т.д.).

Важное значение для обеспечения качества образовательного процесса имеет количество дисциплин, которые читает каждый преподаватель.

Это позволит расширять преподавателям объемы научно-исследовательских работ по преподаваемым дисциплинам, что является, в т.ч., одним из требований федеральных государственных образовательных стандартов.

Известно, что у каждого преподавателя есть индивидуальный круг профессиональных интересов. В связи с этим очень важно, чтобы дисциплины, которые он преподает студентам, соответствовали его научным интересам. Идеальным вариантом в данной ситуации может быть проведение занятий по одной-двум дисциплинам (вполне возможно, что для разных направлений подготовки, если требования к результатам освоения дисциплин на этих потоках, предъявляемые федеральными государственными образовательными стандартами, идентичны). Рост перечня дисциплин в учебной нагрузке одного преподавателя снижает показатель эффективности его работы с обучающимися как в процессе передачи, так и в процессе

производства знаний. Беря во внимание западную практику осуществления преподавательской деятельности, можно сказать, что профессор американского вуза, к примеру, имеет в своей нагрузке одну единственную дисциплину, по которой проводит занятия (примерно 1-2 лекции в неделю), а все остальное время посвящает реализации своего и студенческого научного потенциала. Отметим, что качество подготовки студентов в ведущих вузах Запада признается мировым сообществом одним из самых высоких. Стоит отметить, что профессора ряда российских вузов имеют в структуре своей учебной нагрузки, как правило, 5-7 дисциплин. Если говорить об ассистентах, то здесь цифра гораздо выше 8-10 дисциплин, что можно считать достаточно негативной тенденцией.

Также важное значение отводится и показателю соотношения численности студентов (аспирантов), закрепленных за преподавателем для выполнения отдельных видов работ (выпускных квалификационных, курсовых, научных работ и т.д.), поскольку указанные виды работ представляют собой результаты творческой деятельности студента под руководством преподавателя, т.е. β -труда. Сам по себе β -труд является наиболее затратным из всех видов и требует больших трудозатрат со стороны педагогических работников. Отметим, что в настоящее время не все образовательные организации применяют данные нормы или используют их достаточно формально.

Таким образом, рассмотренная в данном параграфе система норм позволит образовательным организациям сформировать системы нормирования труда в соответствии с общепринятой теорией нормирования.

3.3. Разработка методики совершенствования расчета размера годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава

Действующими нормативными актами федеральных органов исполнительной власти в сфере высшего образования регламентируется максимальный размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава, который равен 900 часов в год. Однако методика расчета данного показателя нормативными актами не регламентирована, и фактический размер годовой учебной нагрузки в настоящее время устанавливается вузами, исходя из рационального, по мнению вуза, распределения с учетом уровня квалификации и должности профессорско-преподавательского состава. В связи с этим представляется целесообразным разработать методику для расчета нормы годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Исходя из предложенной в работе системы норм труда профессорско-преподавательского состава, норма годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава может быть рассчитана по следующей методике.

1. Определение годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава, рассчитываемого по формуле (3.3.1):

$$N_{\Gamma\Gamma} = \Gamma\text{Б}_{\text{рв}} - \Gamma\text{Б}_{\text{во}}, \quad (3.3.1)$$

где $N_{\Gamma\Gamma}$ – норма планируемого размера годового бюджета рабочего времени профессорско-преподавательского состава;

$\Gamma\text{Б}_{\text{рв}}$ - годовой бюджет рабочего времени согласно производственному календарю;

$\Gamma\text{Б}_{\text{во}}$ – время, отводимое на отпуск профессорско-преподавательского состава.

2. Определение размера годовой учебной работы профессорско-преподавательского состава для каждой образовательной программы в соответствии с формулой (3.3.2):

$$N_{ур} = \frac{\frac{\sum_{i=1}^n N_d \times q}{ЧС} + \sum_{i=1}^m N_d \times q}{N_c(\frac{ППС}{с})} \quad (3.3.2)$$

где $N_{ур}$ – планируемая норма годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в рамках образовательной программы;

n – виды контактной групповой нагрузки профессорско-преподавательского состава за учебный год, предусмотренный учебным планом образовательной программы;

N_d – норма длительности видов работ;

q – число занятий, предусмотренных учебным планом, в рамках одного вида работ;

$ЧС$ – численность студентов;

m – виды контактной индивидуальной нагрузки профессорско-преподавательского состава, за учебный год, предусмотренный учебным планом образовательной программы, на 1 студента;

$N_c(ППС/с)$ – норма соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов.

3. Определение нормы учебной работы профессорско-преподавательского состава по образовательной организации в целом посредством среднеарифметической, рассчитанной на основе данных, полученных на этапе 1 (формула 3.3.3).

$$N_{ур} = \overline{N_{ур}} \quad (3.3.3)$$

4. Установление учебной нагрузки для каждой должностной категории профессорско-преподавательского состава, исходя из уровня квалификации преподавателей, которая может быть осуществлена посредством применения коэффициента, соответствующего каждой должностной категории (более низкий для профессора и более высокий для ассистента/преподавателя).

Важное значение на данном этапе имеет дифференциация учебной нагрузки не только по должностным категориям, но и для каждого конкретного преподавателя, которая может быть осуществлена на основании запланированной индивидуальной траектории его профессионального развития. Под индивидуальной траекторией развития понимается персонифицированный процесс формирования и совершенствования компетенций преподавателя, необходимых для квалифицированного выполнения им функций, построенный на основе его личностно и профессионально значимых целей.

В этих целях предполагается, что нагрузка профессорско-преподавательского будет состоять из двух частей, каждая из которых будет содержать учебную, методическую и научно-исследовательскую работы¹⁹: базовой и вариативной. Базовая часть устанавливается образовательной организацией (ее структурным подразделением) для каждой должностной категории и представляет собой минимальный объем каждого из указанных видов работ для каждой должностной категории; вариативная часть формируется каждым преподавателем в рамках своей компетенции, исходя из индивидуальной траектории своего развития, и может составлять различные соотношения данных видов работ. Тем самым, преподавателю представляется возможность самостоятельно «сконструировать» содержание годовой

¹⁹ Ввиду того, что отличные от учебной, методической и научно-исследовательской работ занимают в структуре работы преподавателя меньшую долю, в данной методике они не рассматриваются.

нагрузки, что будет способствовать росту его мотивации и дифференциации оплаты труда, исходя из уровня сложности его работ.

5. Расчет объема годовой внеучебной нагрузки на год ($H_{вр}$), рассчитываемый по формуле 3.3.4.:

$$H_{вр} = H_{гн} - H_{ур} \quad (3.3.4)$$

Расчет затрат труда преподавателей неотделима от структуры учебного плана, что может быть осуществлено посредством регламентации общего количества дисциплин образовательной программы.

Принимая во внимание нормы соотношения числа дисциплин, читаемых штатными преподавателями (в расчете на 1,0 ставки), $H_{чд(ппс)}$ и числа дисциплин учебного плана – $H_{чд(уп)}$ расчет нормы годовой учебной нагрузки преподавателей может быть осуществлен по формуле 3.3.5:

$$H_{ур} = \frac{\left(\frac{\sum_{i=1}^n H_{д \times q}}{ЧС} + \sum_{i=1}^m H_{д \times q} \right) \times H_{чд(ппс)} \times ЧС}{H_{чд(уп)}} \quad (3.3.5),$$

где $H_{чд(ппс)}$ – норма числа дисциплин на 1 ставку ППС в штате

$H_{чд(уп)}$ – норма числа дисциплин учебного плана на учебный год.

Исходя из формулы 3.3.5, можно говорить о том, что количество дисциплин в учебном плане образовательной программы и размер годовой учебной нагрузки преподавателя находятся в обратно пропорциональной зависимости, однако рост числа дисциплин, в свою очередь, способствует росту количества дисциплин, читаемых каждым конкретным преподавателем, что можно назвать отрицательным моментом с позиций качества образования.

Большую роль здесь играет образовательный стандарт, который зачастую устанавливает тот самый необходимый объем знаний по дисциплинам посредством установления часового фонда времени, необходимого для освоения дисциплины и перечень компетенций, которые должны быть сформированы у обучающихся в результате обучения. Именно степень полноты реализации образовательного стандарта является показателем качества организации процесса обучения. Одним из критериев, отраженных в стандарте, также является преподавательский состав, который непременно должен формировать у студентов высокую степень владения тем или иным предметом. В данной ситуации речь идет о таком критерии, как эффективность преподавания. Одним из факторов, оказывающих большое влияние на данный показатель, несомненно, является количество дисциплин, которое преподает педагогический работник.

Если говорить о расчете количества дисциплин, читаемых штатными сотрудниками, в учебном плане направления подготовки, то это можно осуществить по формуле (3.3.6)

$$N_{\text{чд(уп)}} = \frac{N_{\text{чд(ппс)}} \times (A^* + E^*)}{N_{\text{ур}}}, \text{ где} \quad (3.3.6)$$

A^* и E^* - размер контактной групповой и контактной индивидуальной нагрузки, рассчитываемый на численность обучающихся по образовательной программе.

Перечень показателей, для которых требуется решение задачи оптимума при разработке и реализации образовательных программ:

- объем контактной индивидуальной нагрузки профессорско-преподавательского состава на 1 студента;
- объем контактной групповой нагрузки профессорско-преподавательского состава на 1 студента;

- количество дисциплин учебного плана, читаемых штатными преподавателями;
- число дисциплин, приходящихся на 1,0 ставки профессорско-преподавательского состава;
- численность студентов, обучающихся по образовательной программе;
- норма соотношения численности профессорско-преподавательского состава к численности студентов;
- объем годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Таким образом, можно говорить о том, что перед руководством вузов стоят непростые задачи по определению соотношений показателей, используемых в указанных формулах. Однако при их определении представляется возможным сделать расчет годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава обоснованным и прозрачным, что положительно скажется на развитии научно-педагогического потенциала вуза и будет способствовать росту мотивационной составляющей для профессорско-преподавательского состава.

3.4. Практическое применение методики расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава

В процессе написания диссертационного исследования автором был проведен анализ учебной нагрузки преподавателей нескольких вузов, который позволил выявить тенденцию увеличения ее общего объема. В связи с тем, что во многих вузах размер учебной нагрузки на 1,0 ставки равен 900 часам в год и структура индивидуальной нагрузки предусматривает обязательное наличие определенного процента контактной групповой нагрузки, предусмотренной учебным планом направлений подготовки (размер данного вида нагрузки

зависит, как правило, от занимаемой преподавателем должности: для ассистента/преподавателя он будет наиболее высоким, для профессора наиболее низким), то очевидно, что штатному преподавателю приходится проводить занятия по 8 и более учебным дисциплинам. В первую очередь данный факт связан с тем, что учебные планы различных направлений подготовки имеют кардинальные различия в наименованиях дисциплин, несмотря на их похожесть с точки зрения формирования компетенций. Данный факт, по нашему мнению, отрицательно влияет не только на качество образования, но и на развитие научного потенциала вуза. Конечно, в таком ритме сложно говорить о развитии науки, поскольку преподаватель практически все свое время проводит в аудитории, не имея возможности полноценно заниматься научными разработками.

Стоит обратить внимание на современные актуализированные ФГОС ВО, которые закрепляют в качестве обязательных меньшее количество дисциплин по сравнению со своими предшественниками, а выбор большей части дисциплин предоставляют на откуп образовательным организациям, что позволит последним скорректировать указанный выше недостаток. Предполагается, что предложенные в работе методики расчета показателей средней годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава вуза и количества дисциплин в учебном плане помогут вузам успешнее справиться с поставленным перед ними вопросом.

Важное значение в процессе использования методик играет оценка их практического применения. Для того, чтобы оценить их, произведем ряд расчетов на основе решения конкретных задач (во внимание возьмем основные профессиональные образовательные программы высшего образования, реализуемые в очной форме обучения)

Произведем расчет средней учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава с использованием приведенных в параграфе 3.3.

формул, исходя из коэффициента соотношения ППС и студентов 1:12 (0,083), расчет средней годовой учебной нагрузки на основе действующего учебного плана ОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика, реализуемой вузом А, и . локального нормативного акта данного вуза об установлении норм времени учебной работы педагогических работников. Для примера рассмотрим случай с численностью группы, равной 25 человек.

Результаты расчета размера учебной нагрузки на весь период обучения при условии одной, двух, трех и четырех академических групп обучающихся приведены в таблице 3.4.1.

Таблица 3.4.1. - Результаты расчета размера учебной нагрузки ППС на весь период реализации ОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика

Численность студентов	чел	25	50	75	100
ИТОГО учебная нагрузка за весь период обучения	час	5108,05	8780,1	12452,15	16124,2

Исходя из данных, приведенных в таблице 3.4.1. произведем расчет размера среднего размера учебной нагрузки ППС в год (таблица 3.4.2.)

Таблица 3.4.2. - Результаты расчета размера средней учебной нагрузки ППС в год при реализации ОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика

	1 группа	2 группы	3 группы	4 группы
Доля контактной групповой нагрузки	65%	59%	57%	56%
Размер контактной групповой нагрузки, час.	3321,8	5207,6	7093,4	8979,2
Численность обучающихся, чел.	25	50	75	100
Размер контактной индивидуальной нагрузки, час.	1786,25	3572,5	5358,75	7145
Норма соотношения ППС:студент	0,083	0,083	0,083	0,083
Размер контактной групповой нагрузки в расчете на 1 студента (час./чел.)	132,87	104,15	94,58	89,79
Размер контактной индивидуальной нагрузки в расчете на 1 студента (час./чел.)	71,45	71,45	71,45	71,45
Размер учебной нагрузки на весь период реализации ОП ВО	2461,71	2115,69	2000,35	1942,68
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, час.	615,43	528,92	500,09	485,67

Произведем расчет числа ставок ППС, исходя из условий бюджетного финансирования, уровня средней з/п ППС по региону, а также соотношения ППС/студент, равного 1:12. Результаты представим в таблице 3.4.3.

Таблица 3.4.3. - Результаты расчета числа ставок ППС при реализации ОП ВО по направлению 38.03.01 Экономика

Показатель	№ стр.	Основание/формула расчета	Показатели			
Численность студентов, чел.	1		25	50	75	100
Средняя заработная плата ППС в регионе, руб.	2	Данные Росстата за 1 полугодие 2021 г. ²⁰	67264	67264	67264	67264
Базовый норматив на оплату труда ППС с учетом региона, руб.	3	Приказ вуза А	72280	72280	72280	72280
Объем программы за весь период обучения (ОФО), ак.ч.	4	Расчет автора по уч. плану ОП ВО	5108,05	8780,1	12452,15	16124,2
Число ставок ППС, исходя из уровня средней заработной платы в регионе, ед.	а	(стр.3×стр1)÷(стр.2×12) ×4 года	8,96	17,91	26,86	35,82
Число ставок, исходя из соотношения ППС/студент, ед.	б	стр. 1÷12×4	8,33	16,67	25	33,33
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, исходя из объема финансирования, ак.ч.	а	стр.4÷стр.а	570,43	490,25	463,52	450,16
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, исходя из соотношения ППС/студент, ак.ч.	б	стр.4÷стр.б	612,966	526,81	498,09	483,73
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, рассчитанная по формуле 3.3.2., предлагаемой в работе, ак.ч.	в	$N_{yp} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{H_d \times q}{q_c} + \sum_{i=1}^m \frac{H_d \times q}{H_c(\frac{ППС}{c})}}{H_c(\frac{ППС}{c})}$	615,43	528,92	500,09	485,67

Таким образом, исходя из данных, полученных в таблице 3.4.3., а также с учетом требования нормативных актов о финансировании реализации ОП ВО на уровне не ниже значений базовых нормативов затрат на оказание гос. услуг по реализации образовательных программ высшего образования –

²⁰ Официальный сайт Росстата <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 15.10.2021)

программ бакалавриата и значений корректирующих коэффициентов к базовым нормативам затрат, определяемых Министерством науки и высшего образования Российской Федерации [23], следует вывод, что обеспечение реализации образовательной программы профессорско-преподавательским составом при снижении размера годовой учебной нагрузки менее 900 часов, не потребует значительного дополнительного финансирования.

В качестве примера расчета размера годовой учебной нагрузки, а также обоснования целесообразности формирования той или иной численности учебных групп произведем расчет средней годовой учебной нагрузки, исходя из разной численности групп и их числа. Данные представим в таблице 3.4.4.

Таблица 3.4.4. - Расчет размера средней годовой учебной нагрузки ($N_c(\text{ППС/с}) = 0,083$, $N_{\text{гд}}(\text{ППС}) = 6$ (при числе групп, равном 1); $N_{\text{гд}}(\text{ППС}) = 5$ (при числе групп, равном 2-4))

Наименование показателя	Численность группы, чел.															
	25				20				15				10			
Число групп	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Доля контактной групповой нагрузки, %	65	59	57	56	70	65	62	61	76	71	69	68	82	78	77	76
Размер контактной групповой нагрузки, A^*	3321,8	5207,6	7093,4	8979,2	3321,8	5207,6	7093,4	8979,2	3321,8	5207,6	7093,4	8979,2	3321,8	5207,6	7093,4	8979,2
Размер контактной индивидуальной нагрузки, E^*	1786,25	3572,5	5358,75	7145	1429	2858	4287	5716	1071,75	2143,5	3215,25	4287	714,5	1429	2143,5	2858
Размер годовой учебной нагрузки, $N_{\text{ур}}$	615,43	528,92	500,09	485,67	715,48	607,35	571,31	553,28	882,24	738,06	690,00	665,97	1215,75	999,49	927,40	891,36
Число дисциплин, читаемых штатными сотрудниками, в учебном плане, $N_{\text{гд}}(\text{уп})$	12,45	20,75	31,13	41,5	9,96	16,6	24,9	33,2	7,47	12,45	18,68	24,9	4,98	8,3	12,45	16,6

*Используется общий объем учебной нагрузки за весь период обучения

Представим данные таблицы графически (рисунок 3.4.1)

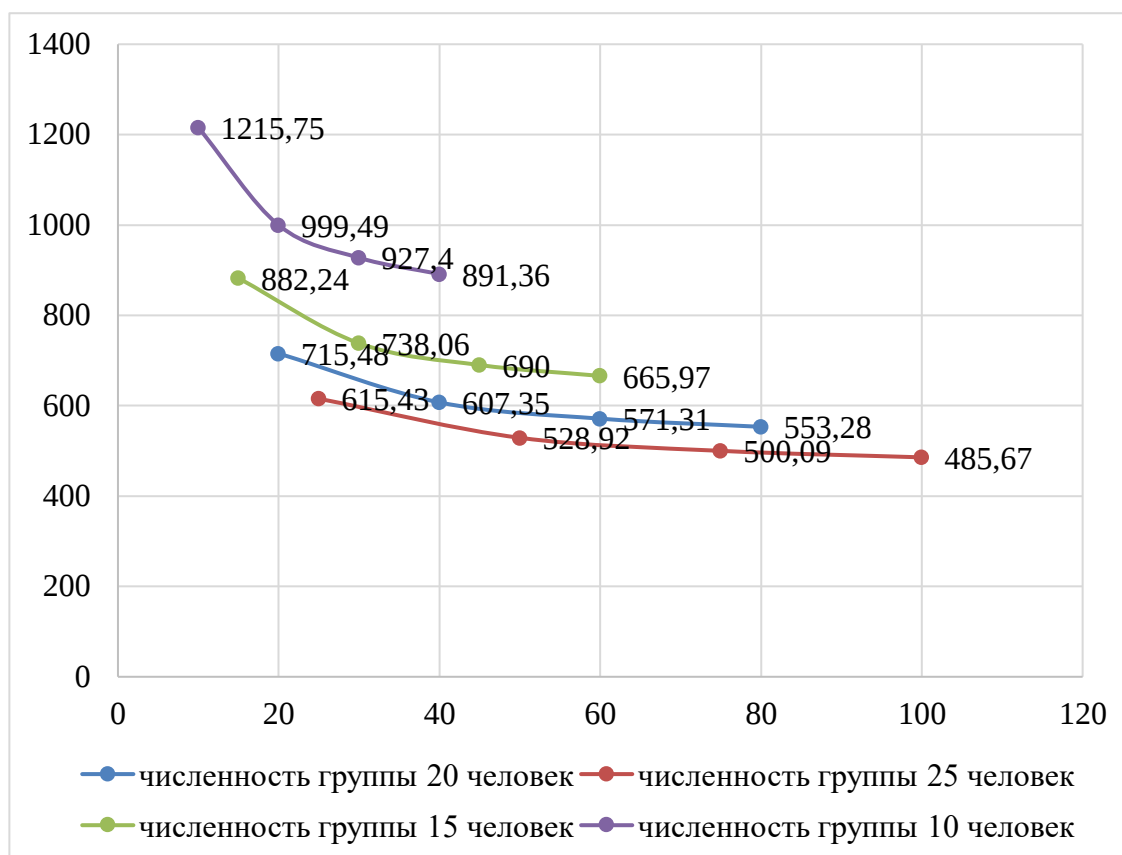


Рисунок 3.4.1- Средний размер годовой учебной нагрузки ППС в зависимости от численности учебной группы (программа бакалавриата, $H_c(\text{ППС}/c) = 1:12$)

Таким образом, анализируя представленные в таблице 3.4.4 и на рисунке 3.4.1. данные, можно сделать вывод о том, что при численности учебной группы 10 человек средний размер годовой учебной нагрузки ППС (по ООП бакалавриата) составит от 891,36 до 1215,75 часов в зависимости от количества групп. Однако стоит отметить, что согласно действующим нормативным актам максимальный объем учебной нагрузки преподавателей составляет 900 часов. Полученные данные свидетельствуют о нарушении нормативных актов, следовательно, вузам нерационально осуществлять обучение по программам бакалавриата при условии численности учебных групп 10 человек. Относительно остальных рассмотренных автором примеров можно сказать, что размер годовой учебной нагрузки может варьироваться в интервале от 485,67 часов до 882,24 часов. Однако, как говорилось ранее,

данный размер устанавливается далеко не во всех вузах. Большинство предпочитают установить нагрузку на уровне 900 часов с целью экономии денежных средств. Однако, стоит также принять во внимание, что нами был рассчитан средний размер годовой учебной нагрузки, который представляет собой, как правило, нагрузку доцента. Поскольку учебная нагрузка ассистента/преподавателя зачастую больше указанной на 200 часов, можно предположить, что наиболее приоритетными по численности учебных групп для вуза будут: любое количество групп при численности 25 человек и не менее трех групп численностью 15 человек. Все остальные параметры в данной ситуации побуждают подумать о целесообразности.

Рассматривая вопрос числа дисциплин образовательной программы на основе данных таблицы 3.4.4, можно отметить, что рост числа дисциплин учебных планов происходит при росте численности студентов, однако размер средней годовой учебной нагрузки при этом снижается. Таким образом, при составлении учебного плана необходимо обратить внимание на оптимизацию их количества, что может потребовать унификации, укрупнения дисциплин, объединение однородных дисциплин в модули, что позволит каждому конкретному преподавателю сосредоточиться на преподавании небольшого количества специализированных дисциплин, входящих в круг его научных интересов, а также будет обосновано с точки зрения размера учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава. Указанное укрупнение также целесообразно проводить с учетом всех реализуемых вузом образовательных программ. Данный подход позволит расширять преподавателям объемы научно-исследовательских работ по преподаваемым дисциплинам, что является одним из требований ФГОС ВО.

Осуществим расчет потребности вуза А в дополнительных ставках ППС, исходя из того, что средний размер годовой учебной нагрузки в данном вузе составляет 850 часов (таблица 3.4.5.)

Таблица 3.4.5 - Результаты расчета потребности вуза А в дополнительных ставках ППС при снижении среднего размера годовой учебной нагрузки

Показатель	№ стр	Формула расчета/основание	численность группы 25 человек				численность группы 20 человек				численность группы 15 человек				численность группы 10 человек			
Число групп, ед.	1		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Численность обучающихся по ОП	2		25	50	75	100	20	40	60	80	15	30	45	60	10	20	30	40
Трудоемкость ОП	3	Расчет автором на основе учебного плана вуза А	5108,05	8780,1	12452,2	16124,2	4750,8	8065,6	11380,4	14695,2	4393,55	7351,1	10308,7	13266,2	4036,3	6636,6	9236,9	11837,2
Коэффициент соотношения студентов/ППС	4	Соотношение студент/ППС	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Число ставок ППС, исходя из соотношения ППС/студент	5	стр.2/стр3×4	8,33	16,67	25,00	33,33	6,67	13,33	20,00	26,67	5,00	10,00	15,00	20,00	3,33	6,67	10,00	13,33
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС, рассчитанная по формуле 3.3.2., предлагаемой в работе, ак.ч.	6	$H_{ур} = \frac{\sum_{i=1}^n H_{д \times q} + \sum_{i=1}^m H_{д \times q}}{H_{с(\frac{ППС}{с})}}$	615,43	528,92	500,09	485,67	715,48	607,35	571,31	553,28	882,24	738,06	690,00	665,97	1215,7	999,49	927,40	891,36
Средний размер годовой учебной нагрузки ППС вуза А	7	Приказ о нормах времени вуза А	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850	850
Число ставок ППС, исходя из среднего размера учебной нагрузки, рассчитанной по формуле 3.3.2., предлагаемой в работе	8	стр.2÷стр.5	8,3	16,6	24,9	33,2	6,64	13,28	19,92	26,56	4,98	9,96	14,94	19,92	3,32	6,64	9,96	13,28
Число ставок ППС, исходя и среднего размера учебной нагрузки вуза А	9	стр.2÷стр.6	6,01	10,33	14,65	18,97	5,59	9,49	13,39	17,29	5,17	8,65	12,13	15,61	4,75	7,81	10,87	13,93
Число ставок ППС, которое требуется дополнительно вузу А при снижении учебной нагрузки	10	стр.7-стр.8	2,29	6,27	10,25	14,23	1,05	3,79	6,53	9,27	-0,19	1,31	2,81	4,31	-1,43	-1,17	-0,91	-0,65

Также важным вопросом, на который стоит обратить внимание образовательным организациям при составлении образовательной программы, является численность студенческих групп. Вузам необходимо формировать учебные группы оптимальной численности, которую каждый из них (вузов) устанавливает для себя самостоятельно, исходя из собственных возможностей. Также можно сказать, что вузам стоит оценивать собственные ресурсы при принятии решения об обучении малочисленных учебных групп.

Таким образом, в качестве примера автором был произведен расчет показателей в рамках образовательных программ одного направления, что в современных образовательных организациях практически не встречается. В связи с этим решим практическую задачу и рассчитаем размер годовой учебной нагрузки категорий ППС, исходя из данных, приведенных в таблице 3.4.6 (за основу расчета возьмем показатели таблицы 3.4.4).

Таблица 3.4.6 - Исходные данные для расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава

Наименование бакалавриата	ОП	Численность обучающихся							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		чел.	групп	чел.	групп	чел.	групп	чел.	групп
38.03.04 Государственное муниципальное управление	и	75	3	100	4	100	4	75	3
38.03.01 Экономика		100	4	100	4	50	2	75	3
38.03.02 Менеджмент		60	3	50	2	75	3	80	4
38.03.03 Управление персоналом		20	1	25	1	30	2	15	1
40.03.01 Юриспруденция		100	4	100	4	100	4	80	4

Используя представленную выше таблицу с расчетом (при $k=0,083$), произведем расчет показателей. Данные приведем в таблице 3.4.7:

Таблица 3.4.7 -Расчет средней годовой учебной нагрузки ППС (при $k=0,083$)

Наименование ОП бакалавриата	Средний размер годовой учебной нагрузки, час.				
	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	ИТОГО по ООП
38.03.04 Государственное и муниципальное управление	500,09	485,67	485,67	500,09	492,88
38.03.01 Экономика	485,67	485,67	528,92	500,09	500,09
38.03.02 Менеджмент	571,31	528,92	500,09	553,28	538,4
38.03.03 Управление персоналом	715,48	615,43	738,06	882,24	737,80
40.03.01 Юриспруденция	485,67	485,67	485,67	553,28	502,57
ИТОГО					554,35

Анализируя представленные в таблице 3.4.7 данные, можно отметить, что наиболее трудоемким направлением в рассматриваемом примере представляется 38.03.03 Управление персоналом, а наименее - 38.03.01 Экономика. Определив по таблице 3.4.7 значения показателей годовой учебной нагрузки для каждого конкретного курса направлений подготовки, было рассчитано среднее значение по каждой ОП, а затем в целом по всем направлениям подготовки. Таким образом, годовая учебная нагрузка доцента, ст. преподавателя (с ученой степенью) составит 554 часа.

Применяя размеры коэффициентов по должностям, наиболее часто применяемые образовательными организациями, которые были приведены в

работе ранее, рассчитаем размер учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава (таблица 3.4.8)

Таблица 3.4.8 - Расчет размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава по должностным категориям

Должность ППС	Коэффициент должностной категории (ассистент/профессор)				
	а) 1,2/0,8	б) 1,3/0,7	в) 1,4/0,6	г) 1,5/0,5	д) 1,6/0,4
Ассистент, преподаватель	665	720	776	831	886
Доцент	554	554	554	554	554
Профессор	443	388	332	277	222

Анализируя данные таблицы 3.4.8. можно говорить о том, что в заданных условиях все пары коэффициентов квалификационного уровня (ассистент/профессор) удовлетворяют условиям, и размер годовой учебной нагрузки находится в пределах, установленных федеральными нормативными актами.

Исходя из данных, полученных на предыдущем этапе, рассчитаем структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава, исходя из данных производственного календаря 2019 г., и сравним эти данные с показателями размера годовой учебной нагрузки, наиболее часто встречающимися в настоящее время во многих образовательных организациях (таблица 3.4.9)

Анализ данных, представленных в таблице 3.4.9, позволяет говорить о том, что применение предложенной автором методики дает возможность оптимизировать структуру рабочего времени профессорско-преподавательского состава образовательной организации: при одном и том же размере бюджета годового времени преподаватель успевает выполнять больший объем работ, тем самым снижая затраты своего свободного времени.

Более того, применение методики способствует повышению прозрачности процесса расчета годовой учебной нагрузки для руководства образовательной организации и профессорско-преподавательского состава.

Таблица 3.4.9 - Структура рабочего времени ППС до²¹ и после применения методики расчета годовой учебной нагрузки (на примере 2019 г.)

Размер годовой учебной нагрузки, час.	Число фактически рабочих недель в году, ед.	Еженедельные затраты времени на выполнение учебной работы, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузке, %	Еженедельные затраты времени на выполнение работ, отличных от учебной, час	Доля в общем объеме еженедельной нагрузке, %
Ассистент (преподаватель, ст. преподаватель (без уч. степени))					
665	41,23	16,13	44,80	19,87	55,20
720	41,23	17,46	48,51	18,54	51,49
776	41,23	18,82	52,28	17,18	47,72
831	41,23	20,16	55,99	15,84	44,01
850*	41,23	20,62	57,27	15,38	42,73
886*	41,23	21,49	59,69	14,51	40,31
900*	41,23	21,83	60,64	14,17	39,36
Доцент (ст. преподаватель с уч. степенью)					
554	41,23	13,44	37,32	22,56	62,68
750*	41,23	18,19	50,53	17,81	49,47
800*	41,23	19,40	53,90	16,60	46,10
850*	41,23	20,62	57,27	15,38	42,73
900*	41,23	21,83	60,64	14,17	39,36
Профессор					
222	41,23	5,38	14,96	30,62	85,04
277	41,23	6,72	18,66	29,28	81,34
332	41,23	8,05	22,37	27,95	77,63
388	41,23	9,41	26,14	26,59	73,86
443	41,23	10,74	29,85	25,26	70,15
700*	41,23	16,98	47,16	19,02	52,84
750*	41,23	18,19	50,53	17,81	49,47
800*	41,23	19,40	53,90	16,60	46,10
850*	41,23	20,62	55,72	16,38	44,28

*размер годовой учебной нагрузки, наиболее часто встречающийся в настоящее время

²¹ В качестве учебной нагрузки, рассчитанной без применения предлагаемой автором методики, был принят размер годовой учебной нагрузки встречающийся в образовательных организациях

Приведенный расчет подтверждает высказанную ранее гипотезу о влиянии численности учебных групп на размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Другим не менее важным выводом, следующим из представленных в параграфе данных, может стать следующее предположение: если годовой объем работ, выполняемый каждым преподавателем, работающим на 1,0 ставку, на основании данных производственного календаря на 2019 год составляет 1484,4 часа (с учетом 36-ти часовой недели), его учебная нагрузка будет рассчитываться по предложенной методике и составлять менее 900 часов (в отличие от существующих в настоящее время во многих вузах), можно предположить, что большее количество преподавателей сможет сделать выбор в пользу занятий научной деятельностью, что поможет вузам достичь высоких результатов в ряде ключевых показателей, таких, к примеру, как привлечение дополнительных финансовых ресурсов, наличие конкурентных преимуществ, повышение имиджа и т.д.. Указанные показатели, несомненно, окажут сильное позитивное влияние на уровень эффективности деятельности вузов, что является важной задачей в современных условиях.

3.5. Методические основы оценки деятельности профессорско-преподавательского состава вузов

Как показывают результаты анализа показателей международных рейтингов университетов, в настоящее время на первый план выходят результаты научно-исследовательской деятельности, которую выполняют преподаватели (самостоятельно или совместно со студентами). В связи с этим представляется целесообразным рассмотрение вузами вопроса об изменении структуры трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава,

которая, как было отмечено в работе ранее, в бóльшей степени имеет учебную составляющую.

Важность научной деятельности отмечается международными и отечественными рейтингами вузов (QS, THE, ARWU и др.), а также требованиями отечественного законодательства в области образования. Данные показатели входят в состав систем оценки профессорско-преподавательского состава, что повышает их значимость для каждого отдельного преподавателя.

Результаты научных исследований становятся основой проводимых учебных дисциплин (модулей), курсов, обеспечивают новизну материала; используются в воспитательной и методической работе; выступают в роли источника инвестиций. Иными словами, схема вовлечения науки в деятельность образовательной организации может быть изображена следующим образом (рисунок 3.5.1.)

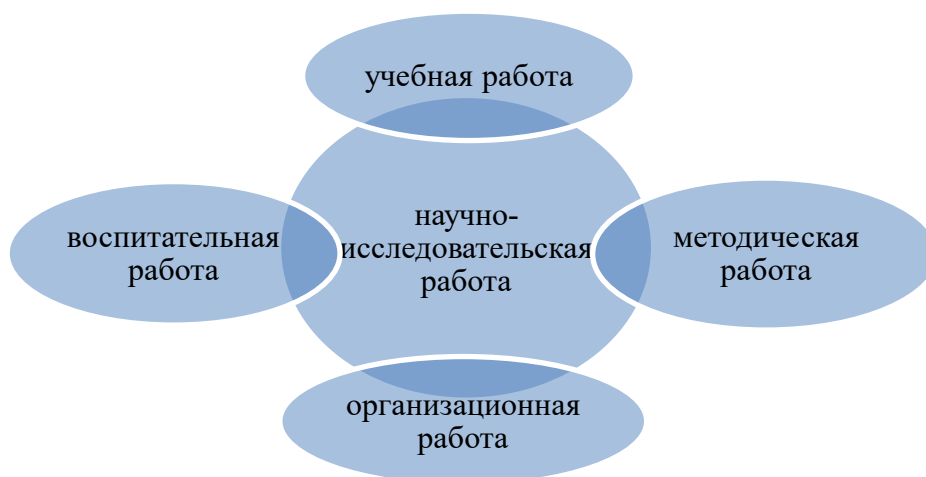


Рисунок 3.5.1 - Взаимосвязь научно-исследовательской работы с видами работ, осуществляемыми образовательной организацией высшего образования

Таким образом, научная деятельность становится во главу угла многих процессов, происходящих в образовательной организации. Состав научно-

исследовательских работ вузов представляется достаточно широким: гранты, хоздоговорные работы, публикации в отечественных и международных журналах, участие в конференциях и т.д. Важное значение среди указанных форм имеют гранты научных фондов, в том числе Российского Научного Фонда, Российского Фонда Фундаментальных Исследований, Российского Фонда Прямых Инвестиций, а также выполнение деятельности в рамках хоздоговорных научно-исследовательских работ. Результаты научно-исследовательской деятельности также активно используются при проведении аттестации преподавателей и оценке их деятельности.

Оценка деятельности профессорско-преподавательского состава может быть как внешней, так и внутренней. К первой можно отнести оценку работодателями выпускников через оценку уровня их квалификации; оценку Министерством науки и высшего образования в процессе проведения процедур мониторинга системы высшего образования, а также Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки при проведении процедуры государственной аккредитации и контрольно-надзорных мероприятий; профессионально-общественными, общественными и международными организациями при проведении профессионально общественной, общественной и международной аккредитаций соответственно; рейтинговыми агентствами в рамках международных и национальных рейтингов.

Внутренняя оценка проводится самой образовательной организацией на основе локальной нормативной базы, сформированной с учетом требований федерального законодательства (при наличии таких требований). В качестве внутренних оценочных процедур можно отметить: оценку профессорско-преподавательского состава студентами с помощью процедуры анкетирования; аттестацию профессорско-преподавательского состава в рамках реализации эффективного контракта; построение рейтингов

профессорско-преподавательского состава в зависимости от результативности труда и др.

Стоит отметить, что результаты внутренней и внешней оценок имеют большое значение в качестве мотивационной составляющей деятельности профессорско-преподавательского состава. В качестве методов мотивации труда профессорско-преподавательского состава, наиболее часто применяемых образовательными организациями, можно отметить: оплату труда; карьерный рост; построение индивидуальной траектории развития; оплату обучения (повышение квалификации, профессиональная подготовка второго и последующего высшего образования и др.) и т.д. Стоит отметить, что среди перечисленных наиболее важное место для работников занимает оплата труда, размер которой напрямую зависит от результатов прохождения педагогическим работником процедуры аттестации, предусмотренной условиями эффективного контракта.

По своей сущности эффективный контракт представляет собой отношения между работодателем и сотрудником, в основе которых лежат:

- прозрачная и конкретная система оценки эффективности деятельности профессорско-преподавательского состава;
- система оплаты труда, позволяющая дифференцировать заработную плату преподавателей с учетом отличий в сложности и трудозатратах выполняемых работ;
- система нормирования труда;
- конкретизированные и индивидуализированные трудовые договоры.

Особое место при реализации эффективного контракта занимает формирование системы нормирования труда, которая на основании действующего законодательства формируется образовательной организацией самостоятельно на основе действующего законодательства.

Само по себе нормирование при реализации эффективного контракта должно выполнять следующие задачи:

- объективная оценка результатов труда преподавателя, которая позволяет установить соизмеримый фонд материального поощрения;
- установление плановой трудоемкости отдельных видов работ, которые выполняет каждый преподаватель в процессе своей деятельности;
- эффективная оценка результатов внедрения новых образовательных технологий, а также объема, качества и уровня сложности выполненных каждым работником видов работ, что является основой для повышения мотивации и эффективности деятельности работника;
- конкретизация ежегодных и иных планов работы структурных единиц;
- составление индивидуальных планов преподавателей;
- оценка соответствия организационного уровня рабочих мест предъявляемым к ним требованиям;
- повышение прозрачности процедуры аттестации преподавателей;
- внедрение рациональных условий организации рабочих мест (установление норм времени, нормативов трудоемкости, которые являются основным элементом планирования и организации работы преподавателя, формирования уровня оплаты труда, а также стимулирования его деятельности).

Важное место в регулировании оплаты труда профессорско-преподавательского состава занимают рекомендации, разрабатываемые Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год [30]. Основной целью указанного документа представляется формирование единых подходов к вопросам регулирования заработной платы работников организаций, относящихся к бюджетной сфере.

Одной из актуальных задач сферы высшего образования является необходимость создания системы оплаты труда, ориентированной на результат деятельности работников, которая будет нацелена на:

- эффективную мотивацию персонала;
- повышение качества высшего образования;
- обеспечение уровня оплаты преподавателя, соответствующего результатам его труда;
- повышение престижности и привлекательности профессии преподавателя высшей школы.

Анализ локальных нормативных актов образовательных организаций позволил выделить несколько групп показателей оценки труда профессорско-преподавательского состава: образовательная деятельность; научно-исследовательская работа, в том числе научно-исследовательская работа студентов; привлечение инвестиций посредством участия в научно-исследовательской деятельности и выполнении консалтинговых услуг; повышение собственного профессионального уровня; организационная работа; воспитательная работа.

Следует отметить, что в настоящее время отсутствуют единые методические рекомендации по разработке показателей эффективности оценки работников организаций высшего образования, утвержденные на федеральном уровне.

Анализ локальных нормативных актов, регламентирующих проведение аттестации профессорско-преподавательского состава, позволил выявить ряд недостатков систем оценки данной процедуры, среди которых можно отметить:

- оценка учебной работы в рамках аттестации сводится к простой констатации степени выполнения учебной нагрузки, предусмотренной индивидуальным планом работы преподавателя, что не учитывает, к примеру,

разность в трудозатратах преподавателей при: работе с группами разной численности; чтении разного числа дисциплин при одинаковом объеме контактной групповой нагрузки; обучении студентов разных форм обучения и применении различных образовательных технологий;

- перечень показателей устанавливается единый для всех квалификационных групп профессорско-преподавательского состава, что ставит преподавателей в неравные условия, поскольку, к примеру, ассистенту в силу его должностных обязанностей и квалификационных требований сложно выполнить уровень показателей доцента или профессора;

- рост значения результатов научно-исследовательской деятельности, включая научно-исследовательскую работу со студентами, наряду с перевесом учебной работы в структуре годового бюджета рабочего времени преподавателей;

- оценка текущих (как правило, за текущий год) результатов деятельности преподавателя без учета динамики данных показателей за определенный период, а также отсутствие фиксации факта выполнения плана работы в соответствии с индивидуальной траекторией его развития, что затрудняет своевременное выявление и корректировку плана развития кадрового потенциала образовательной организации;

- оценка отдельных показателей (к примеру, наличие публикаций в журналах, индексируемых в международных базах данных Scopus, WoS; выигранных грантов) лишь по факту их наличия/отсутствия, без учета количественных значений и уровня вклада конкретного преподавателя;

- непрозрачность начисления баллов (весов) за отдельные виды работ (в ЛНА предусмотрены нижняя и верхняя границы без указания шкал оценивания).

Важнейшей проблемой мотивации деятельности профессорско-преподавательского состава вузов является создание условий для оценки и поощрения творчества сотрудников.

В технических вузах оценка результатов творчества может осуществляться исходя из авторских свидетельств на изобретения, полезные модели, компьютерные программы и другие официальные документы авторского права.

Для большинства преподавателей вузов основным показателем творческой деятельности являются публикации в отечественных и зарубежных научных журналах. На основе анализа публикаций рассчитываются индексы цитируемости (к примеру, индекс Хирша и др.).

Количество публикаций в престижных изданиях и индексы цитируемости являются важными показателями систем премирования профессорско-преподавательского состава вузов. В целом действующая система оценки результатов творчества на основе публикаций позволяет дать общую характеристику результатов творческой деятельности.

Но, как показывает практика, количество публикаций и показатели цитируемости не всегда объективно характеризуют степень новизны результатов.

В этом смысле авторские свидетельства на изобретения, полезные модели, алгоритмы, компьютерные программы более объективны. Это необходимо учитывать в системах балльной оценки результатов творчества.

При определении итогов творчества преподавателей важно учитывать также проекты, выполняемые по грантам Российского научного фонда (РНФ), Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ), других авторитетных фондов, в том числе зарубежных.

Работа по грантам этих фондов требует существенных затрат времени преподавателя, поэтому руководству вуза и кафедры необходимо обеспечить

согласование интересов вуза, факультета и кафедры при работе над проектами престижных научных фондов. С целью роста объемов указанных видов работ целесообразно сократить долю контактной групповой нагрузки тем преподавателям, которые принимают в них непосредственное участие.

Анализ систем нормирования труда и процедуры аттестации профессорско-преподавательского состава позволяет говорить об отсутствии в них дифференциации относительно ряда норм в части видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.

Отметим, что все процессы работы преподавателя можно разделить на 2 группы:

1. Многократно повторяющиеся, которые также можно разделить на подгруппы: а) не требующие корректировок; б) требующие незначительных постоянных корректировок; в) требующие значительных корректировок.

2. Вновь создаваемые (результаты творческой деятельности).

Стоит отметить, что каждая из приведенных выше категорий требует разного уровня трудозатрат, что, как правило, не предусматривается системами нормирования труда образовательных организаций. В результате чего формируется ситуация неравенства: при разных условиях преподаватели имеют одни и те же нормы и уровень оплаты труда, что может служить демотивирующим фактором.

В сложившейся ситуации представляется целесообразным ввести систему оценки выполняемых преподавателями видов работ, базой для проведения которой будет служить ежегодный отчет преподавателя с приложением подтверждающих документов.

По результатам оценки с учетом установленных образовательной организацией весов, присвоенных каждому виду работ, выставляется итоговая оценка, которая представляет собой коэффициент структуры трудовой деятельности, позволяющий ранжировать преподавателей по

классам/рангам/категориям в рамках каждой должностной группы. Поскольку учебно- методическая и научно-исследовательская работы в структуре рабочего времени преподавателя занимают более 80 % рабочего времени, ранжирование предлагается осуществлять на основе результатов его деятельности по данным видам работ.

$$L = t/j * r + \sum_1^m n/p * r + \sum_1^m f/s \quad (3.5.1)$$

где

L – коэффициент структуры трудовой деятельности ППС;

t – объем выполненной преподавателем учебной работы;

j –запланированный объем учебной работы на год;

m – число подвидов деятельности в рамках вида работ, предусмотренное индивидуальным планом преподавателя;

n – объем научно-исследовательской работы, выполненный преподавателем;

p – объем научно-исследовательской работы, выполненный структурным подразделением;

f – объем методической работы, выполненный преподавателем;

s – объем методической работы, выполненный структурным подразделением;

r – вес показателя в системе оценки.

Данный коэффициент может стать дополнительным источником для формирования стимулирующей выплаты профессорско-преподавательского состава, а также стать источником информации для формирования нагрузки ППС с учетом индивидуальной траектории его развития (к примеру, с приоритетом в сторону научно-исследовательской деятельности или учебной работы).

Таким образом, по результатам проведенной оценки каждому преподавателю будет присвоен класс/ранг/категория в рамках каждой должностной группы с соответствующим размером оплаты труда. Критерием в данной ситуации будут выступать объемы и сложность выполненных работ каждым преподавателем в соответствии с индивидуальным планом работы. Результаты оценки могут также использоваться и при распределении годовой нагрузки профессорско-преподавательского состава.

Предполагается, что введение коэффициента структуры трудовой деятельности позволит провести наиболее объективную оценку качества труда преподавателя, а также будет способствовать повышению его мотивации посредством влияния на уровень оплаты труда.

Важное значение для системы оплаты труда также имеет формирование фонда кафедры, который представляет собой премиальный фонд кафедры из общих средств вуза с учетом финансовых средств, привлеченных преподавателями каждой кафедры в результате выполнения ими хоздоговорных работ, грантов, консалтинговой и др. видов деятельности. В связи с тем, что для выполнения научно-исследовательских и консалтинговых работ произойдет перераспределение аудиторной нагрузки среди членов кафедры, не участвующих в данной деятельности, предполагается, что указанная категория преподавателей сможет получать компенсацию за счет средств рассматриваемого фонда.

Указанная система позволит обеспечить тесную взаимосвязь учебной и научной деятельности профессорско-преподавательского состава, а также будет способствовать росту общей заинтересованности отдельных преподавателей в развитии научной работы кафедры и вуза.

При распределении общевузовского премиального фонда стоит учитывать результаты научной деятельности отдельных кафедр, что позволит обеспечить заинтересованность всего коллектива кафедры в повышении

результативности научной деятельности и активизации творческой деятельности студентов, принимающих в ней участие.

Предполагается также, что создание данного фонда позволит скорректировать структуру стимулирующих выплат и для преподавателей, реализующих научно-исследовательские проекты, включив в нее выплату, осуществляемую в зависимости от степени вовлеченности каждого отдельного преподавателя в общий объем выполненных в течение года и на протяжении нескольких лет в выполнение указанных работ.

С целью расчета вклада предлагается произвести расчет коэффициента участия:

$$K_{\text{уч}} = K_{\text{т}} + K_{\text{д}}, \quad (3.5.2)$$

где

$K_{\text{уч}}$ – коэффициент участия каждого отдельного преподавателя;

$K_{\text{т}}$ – коэффициент участия преподавателя за отчетный период (год);

$K_{\text{д}}$ – коэффициент динамики участия преподавателя за предыдущий период.

Предполагается, что построение системы оплаты труда с применением фонда кафедры позволит повысить мотивацию преподавателей и уровень оплаты их труда, а также позволит достичь показателей, предусмотренных условиями эффективных контрактов с преподавателями.

Помимо данного фонда в структуру выплат, осуществляемых профессорско-преподавательскому составу, представляется целесообразным включить компенсацию за использование собственного оборудования и иных необходимых для выполнения трудовой деятельности средств при организации удаленного (дистанционного) рабочего места. Размер и дифференциация данных выплат должен регламентироваться локальными

нормативными актами вуза. Предполагается, что наличие данной выплаты позволит снизить финансовую нагрузку на преподавателей, возникшую в связи с переходом на удаленную работу.

Таким образом, для достижения поставленных перед эффективным контрактом задач, вузам необходимо провести корректировку в существующие системы оценки и мотивации деятельности профессорско-преподавательского состава.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Организация труда профессорско-преподавательского состава имеет большое значение для повышения эффективности деятельности преподавателей, а также обеспечения качества образовательного процесса вуза и роста конкурентоспособности его выпускников на рынке труда. В данной работе автором были предприняты попытки сформировать предложения по совершенствованию организации труда рассматриваемой категории работников, в том числе с учетом тенденций развития высшего образования и трансформации труда преподавателей высшей школы.

В качестве основных выводов и результатов диссертационного исследования стоит отметить следующие:

1. Проведен комплексный анализ сложившихся подходов к организации нормирования труда работников организаций, в том числе профессорско-преподавательского состава. Выявлено, что до настоящего времени в научно-методической литературе не сформировалась система норм труда профессорско-преподавательского состава, соответствующая общепринятой теории нормирования труда.

2. Проведены методические разработки по формированию примерной структуры норм труда профессорско-преподавательского состава вузов, а также осуществлена их группировка.

Рассматривая структуру норм труда профессорско-преподавательского состава вузов, автор, исходя из структуры норм труда, предложенной Б.М. Генкиным [57, 58], предлагает включить в нее следующие укрупненные группы:

- нормы затрат труда,
- нормы результатов труда,
- нормы управляемости и обслуживания,

- нормы условий труда,
- нормы соотношений.

Каждая из указанных групп имеет свою структуру, которая приводится автором в работе.

В *нормы затрат* труда включены:

- нормы длительности учебных занятий;
- нормы трудоемкости учебных занятий;
- нормы зарплатоемкости учебных занятий;
- нормы численности преподавателей;
- нормы численности студентов.

В соответствии с концепцией соизмерения затрат и результатов выделены *нормы результатов труда*, которые характеризуются:

- достижениями студентов, аспирантов (докторантов) и выпускников (показатели итоговой аттестации студентов, защиты диссертаций на соискание ученой степени аспирантами и докторантами, достижения выпускников при трудоустройстве, в выполнении научно-исследовательских работ и др., оценка выпускников работодателями);
- результатами научно-исследовательской работы преподавателей (публикационная активность, включая индексы цитирования, авторские свидетельства, патенты, участие в грантах и т.п.).

Помимо норм затрат и результатов труда в систему норм труда преподавателей предлагается включить:

нормы управляемости и обслуживания, устанавливаемые для структурных подразделений (кафедр, институтов, факультетов) и вуза в целом;

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 (выпускных квалификационных, курсовых, научных работ и т.д.).

нормы условий труда, которые характеризуются количеством часов аудиторной и внеаудиторной работы с учетом психофизиологических условий труда (интеллектуальной, сенсорной и эмоциональной нагрузки).

Предполагается, что формирование образовательными организациями систем нормирования труда в соответствии с общепринятой теорией нормирования труда позволит повысить эффективность управления вузом.

2. По результатам сравнительного анализа различных точек зрения в отношении принципов учебно-воспитательного процесса в вузах, рассмотренных в работах [111, 121, 149], сформулирован следующий вывод – данные принципы учитывают тенденции развития системы высшего образования, но не в полной мере отражают подходы к образованию с позиций его взаимосвязи с процессами развития современной мировой цивилизации, которые были выявлены автором в процессе анализа основных социально-экономических показателей. Кроме того, в совокупности принципов не получила отражение следующая их особенность - система высшего образования в большей мере, чем иные его уровни, нацелена на формирование у обучающихся творческого подхода к решению поставленных перед ними задач, главную роль в котором занимает преподаватель, являясь основным участником образовательного процесса.

С учетом этого обстоятельства автором сформулированы и обоснованы принципы организации труда преподавателей вузов, к которым отнесены:

а) принципы, ориентированные на профессиональный аспект обучения:

– принцип компетентности – освоение студентами и аспирантами системы компетенций, соответствующих основной профессиональной образовательной программе;

– принцип креативности – развитие и реализация творческих способностей студентов и аспирантов;

б) универсальные принципы, ориентированные на воспитательный аспект:

– принцип этичности – формирование и развитие компетенций, нацеленных на соблюдение правовых и этических норм;

– принцип экологичности – формирование компетенций, нацеленных на соблюдение экологических норм.

Поскольку профессорско-преподавательский состав является основным участником образовательного процесса, данные принципы должны найти отражение и в системе организации его труда.

При реализации указанных принципов предлагается принципы компетентности, этичности и экологичности учитывать в системе ограничений, а принцип креативности формализовать критерием оптимальности.

Таким образом, решение задачи оптимума позволит преподавателям делать выбор в пользу наиболее эффективного с их точки зрения соотношения критериев для достижения основной цели: формирования студента-профессионала и студента-личности одновременно с учетом оптимизации нагрузки как самого преподавателя, так и обучающегося. Каждый преподаватель, имея высокий уровень своей квалификации, может творчески подойти к реализации учебно-воспитательного процесса, научно обосновав выбор методов и технологий после проведения анализа всех возможных вариантов реализации.

4. Анализ опыта российских образовательных организаций в области расчета годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава позволяет сделать вывод о том, что данный вопрос остается актуальным уже достаточно долгое время. При развитии системы нормирования годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава образовательным организациям стоит большое внимание уделять индивидуализации расчета ее размера, исходя, в том числе из квалификационной категории работника, индивидуальной траектории его развития, а также численности учебных групп, размера контактной групповой нагрузки студентов и соотношения численности профессорско-преподавательского состава и обучающихся.

На основании этого автором разработаны предложения по совершенствованию расчета указанного показателя с учетом предложенной системы норм труда.

В качестве обоснования применения предлагаемой методики автор приводит расчет размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава на основе данных вуза А, а также в качестве примера рассматривает теоретическую задачу.

В результате произведенных вычислений делается предположение, что размер годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в ряде образовательных организаций может быть обоснованно снижен, что позволит перераспределить рабочее время преподавателей (к примеру, с учебной работы на научно-исследовательскую, роль которой в высшем образовании ежегодно растет).

5. Формализована зависимость размера годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава от числа и трудоемкости дисциплин, предусмотренных учебным планом образовательных программ высшего образования, в результате чего был сделан вывод о том, что

количество дисциплин в учебном плане образовательной программы, читаемых штатными преподавателями, и размер годовой учебной нагрузки преподавателя находятся в обратно пропорциональной зависимости.

Для успешной реализации указанной методики расчета требуется оптимизация следующих показателей:

- объем контактной индивидуальной нагрузки профессорско-преподавательского состава на 1 студента;
- объем контактной групповой нагрузки профессорско-преподавательского состава со студентами;
- количество учебных дисциплин учебного плана, читаемых штатными преподавателями;
- число дисциплин, приходящихся на 1,0 ставки профессорско-преподавательского состава;
- численность студентов, обучающихся по образовательной программе;
- соотношение численности профессорско-преподавательского состава и численности студентов;
- объем годовой учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава.

6. Предложены инструменты совершенствования системы мотивации эффективной работы профессорско-преподавательского состава вузов, которые состоят в следующем:

- снижение аудиторной нагрузки на одного преподавателя, которое может быть компенсировано за счет работы с аспирантами, магистрантами, руководства дипломным проектированием;
- перераспределение аудиторной нагрузки между другими членами кафедры с получением ими компенсацией за счет премии из специального фонда кафедры;

- выделение этого фонда из общего премиального фонда университета с учетом результатов научной деятельности кафедры;
- организация работы по поощрению профессорско-преподавательского состава за изобретение, выполнение проектов по хозяйственным договорам, по получению грантов научных фондов;
- осуществление компенсационных выплат за использование собственного оборудования и иных средств, необходимых для выполнения трудовой деятельности, при организации удаленного (дистанционного) рабочего места.

7. Сформированы перспективные направления развития организации преподавательского труда в высшем учебном заведении, среди которых отмечены:

- организация преподавательского труда в вузе на основе модернизации трудовых процессов;
- выявление иерархии потребностей преподавателя вуза, в основе которой лежат материальные потребности, а на вершине – потребность в саморазвитии, потребность в передаче социального опыта, партисипативная потребность, и реализация всех этих потребностей при организации труда преподавателей;
- определение премиальной части заработной платы профессорско-преподавательского состава, исходя из оценки результативности деятельности преподавателя, основанной на следующих пропорциях: влияние позиции руководства вуза, кафедры и студенческого сообщества: 45% - оценка руководства университета, 45% - оценка кафедры (факультета), 10% - оценка студентов;
- переход от управления группами к групповой работе, развитие культуры сотрудничества среди преподавателей и студентов, система

менеджмента знаний, достижение высокого уровня самообучаемости преподавателей;

— организация преподавательского труда в высшем учебном заведении с позиции согласования решений, что подразумевает согласование решений внутри руководства вуза, внутри факультета (кафедры), а также между руководством вуза и факультетом (кафедрой) с учетом мнения студентов (как вспомогательного индикатора);

— выделение научно-педагогического и инновационно-инвестиционного комплекса вуза, поскольку современное высшее учебное заведение должно создавать образовательный продукт, научный продукт и инновационный продукт;

— организация перманентного повышения квалификации профессорско-преподавательского состава, связанного с быстрой трансформацией содержательной части образовательных программ, а также технологий образования;

— формирование кадрового резерва для руководителей образовательной организации из числа представителей профессорско-преподавательского состава, поскольку педагог в системе высшего образования выступает, в том числе, как потенциальный руководитель, входящий в административно-управленческий аппарат вуза.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 ФЗ: офиц. текст в ред. последних изменений. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
2. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
3. Об образовании: закон Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
4. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании: закон СССР от 19.07.1973 № 4536-VIII. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
5. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2019, протокол № 11). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
6. Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации: постановление Совета Министров - Правительства РФ от 26 июня 1993 г. № 597. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».
7. Об утверждении санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда: постановление Главного

государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

8. О соотношениях численности работников профессорско-преподавательского состава и обучающихся образовательных организаций высшего образования: постановление Правительства РФ от 17 марта 2015 г. № 234. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

9. О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников: постановление Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

10. О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах: постановление Совета народных комиссаров СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

11. Об изменении Постановления совнаркома СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000 «О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах»: постановление Совета народных комиссаров СССР от 22 августа 1940 г. № 1506. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

12. О мерах по коренному улучшению качества подготовки и использования специалистов с высшим образованием в народном хозяйстве: Постановление Центрального комитета КПСС, Совета министров СССР от 13 марта 1987 г. № 325. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

13. О мерах улучшения научно-исследовательской работы в высших учебных заведениях: постановление Совета Министров СССР от 12 апреля 1956 г. № 456. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

14. Об утверждении Особенности режима рабочего времени и

времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность: приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

15. О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников: приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

16. Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю: приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588 Н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

17. Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в Федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 818. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

18. Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в Федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях: приказ Минздравсоцразвития от 29.12.2007 № 822. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

19. Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»: приказ Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

20. Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015 г. № 293. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

21. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 г. № 301. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

22. О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре: приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

23. О порядке формирования государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в отношении федеральных государственных учреждений и финансового обеспечения выполнения государственного задания: постановления Правительства Российской Федерации от 26 июня 2015 г. № 640. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

24. Об улучшении организации труда профессорско-преподавательского состава вузов: приказ Минвуза СССР от 01.08.1977 г. № 805. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

25. Об утверждении Примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом вузов: приказ Минвуза СССР от 05.04.1984 г. № 230. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

26. Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования: приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. № 217н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

27. Об утверждении Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта: приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

28. Об утверждении Типового положения о порядке планирования учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава: приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 17 июля 1987 г. № 510. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

29. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда Р 2.2.2006-05, утв. Руководителем Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, главным государственным санитарным врачом РФ Г.Г. Онищенко 29.07.2005 г. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

30. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2020 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых

отношений от 24.12.2019, протокол № 11). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

31. О примерных нормах времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования: письмо Минобразования России от 26.06.2003, № 14-55-784 ин/15. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

32. Свод правил здания образовательных организаций высшего образования. Правила проектирования. Утв. Приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации от 16 декабря 2016 г. № 974/пр и введен в действие с 17 июня 2017 г. URL: <https://docs.cntd.ru/document/456069591?marker=7D20K3> (дата обращения 25.04.2019).

33. Инструктивное письмо Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 17 октября 1961 г. № И-66. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

34. Инструктивное письмо Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 07 декабря 1961 г. № И-81. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

35. Инструктивное письмо Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 15 сентября 1956 г. № И-100. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

36. Методика расчета показателей мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций за 2018 г. URL: https://monitoring.miccedu.ru/iam/2019/_vpo/docs/Методические%20указания%201-Мониторинг%202019.pdf (дата обращения 01.05.2019).

37. О реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»: распоряжение Правительства РФ от 31.12.2020 № 3697-р. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

38. О мерах по реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет – 2030»: постановление Правительства от 13.05.2021 № 729. URL: [http://static.government.ru/media/files/YhKlMy69luloIHPUE7AmgAfjLOLAFAq.pdf/](http://static.government.ru/media/files/YhKlMy69luloIHPUE7AmgAfjLOLAFAq.pdf) (дата обращения 20.05.2021).

39. Приказ ФГАОУ ВО «МГИМО МИД» № 450 от 01.07.2016 г. «Об утверждении положения «О планировании и учете работы профессорско-преподавательского состава МГИМО МИД России».

40. Приказ ФГБОУ ВО «РГУТИС» № 109/2 от 25.04.2017 «О соотношении учебной нагрузки и другой деятельности педагогических работников в пределах учебного года на 2017/2018 учебный год»

41. Приказ АНО ВО «Северо-западный открытый технический университет» от 30.06.2017 № 32-УМ (с изменениями, утвержденными приказом от 02.10.2017 № 42-УМ) «Об утверждении норм времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом на 2017-2018 учебный год»

42. Свод правил СП 278.1325800.2016 «Здания образовательных организаций высшего образования. Правила проектирования» (утв. приказом Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства РФ от 16 декабря 2016 г. № 974/пр). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс».

Монографии, сборники научных трудов, научные статьи в журналах и иных периодических изданиях

43. Абрамов, Р.Н. Рабочее время и ролевые напряжения сотрудников современного российского университета/ Р.Н. Абрамов, И.А. Груздев, Е.А. Терентьев // Вопросы образования. - 2017.- № 1. - С. 88-111

44. Ахмадуллин, А.М. Автоматизация распределения учебной нагрузки по преподавателям кафедры/ А.М. Ахмадуллин, З.Т. Яхина // Поиск эффективных решений в процессе создания и реализации научных разработок в российской авиационной и ракетно-космической промышленности: сборник трудов Международной научно-практической конференции. – Казань, 05–08 августа 2014 года: Издательство Казанского государственного технического университета, 2014. С. 368-369

45. Активные и интерактивные образовательные технологии (формы проведения занятий) в высшей школе учебное пособие / сост. Т.Г. Мухина. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2013. –97 с.

46. Бергер, П. Социальное конструирование реальности: Трактат по социологии знания/ П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.

47. Бородина, В.В. Нормирование труда: учеб. пособие / В.В.Бородина. -М. : Издательский дом «Городец», 2005. -192 с.

48. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда./М.И. Бухалков.- М. : ИНФРА - М, 2007. - 400 с.

49. Булавинцева, М.Г. Традиционные и глобальные ценности в системе непрерывного образования Южной Кореи/ М.Г. Булавинцева, О.Г. Зимонина// Среднерусский вестник общественных наук том 12. – 2017. - №6. - С. 56-64

50. Бычин, В.Б. Анализ зарубежного опыта нормирования и регламентации труда вузовского персонала/ В.Б. Бычин, О.В. Забелина, Н.В.

Пилипчук //Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2017. – № 2 (26). – с. 168-171

51. Варламова, С.А. Принятие решений при распределении учебной нагрузки/ С.А. Варламова, Е.В. Белобородова, А.В. Затонский //Фундаментальные исследования. – 2008. - № 9. – с. 15-24.

52. Викторова, Е.В. Образование в условиях развития цифровой экономики: тренды и вызовы/Е.В. Викторова, Д.А. Горулев//Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства: сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Часть 1/под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Миэринь. – СПб, 31 января-1 февраля 2019 г.: Изд-во СПбГЭУ. - 2019. С. 47-55

53. Волгин, Н. А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник/ Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. - М.: Экзамен, 2006. - 736 с.

54. Воспитательная среда университета: традиции и инновации: монография / А. В. Пономарев [и др.]. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 408 с.

55. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов/ Б.М. Генкин. -М.: Издательская группа НОРМА, 2007. -448 с.

56. Генкин, Б.М. Оптимизация норм труда/ Б.М. Генкин. - М.: «Экономика», 1982.

57. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях/ Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм и доп. - М.: «Норма», 2014. - 416 с.

58. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда/ Б.М. Генкин. - 8-е изд., изм и доп. - М.: «Норма», 2015. - 464 с.

59. Генкин, Б.М. Общественный строй и качество жизни человека (история, теория, практика)/Б.М. Генкин. – СПб.: Нестор-История, 2018.-112 с.
60. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография/Б.М. Генкин. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 352 с.
61. Генкин, Б.М. Теория и методика сравнительной оценки качества жизни населения страны/Б.М. Генкин, Д.Н. Десятко, Е.А. Екимова //Уровень жизни населения регионов России. - 2016. - № 4. - С. 31-42
65. Гераскин, Н.И. Совершенствование норматива соотношения профессорско-преподавательского состава и студентов федеральных и национальных исследовательских университетах/ Н.И. Гераскин, К.С. Зайцев, Э.Ф. Крючков//Университетское управление: практика и анализ. – 2008.-№ 5. – С. 39-41
66. Григораш, О.В. Методика планирования учебной нагрузки с учетом результатов работы преподавателей/О.В. Григораш// Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2013. - № 92(08). – С. 1333-1347.
67. Григораш, О.В. О необходимости изменения норм времени педагогической работы профессорско-преподавательского состава/О.В. Григораш//Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2016. - № 119. - С. 1180-1199.
68. Ерунов, В.П. К вопросу оптимизации затрат учебного времени преподавателя при подготовке специалистов/В.П. Ерунов, И.И. Морковин // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2001. - № 1. – С. 67-72.

69. Кабанов, П.В. О целесообразности разделения процессов производства и потребления знаний/П.В. Кабанов// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. - 2011. -№ 4 (17). -С. 117-120.
70. Кабанов, В.Н. Нормирование труда в высших учебных заведениях/В.Н. Кабанов// Экономика образования. – Кострома: Костромской государственный университет имени Н.А. Некрасова.- 2013. - № 2. - С.42-48
71. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом/А.Я. Кибанов.- М.: ИНФРА-М, 2011.- 448 с.
72. Козлителина, И. Организация нормирования труда/И. Козлителина, А. Заикин, Н. Свирид// НЭГ.Информбанк. -2005. - №17. - с. 14-27
73. Клячко, Т.Л. Будущее университетов/Клячко Т.Л. ,May В. А. // Серия «Научные доклады: образование».-Москва: Дело, 2015. – 62 с.
74. Кучерюк, В.И. Оптимальное планирование работы преподавателя вуза/ В.И. Кучерюк, О.Л. Уманская, Н.А. Кривчун //Современные проблемы науки и образования. -2015. – № 1-1. - С. 131.
75. Михалкина, Е.В. Нормирование труда в вузах: анализ норм труда профессорско-преподавательского состава/Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Н.В. Гапоненко//Кадровик. – 2012. - № 7. – С. 30-50
76. Миэринь, Л.А. Технологии преподавания в рамках концепции креативного образования/Л.А. Миэринь// Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства: сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Часть 1/под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Миэринь. – СПб, 31 января-1 февраля 2019 г.: Изд-во СПбГЭУ. - 2019. – С. 164-173

77. Новрадова-Василиади, С.М. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в Российской Федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений)/ С.М. Новрадова-Василиади// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право, издательство ЮЗГУ (Курск). - 2017. - том 7. - № 2 (23), С. 36-43.

78. Нормирование труда: учебник для вузов/ Б. М. Генкин, С. М. Семенов, Р. П. Миускова [и др.]/под ред. Б.М. Генкина - М.: «Экономика», 1985. – 272 с.

79. Организация и нормирование труда в отраслях непроизводственной сферы / Зайнуллина М.Р., Набиева Л.Г., Палей Т.Ф.: Под ред. Палей Т.Ф.- Казань: 2013.-120 с.

80. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие/В.П. Пашуто.- М.: КНОРУС, 2005.-320 с.

81. Петров, М.И. Нормирование труда/ М.И. Петров. М. : Альфа-Пресс, 2005. - 87 с.

82. Петроченко, П.Ф. Нормирование труда в СССР/П.Ф. Петроченко. М.: «Мысль», 1964. – 351 с.

83. Петти, У. Экономические и статистические работы/У. Петти.- М., 1940. – 324 с.

84. Плакий, С. Сверхэксплуатация преподавателей главная угроза высшей школе и развитию России в XXI в./С. Плакий// Aima mater («Вестник высшей школы»). - 2004. - № 3. - С. 16-22.

85. Потемкин, В.К. Новая экономика и учебно-методические основания ее развития/В.К. Потемкин// Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства: сборник трудов III Национальной научно-

методической конференции с международным участием. Часть 1/под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Миэринь. – СПб, 31 января-1 февраля 2019 г.: Изд-во СПбГЭУ. - 2019. - С. 23-27.

86. Потуданская, В.Ф. Профессиональные компетенции как инструмент оценки эффективности труда преподавателя вуза /В.Ф. Потуданская, О.И. Литвинова// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса.- 2011. -№ 4 (17).- С.92-96.

87. Романов, Е.В. Нормирование нагрузки преподавателей: проблемы и поиск решений/Е.В. Романов// Университетское управление: практика и анализ.- 2016. -№ 104 (4).- С.64-81.

88. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда/А.И. Рофе.- М.: МИК, 2001. - 315 с.

89. Рофе, А.И. Экономика труда: учебник/А.И. Рофе.- М.: КНОРУС, 2010. 400 с.

90. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. –СПб.: Питер, 2000. –712 с. –(Серия «Мастера психологии»).

91. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов/А. Смит. - М.: Эксмо, 2020. – 1056 с.

92. Сосновы, А.П. Методы и средства эффективной мотивации персонала: избранные главы из руководства/ А.П. Сосновы.- М., 2007. - 188 с.

93. Спиркин, А.Г. Философия: Учебник/ А.Г. Спиркин. - М.: Гардарики, 2005. - 736 с.

94. Тейлор, Ф.У Принципы научного менеджмента/пер. с англ./Ф.У. Тейлор.- М.: Финансы и статистика, 1989.- 73 с.

95. Тихомирова, Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб. пособие /Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т». - 2008.- 185 с.

96. Трунин, С. Н. Экономика труда: учебник/С.Н. Трунин.- М.: Экономика, 2009.- 496 с.
97. Тучков, А.И. Экономика труда: учебник. 2-е изд., доп., пер. / А.И. Тучков.- М.: ИКФ «ЭкМос», 2008.-318 с.
98. Учебная нагрузка и оплата труда преподавателей российских вузов//Экономика образования. -2001. -№ 4.- С.78-88
99. Федченко, А.А. Доходы работников: сущность и регулирование/ А.А. Федченко. -Воронеж: Издательство Воронежского государственного университета, 2001 - 206 с.
100. Чернякова, Н.С. О возможностях и границах цифровизации гуманитарного образования/Н.С. Чернякова//Архитектура университетского образования: современные университеты в условиях единого информационного пространства: сборник трудов III Национальной научно-методической конференции с международным участием. Часть 1/под ред. проф. И.А. Максимцева, проф. В.Г. Шубаевой, проф. Л.А. Миэринь. – СПб, 31 января-1 февраля 2019 г.: Изд-во СПбГЭУ. - 2019. - С. 60-63.
101. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 080505 «Управление персоналом»/С.А. Шапиро.- Москва : КноРус, 2012 Москва : КноРус, 2012.-251 с.
102. Шахова, Е.Ю. Моделирование распределения рабочего времени преподавателей/Е.Ю. Шахова//Статистика и Экономика. 2017. - № 1.- С. 11-23. <https://doi.org/10.21686/2500-3925-2017-1-11-23>.
103. Экономика труда (социально трудовые отношения)/ Под ред. Волгина Н. А., Одегова Ю. Г. - М.: «Экзамен», 2003. - 356 с.
104. Экономика труда: учеб.-метод. пособие / Институт труда Минтруда России (НИИ труда). М.: Финстатинформ, 2002.- 490 с.

105. Эмерсон, Г. Двенадцать принципов производительности/ Пер. с англ. А. И. Ромма; Под ред. И. Ф. Попова. - Ленинград; Москва: Техника упр., 1931. - 213 с.
106. Эренберг, Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика/Р. Дж. Эренберг, Р.С. Смит.- М.: Изд-во МГУ, 1996. -428 с.
107. Эрхард, Л. Полвека размышлений : Речи и ст. / Людвиг Эрхард; [Введ. К. Хоманна]; Перевод с нем. А. Андропова и др. - М. : Наука : ТОО "Ордынка", 1996. - 606 с.
108. Эрхард, Л. Благополучие для всех : [Пер. с нем.] / Людвиг Эрхард; Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. - М. : Дело, 2001. – 332 с.
109. Яковлев, Р.А. Оплата труда в организации: учебное пособие/ Р.А. Яковлев. -М.: МЦФЭР. - 2003. -159 с.
110. Яшин, А.А. Нормирование и распределение учебной нагрузки: взгляд практика/А.А. Яшин, М.Н. Струкова// Университетское управление: практика и анализ.- 2015. -№ 6 (100).- С.100-108.

Интернет-источники

111. Байбородова, Л.В. Принципы организации образовательного процесса в педагогическом вузе/ Л.В. Байбородова, Л.Н. Серебренников //Ярославский педагогический вестник. – 2016. – № 1. С. 20-26. URL: http://vestnik.yspu.org/releases/2016_1/07.pdf (дата обращения 16.02.2019).
112. Ботнева Н.Ю. Образование и его влияние на рост экономики/Н.Ю. Ботнева, В.Н. Филаткин//Сборник научных статей «Проблемы системной модернизации экономики России: социально-политический, финансово-экономический и экологический аспекты», СПб.: Институт бизнеса и права. -

2010. URL: <http://www.ibl.ru/konf/021210/105.html> (дата обращения 09.02.2019).

113. Василенко, В.А. Экология и экономика: проблемы и поиски путей устойчивого развития = Nature and economics: Challenges and searches for ways of sustainable development: Аналит обзор/ В.А. Василенко/СО РАН. ГПНТБ, ИЭиОПП; Отв.ред. д-р экон. наук Г.М. Мкртчян. – 2-е изд., стереотип. – Новосибирск, 197. – 123 с. – (Сер. «Экология». Вып. 38). С. 5. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_469336_27660195.pdf. (дата обращения 30.01.2019).

114. Воспитательная среда университета: традиции и инновации: монография/ А.В. Пономарев [и др.]. – Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2015. – 408 с. URL: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/30963/1/978-5-7996-1368-6.pdf> (дата обращения 23.12.2019).

115. Владимир Путин обсудил научный прогресс с президентским советом по науке и образованию. Официальный сайт Первого канала. URL: https://www.1tv.ru/news/2018-11-27/356372-vladimir_putin_obsudil_nauchnyy_progress_s_prezidentskim_sovetom_po_nauke_i_obrazovaniyu (дата обращения: 09.04.2019).

116. Глава ООН призвал не забывать уроки 30-х годов и противостоять ненависти и нетерпимости», 18 января 2019 Заседание ООН. Официальный сайт ООН. URL: <https://news.un.org/ru/story/2019/01/1347122> (доступ 15.01.2020)

117. Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования. Официальный сайт ГИВЦ. URL: <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/>

118. Доклад ООН о человеческом развитии 2016 г., стр. 206–209, данные доступны не для всех стран и территорий URL:

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2016_report_russian_web.pdf (дата обращения 19.01.2019)

119. Доклад Генерального секретаря ООН «Положение в области преступности и уголовного правосудия в мире» URL: http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/ACONF222_4_r_V1500371.pdf (дата обращения 20.01.2019)

120. Матерова А.В. Мотивация научно-исследовательской деятельности студентов//Вестник РУДН., серия Психология и педагогика, 2012. № 1. С. 132-137. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/motivatsiya-nauchno-issledovatel'skoj-deyatelnosti-studentov> (дата обращения 12.11.2019)

121. Образовательный сайт Сильчевой Т.Н. URL: http://www.silchenkova.ru/sysh_princ_organis/index.html (дата обращения 16.02.2019)

122. Официальный сайт организации Транспэрэнси интернэшнл URL: <https://www.transparency.org/en/gcb> (дата обращения 20.01.2019)

123. Официальный сайт ООН: URL: http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/crime/ACONF222_4_r_V1500371.pdf

124. Сайт BBC news: URL: https://www.bbc.com/russian/business/2015/05/150521_oecd_rich_poor_gap (дата обращения 19.01.2019)

125. Официальный сайт Росстата. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения 25.04.2021)

126. Официальный сайт информационно-аналитической службы «Русская народная линия». URL: http://ruskline.ru/news_rl/2014/10/31/esli_my_ne_vospitaem_cheloveka_samodostatochnogo_u_nas_ne_budet_strany/ (дата обращения 25.01.2020)

127. Официальный сайт Главного информационно-вычислительного центра Министерства образования и науки Российской Федерации. URL: <http://www.miccedu.ru> (дата обращения 16.10.2020)

128. Сайт «Рейтинги стран и компаний» URL: <http://total-rating.ru/1918-chislennost-naseleniya-v-mire-po-godam.html> (дата обращения 17.01.2020)

129. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования- URL: <http://www.fgosvo.ru>

130. Официальный сайт ОЭСР URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_IV. (дата обращения 17.01.2020)

131. Официальный сайт ООН URL: <https://www.un.org/development/desa/publications/international-migration-report-2017.html>. (дата обращения 17.01.2020)

132. Официальный сайт ВШЭ: URL: <https://issek.hse.ru/news/166129985.html> (дата обращения 17.01.2020)

133. Официальный сайт ЮНЕСКО: URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235407_rus (дата обращения 17.01.2020)

134. Официальный сайт Всемирной организации интеллектуальной собственности : URL: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2019.pdf. (дата обращения 20.01.2020)

135. Официальный сайт Кноема: URL: <https://knoema.ru/atlas/topics/Исследования-и-разработки/Затраты-на-НИОКР/Расходы-на-НИОКР-в-percent-к-ВВП> (дата обращения 20.01.2020)

136. Сайт Visasam: URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/prestupnost-v-mire.html> (дата обращения 20.01.2020)

137. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_282738/ (дата обращения 10.04.2019)

138. Производственный календарь на 2019 год. URL: <http://www.consultant.ru/law/ref/calendar/proizvodstvennye/2019/> (дата обращения 13.05.2019 г.)

139. Рейтинг лучших университетов мира по версии Times Higher Education. Гуманитарная энциклопедия// Центр гуманитарных технологий, 2006–2019 (последняя редакция: 24.01.2019). URL: <https://gtmarket.ru/ratings/the-world-university-rankings/info> (дата обращения 19.02.2019)

140. Сайт nonews.co. URL: <https://nonews.co>. <https://nonews.co/directory/lists/countries/production> (дата обращения 19.02.2019)

141. Методика проведения рейтинга ARWU URL: <http://www.shanghairanking.com/Shanghairanking-Subject-Rankings/Methodology-for-ShanghaiRanking-Global-Ranking-of-Academic-Subjects-2018.html> (дата обращения 17.01.2019)

142. Методика проведения рейтинга THE URL: <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/methodology-world-university-rankings-2019> (дата обращения 17.01.2019)

143. Методика проведения рейтинга QS URL: <http://www.iu.qs.com/university-rankings/indicator-academic/> (дата обращения 17.01.2019)

144. Сафонов К.Б. Этические кодексы: проблемы создания и применения/Вестник Пермского университета. Вып. 1. 2013. С. 54-57 URL:

<https://cyberleninka.ru/article/v/eticheskie-kodeksy-problemy-sozdaniya-i-primeneniya> (дата обращения 16.02.2019)

145. Соловьева Т.С. Творческий потенциал студентов вузов Вологодской области//Проблемы развития территории. 2012. № 3(59). С. 108-

116. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/tvorcheskiy-potentsial-studentov-vuzov-vologodskoy-oblasti> (дата обращения 15.04.2019)

146. Форд Г. «Моя жизнь, мои достижения», 1922. URL: <https://www.fordac.com/henry-ford/glava-5-nachinaetsya-nastoyashchee-proizvodstvo> (дата обращения 09.02.2019)

147. Форд Г. «Сегодня и завтра», 1926. URL: <https://www.fordac.com/henry-ford/glava-13-prodolzhitelnost-truda-i-vysota-zarabotnoi-platy> (дата обращения 09.02.2019)

148. ФУМО рекомендует перейти от кафедральной структуры к управлению образовательными программами. URL: <https://www.syksu.ru/news/15508/> (дата обращения 19.03.2019)

149. Якса Н.В. Основные принципы организации воспитательного процесса в вузе/Научный вестник Крыма/№ 1. - 2016. URL: <http://nvk-journal.ru/index.php/NVK/article/view/3/html> (дата обращения 16.02.2019)

Диссертации и авторефераты диссертаций

150. Бартунаев, Л.Р. Трансформация системы нормирования труда в условиях рыночной экономики: вопросы теории и практики: автореф. дисс. доктор эконом. наук/Бартунаев Лазарь Романович. – Москва, 2005. – 49 с.

151. Брылев, В.И. Нормирование труда в рыночной экономике: дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.07/Брылев Владимир Ильич.- Москва, 1998.- 154 с.

152. Волгин, Н.А. Мотивационный механизм взаимосвязи доходов работника и результативности производства : дисс. ... доктора эконом. наук: 08.00.05/Волгин Николай Алексеевич. - Москва, 1993. - 428 с.
153. Гостева, Г.В. Совершенствование организации и нормирования труда работников высшей школы: дисс. ...канд. эконом. наук: 08.00.05/Гостева Галина Валентиновна - Воронеж, 2005. -202 с.
154. Захаров, А.Д. Развитие системы нормирования труда персонала организации сферы услуг: автореф. дисс. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 /Захаров Андрей Дмитриевич. – Москва, 2012. - 28 с.
155. Минева, О.К. Нормирование и оплата труда в системе управления персоналом высших учебных заведений: дисс. ... доктора эконом. наук: 08.00.05/Минева Оксана Карловна. – Москва, 2007. – 382 с.
156. Пикалин, Ю.А. Организация и нормирование труда в системе управления персоналом: теоретические и методологические аспекты: дисс. ...доктора эконом. наук: 08.00.05/Пикалин Юрий Анатольевич/.- Москва, 2003.- 268 с.
157. Пирогова, Е.В. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения: диссертация ... канд. эконом. наук /Пирогова Елена Владимировна.- Саратов, 2009. - 211с.
158. Протасова, И.И. Модернизация системы управления мотивацией труда преподавателей в сфере высшего образования: диссертация ... канд. эконом. наук/Протасова Инна Ивановна.- Краснодар, 2013.-193 с.
159. Романова, И.Б. Формирование системы стратегического управления конкурентоспособностью высшего учебного заведения: диссертация ... доктора эконом. наук/Романова Ирина Борисовна.- Ульяновск, 2007.- 364 с.

160. Синянская, Е.Р. Нормирование труда в системе управления человеческим капиталом организации: автореф. дисс. ... канд. эконом. наук/Синянская Елена Рудольфовна.- Екатеринбург, 2010.- 26 с.

Публикации на иностранном языке

161. Adams, J.S. Inequity in social exchange/ J.S. Adams//In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2). New York: Academic Press, 1965. P.- 267-299

162. Ansari, M. M. Norms of work of teachers of correspondence courses/ M. M. Ansari // *Distance education*. 1992. P.132-133.

163. Davenport, *Working knowledge: now organizations manage what they know*/ T.H. Davenport, L. Prusak. Poston, Massachusetts: Harward Pusiness School Press, 1998. 199 p.

164. Eurydice. *School Heads in the European Union*. Brussels. 1996.

165. European Commission. *Key data on education in the European Union*. Luxembourg, 1996.

166. Gilbreth, Frank B.; Gilbreth, Lillian M. *Fatigue Study, the Elimination of Humanity's Greatest Unnecessary Waste. A First Step in Motion Study*/ Frank B. Gilbreth; Lillian M. Gilbreth. — Forgotten Books, 2010. — 238 p.

167. Gilbreth, Lillian M. *The Psychology of Management: The Function of the Mind in Determining, Teaching and Installing Methods of Least Waste*/ Lillian M. Gilbreth. — Nabu Press, 2011. — 360 p.

168. Liudvika, Leišyt. *Organizing Academic Work in Higher Education: Teaching, learning and identities*/ Leišyt Liudvika, Uwe Wilkesmann. Routledge, 2016. 300 p.

169. Machlup, F. *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*/ F. Machlup. Princeton: N.J.: Princeton University Press, 1962. 416 p.

170. Maslow. A. H. A Theory of Human Motivation/ A. H. Maslow// Psychological Review, 1943.-№50.-P. 370-396.

171. Maddison, A. Dynamic Forces of Capitalist Development/ A. Maddison. Oxford University Press. 1991.

172. Nonaka, I. The Knowledge-Creating Company: How Japanes companies create the dynamics of innovation / Nonaka I., Takeuchi H. // Oxford University Press. – 1995.

173. Transfert du savoir au service des objectifs de développement. des opérations de la Banque mondiale. Paris: Précis, 1999.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Оценка степени напряженности труда преподавателя образовательной организации высшего образования²²

Показатели напряженности трудового процесса	Класс условий труда			
	Оптимальный	Допустимый	Вредный	
	Напряженность труда легкой степени	Напряженность труда средней степени	Напряженный труд	
			1 степени	2 степени
	1	2	3.1	3.2
1	2	3	4	5
1. Интеллектуальные нагрузки:				
1.1. Содержание работы				+
1.2. Восприятие сигналов (информации) и их оценка				+
1.3. Распределение функций по степени сложности задания				+
1.4. Характер выполняемой работы				+
2. Сенсорные нагрузки				
2.1. Длительность сосредоточенного наблюдения (% времени смены)				+
2.2. Плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в среднем за 1 час работы				+
2.3. Число производственных объектов одновременного наблюдения				+

²² Проведено автором на основе Руководства Р 2.2.2006-05. 2.2. Гигиена труда. Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификация условий труда" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 29.07.2005)

2.4. Размер объекта различения (при расстоянии от глаз работающего до объекта различения не более 0,5 м) в мм при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)		+		
2.5. Работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.п.) при длительности сосредоточенного наблюдения (% времени смены)	+			
2.6. Наблюдение за экранами видеотерминалов (часов в смену):			+	
при буквенно-цифровом типе отображения информации:				
при графическом типе отображения информации:				
2.7. Нагрузка на слуховой анализатор (при производственной необходимости восприятия речи или дифференцированных сигналов)	+			
2.8. Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю)				+
3. Эмоциональные нагрузки				
3.1. Степень ответственности за результат собственной деятельности.				+
Значимость ошибки				
3.2. Степень риска для собственной жизни	+			
3.3. Степень ответственности за безопасность других лиц	+			
3.4. Количество конфликтных ситуаций, обусловленных профессиональной деятельностью, за смену	+			

4. Монотонность нагрузок				
4.1. Число элементов (приемов), необходимых для реализации простого задания или в многократно повторяющихся операциях			+	
4.2. Продолжительность (в сек.) выполнения простых заданий или повторяющихся операций		+		

4.3. Время активных действий (в % к продолжительности смены). В остальное время - наблюдение за ходом производственного процесса		+		
4.4. Монотонность производственной обстановки (время пассивного наблюдения за ходом техпроцесса в % от времени смены)		+		
5. Режим работы				
5.1. Фактическая продолжительность рабочего дня				+
5.2. Сменность работы				+
5.3. Наличие регламентированных перерывов и их продолжительность			+	
Количество показателей в каждом классе	5	4	3	11
Общая оценка напряженности труда	класс 3.2			

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
1937 г.	5 часов в день	все виды учебной и научно-исследовательской работы (чтение лекций, ведение семинаров и практических занятий, проведение экзаменов и зачетов, руководство проектированием и производственной практикой, консультационную работу со студентами и аспирантами, контрольное посещение профессорами лекций и других занятий, проводимых доцентами и другими преподавателями, разработку учебных планов и программ, научно-исследовательскую работу)	объем его учебных занятий со студентами и аспирантами по выполнению учебного плана: для профессора - заведующего кафедрой - от 2 до 2,5 часов, для профессора кафедры - от 2,25 до 2,75 часов, для доцента кафедры, старшего преподавателя, ассистента кафедры и преподавателя - от 2,5 до 3 часов.	Постановление Совета народных комиссаров СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000 «О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах»
1940 г.	6 часов в день	учебной и научно-исследовательской работы (в учебную работу профессорско-преподавательского состава входит: чтение лекций, ведение лабораторных, практических и семинарских занятий, проведение экзаменов и зачетов, руководство дипломным проектированием и производственной практикой студентов, консультация студентов и аспирантов, рецензирование дипломных проектов, рецензирование контрольных работ студентов-заочников, участие в государственных экзаменах по преподаваемым дисциплинам, а также контрольное посещение профессорами лекций и других занятий, проводимых под их руководством доцентами и преподавателями)	для профессора - зав. Кафедрой - от 2,25 до 2,75; для профессора и доцента кафедры от 2,75 до 3,25; для старшего преподавателя, ассистента и преподавателя от 3,0 до 3,5	Постановление Совета народных комиссаров СССР от 22 августа 1940 г. № 1506 «Об изменении Постановления совнаркома СССР от 11 ноября 1937 г. № 2000 «О введении штатных должностей и должностных окладов для профессорско-преподавательского состава в вузах»
1992 г.	6 часов в день	Регулируется нормативными актами, указанными в документе	Учебная нагрузка преподавателя, оговариваемая в контракте, ограничивается верхним пределом, определяемым типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.	Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года N 3266-1 «Об образовании» (самая первая редакция) (ст. 55)

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
		Учебная и научная деятельность: в учебную включаются: лекция, консультация, семинар, практическое занятие, лабораторная работа, контрольная работа, коллоквиум, самостоятельная работа, практика, курсовое проектирование (курсовая работа), дипломное проектирование (дипломная работа). Высшие учебные заведения могут проводить и другие виды учебных работ	отсутствует	Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 26 июня 1993 г. N 597 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации"
1996 г.	не более 36 часов в неделю	Учебная и научная деятельность: в учебную включаются: лекция, консультация, семинар, практическое занятие, лабораторная работа, контрольная работа, коллоквиум, самостоятельная работа, практика, курсовое проектирование (курсовая работа), дипломное проектирование (дипломная работа). Высшие учебные заведения могут проводить и другие виды учебных работ	Учебная нагрузка преподавателя, оговариваемая в контракте, ограничивается верхним пределом, определяемым типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.	Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года N 3266-1 «Об образовании» (самая первая редакция) (ст. 55) (в ред. Федерального закона от 13.01.1996 N 12-ФЗ)
2003 г.	36 часов в неделю	Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.	Учебная нагрузка преподавателя, оговариваемая в контракте, ограничивается верхним пределом, определяемым типовыми положениями о соответствующих типах и видах образовательных учреждений.	Постановление Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников
2010 г.	36 часов в неделю	Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.	Регулируется локальным нормативным актом образовательной организации	Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 “О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников”

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
2012 – н.в.	36 часов в неделю		В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.	Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
		В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.	Учебная нагрузка педагогических работников включает в себя контактную работу обучающихся с преподавателем в видах учебной деятельности. Определяется локальным нормативным актом ОО; Соотношение учебной нагрузки педагогических работников, установленной на учебный год, и другой деятельности, предусмотренной должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом (научной, творческой, исследовательской, методической, подготовительной, организационной, диагностической, лечебной, экспертной, иной, в том числе связанной с повышением своего профессионального уровня), в пределах установленной продолжительности рабочего времени, определяется локальным нормативным актом организации в зависимости от занимаемой должности работника. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава в порядке, предусмотренном пунктом 6.1 настоящего Порядка, устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году (п. 7.1.2.)	Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
			По образовательным программам могут проводиться учебные занятия следующих видов, включая учебные занятия, направленные на проведение текущего	ст. 53. Приказа Минобрнауки России от 19.12.2013 N 1367 (ред. от 15.01.2015) "Об утверждении Порядка

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
			контроля успеваемости: лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации преподавателем обучающимся (далее - занятия лекционного типа); семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия (далее вместе - занятия семинарского типа); курсовое проектирование (выполнение курсовых работ) по одной или нескольким дисциплинам (модулям); групповые консультации; индивидуальные консультации и иные учебные занятия, предусматривающие индивидуальную работу преподавателя с обучающимся (в том числе руководство практикой); самостоятельная работа обучающихся.	организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"
			Контактная работа: занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами,	Приказ Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. N 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"

Период времени	Размер нагрузки (часов в неделю)	Виды работ, входящие в нагрузку	Объем учебных занятий в составе общей нагрузки	Регулирующий нормативный акт
			привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации); иная контактная работа (при необходимости), предусматривающая групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, определяемую организацией самостоятельно.	

Сравнительная характеристика норм труда согласно законодательно закрепленным документам (1977 г., 1984 г., 2003 г.)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Учебная работа					
Чтение лекций	1 час		1 час	Чтение лекций (студенты и аспиранты)	1 час за 1 академический час
Проведение консультаций	до 15% от количества часов лекций на группу	Проведение текущих консультаций по учебным дисциплинам	от общего числа лекционных часов на изучение каждой дисциплины по учебному плану на группу до 5 % - по дневной форме обучения, до 10 % - по вечерней форме обучения, до 15 % - по заочной форме обучения	Проведение консультаций по учебным дисциплинам	от общего числа лекционных часов на изучение каждой дисциплины по учебному плану на 1 группу: 5% по очной форме обучения; 10 % по очно-заочной форме обучения; 15 % - по заочной форме обучения и экстернату
Проведение лабораторных работ	1 час на группу (подгруппу)		1 час на группу		1 час на группу (подгруппу) за 1 акад.час (подгруппа не менее 8 человек. По медицинским дисциплинам подгруппа может быть уменьшена до 6 человек)
Проведение практических занятий и семинаров	1 час на группу (подгруппу)		1 час на группу (подгруппу)	Проведение практических занятий, семинаров (студенты и аспиранты)	1 час на группу за 1 академический час (в дисплейных классах, по медицинским, лингвистическим и художественным дисциплинам группа может

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
					делиться на 2-3 подгруппы с учетом специфики подготовки
Прием зачетов (предусмотренных учебным планом)	до 0,35 часа на одного студента		0,25-0,35 часа на одного студента в зависимости от сложности дисциплины	Прием зачетов по дисциплинам, предусмотренным рабочим учебным планом, прием переаатестаций у студентов, поступивших на обучение в сокращенные сроки	0,25-0,35 часа на одного студента в зачисимости от особенности дисциплины; до 0,5 часа по дисциплинам искусства и культуры
Прием экзаменов	0,35-0,5 часа на одного студента	Прием экзаменов и дифференцированных зачетов	0,35-0,5 часа на одного студента	прием устных и письменных экзаменов в процессе освоения образовательных программ	0,35-0,5 часа на студента при устном экзамене; при междисциплинарном экзамене - до 1 часа на каждого студента; при письменном экзамене - 2 часа на поток; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы
Прием вступительных экзаменов в аспирантуру	1 час на одного поступающего по каждой дисциплине	Прием вступительных экзаменов в аспирантуру и	1 час на каждого аспиранта (или соискателя) по каждой дисциплине каждому экзаменатору	Прием вступительных экзаменов в аспирантуру и	до 1 часа на одного потспающего или аспиранта (соискателя) по каждой

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Прием кандидатских экзаменов	1 час на каждого аспиранта (или соискателя) по каждой дисциплине каждому из 3-х экзаменаторов	кандидатских экзаменов		кандидатских экзаменов	дисциплине каждому экзаменатору
Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ	до 3-х часов на одну работу		от 1 до 3 часов на работу, но не свыше 15 часов на одного студента в год (в том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю)		от 1 до 3 часов на работу, в том числе 0,3 часа на прием каждому преподавателю (число курсовых работ не олее 5 в семестр)
То же в университетах	до 15 часов на 1 студента в год				
Руководство, консультации, рецензирование, прием защиты курсовых проектов	До 4 часов на один проект		до 4 часов на один проект по всем видам работ (в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,4 часа на прием каждому преподавателю)		До 4 часов на один проект по всем видам работ; в том числе до 0,5 часа на рецензирование и 0,3 часа на прием каждому преподавателю (число курсовых проектов не более 2 в семестр)
Руководство и консультации дипломным проектом	35 часов на каждого студента-дипломника, в том исле участие в работе комиссии по 0,75 часа на каждого члена комиссии и 1 час председателю (Разбивка часов по составляющим: ГЭК 5 часов,	Руководство, консультации, рецензирование дипломных проектов (работ) и участие в ГЭК	35 часов на каждого студента - дипломника, в том числе участие в работе комиссии -до 0,5 часа на каждого члена комиссии (число членов не более 8) и 1 час председателю (разбивка часов по составляющим: председателю и членам ГЭК	Руководство, консультирова ние выпускных квалификацион ных работ бакалавров (число членов государственно й экзаменационн	до 25 часов на каждого студента - выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование - 20 час.; допуск к защите - до 1 часа; председателю 1 час; членам экзаменационной комиссии до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
	рецензирование 4 часа, руководство и консультирование - 26 часов.)		- до 5 часов; рецензирование - 4 часа; руководство и консультации -26 часов. Председателю, одновременно выполняющему обязанности декана или заместителя декана факультета, время его работы в качестве члена ГЭК может включаться в объем учебной нагрузки только по той дисциплине, которую он ведет как преподаватель кафедры. За одним руководителем закрепляется до 8 дипломников	ой комиссии не более 6 человек)	
				Руководство, консультирование выпускных квалификационных работ специалистов (число членов государственной экзаменационной комиссии не	до 25 часов на каждого студента - выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование - 20 час.; допуск к защите - до 1 часа; председателю 1 час; членам экзаменационной комиссии до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
				более 6 человек)	
				Руководство, консультирование выпускных квалификационных работ магистров (число членов государственной экзаменационной комиссии не более 8 человек)	до 40 часов на каждого студента-выпускника, в т.ч.: руководство и консультирование 30 часов, рецензирование 4 часа; допуск к защите - 1 час; председателю экзаменационной комиссии - 1 час; членам экзаменационной комиссии - до 4 часов по 0,5 часа на каждую выпускную работу
Руководство аспирантами	50 часов на каждого ежегодно, 100 часов на каждого аспиранта - иностранца ежегодно	Руководство аспирантами: иностранцами, советскими	50 часов на каждого ежегодно, 100 часов на каждого аспиранта - иностранца ежегодно (за одним руководителем закрепляется: за профессором и доктором наук до 5 аспирантов, за доцентом и кандидатом наук - до 3 аспирантов	Руководство аспирантом, ординатором, интерном	50 часов в год (утв. Приказом Минобразования России от 27.03.1998 г. № 814)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Руководство соискателями	25 часов на каждого соискателя ежегодно	Руководство соискателями (до 3 лет)	25 часов на каждого соискателя ежегодно	Руководство соискателем или стажером	25 часов в год (утв. Приказом Минобразования России от 27.03.1998 г. № 814)
		Руководство стажерами (иностранцами, советскими)	8-10 часов на каждый месяц стажировки (иностранцы). До 8 часов за один месяц, но не более 30 часов в год		
Научные консультации докторанта					50 часов в год (утв. Приказом Минобразования России от 27.03.1998 г. № 814)
Руководство учебной практикой с проверкой отчетов	6 часов за рабочий день на академическую группу	Руководство учебной практикой с проверкой отчетов и приемом зачета	6 часов за рабочий день на группу (подгруппу) . Решением ректората группа может быть разделена на две подгруппы при прохождении практики на разных базах иои по условиям техники безопасности	руководство учебной, производственной, в том числе преддипломной научно-педагогической	от 3 до 6 часов за рабочий день на группу (подгруппу); до 8 часов за рабочий день на группу (подгруппу) при проведении полевых практик (с учетом специфики, выезда в другие населенные пункты и деления группы на подгруппы)
Руководство производственной (педагогической) практикой по месту нахождения вуза с проверкой отчета	2-3 часа в день на одну группу	Руководство производственной практикой	2-3 часа за рабочий день на группу (без выезда в командировку) или 3 часа за рабочий день на группу (при выезде в командировку). (При проведении производственной практики в форме специализированных студенческих бригад (ССБ)	, педагогической практиками (включая проверку отчетов и прием зачета) чтудентов и аспирантов	

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
			по решению ректора группа может быть разделена на подгруппы по числу бригад		
Руководство производственной (педагогической) практикой с выездом в командировку	3 часа в день на одну группу				
Руководство практикой, проводимой в индивидуальном порядке	1 час в неделю на каждого студента		до 1 часа в неделю на каждого студента	Руководство практикой, проводимой по индивидуальным планам студентов	до 1 часа в неделю на каждого студента
Контрольные посещения руководителями кафедр и профессорами лекций и других занятий, проводимых другими доцентами, ассистентами и преподавателями	По 4 часа на члена кафедры (исключая профессоров), но не более 70 часов в год на кафедре				

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Работа со слушателями ИПК и ФПК: индивидуальные консультации по комплексным проектам или работам, защищаемым перед комиссией	До 10 часов на проект или работу (включая рецензирование и руководство) по решению Совета	Руководство выпускными работами слушателей ИПК, ФПК, КПК, защищаемыми перед комиссией	до 10 часов на работу, включая консультации и рецензирование (по решению ректората, деканата)	Рецензирование выпускных работ и рефератов по программам дополнительного профессионального образования	до 3 часов на работу
Рецензирование рефератов слушателей ИПК, ФПК, КПК и спецфакультетов	нет		3 часа на 1 печатный лист	руководство выпускными работами по программам дополнительного профессионального образования	до 10 часов на работу, включая консультации и рецензирование
Участие в работе комиссии по приему комплексных проектов или работ и рефератов (нормы времени по другим видам учебной нагрузки совпадают с нормами нагрузки при работе со студентами дневного обучения)	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии	Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ и рефератов, по проведению выпускного экзамена слушателей ИПК, ФПК, КПК	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии (состав комиссии: по выпускным работам, рефератам и выпускным экзаменам - не более 3 человек)	Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ и рефератов, по проведению выпускного экзамена по программам дополнительного	0,5 часа на одного слушателя каждому члену комиссии не более 6 часов в день; состав комиссии не более 5 человек)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
				го профессионального образования	
Руководство учебно-исследовательской работой студентов (УИРС)	до 10 часов в год на одного студента по решению Совета, но не более 70 часов в год на преподавателя	Руководство учебно-исследовательской работой студентов, включенной в расписание учебных занятий	1 час на группу (подгруппу) за 1 академический час, но не более 70 часов в год на преподавателя		
Прием письменных вступительных экзаменов в вузы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	4 часа на поток поступающих; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы		4 часа на поток поступающих; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы (работу проверяет один преподаватель)	Прием устных и письменных вступительных экзаменов в вузы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	4 часа на проведение экзамена на поток поступающих; 0,3 часа на проверку каждой письменной работы; 0,25 часа каждому из экзаменаторов на каждого экзаменуемого на устном экзамене (Работу проверяет один преподаватель)
Прием устных вступительных экзаменов в вузы и выпускных экзаменов на подготовительных отделениях	0,25 часа на каждого поступающего в институт каждому экзаменатору		0,25 часа каждому из 2-х экзаменаторов на каждого экзаменуемого		

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Рецензирование контрольных работ студентов-заочников	до 0,75 часа на одну работу (по решению ректората)		до 0,75 часа на одну работу		до 1 часа на одну работу
Проведение экзаменационных консультаций			Перед вступительным экзаменом - 2 часа на поток, перед текущим экзаменом - 2 часа на группу	Проведение консультаций перед экзаменами	Перед вступительным испытанием - 2 часа на поток; перед промежуточной аттестацией - 2 часа на группу, перед итоговой аттестацией студентов и аспирантов - 2 часа на группу
Проведение собеседования с поступающим на спецфакультет и подготовительное отделение			0,25 часа каждому члену комиссии и каждого поступающего	Проведение собеседования с поступающими на программы дополнительного профессионального образования	0,25 часа каждому члену комиссии на каждого поступающего
Консультации по иностранному языку перед зачетом или экзаменом	2 часа на группу				
Проведение занятий с аспирантами по совершенствованию знаний иностранного языка	140 часов в год на группу в 5 человек		140 часов в год на группу до 7 человек		

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Проверка контрольных работ, предусмотренных программами	0,3 часа на проверку одной работы				
Рецензирование аспирантского реферата по вступительным экзаменам	3 часа на каждый реферат	Рецензирование реферата по специальности при поступлении в аспирантуру	3 часа за 1 печатный лист		
Государственные экзамены	0,75 часа на одного экзаменуемого каждого члену ГЭК		0,5 часа на одного экзаменуемого каждому члену ГЭК (не более 6 часов в день)		0,5 часа на одного экзаменуемого каждому члену экзаменационной комиссии; до 1 часа на одного экзаменуемого по медицинским специальностям и специальностям искусства и культуры каждому члену комиссии (состав комиссии не более 8 человек)
Руководство преподавателем другого вуза, проходящим стажировку на кафедре	1,5 часа в неделю на каждого стажера (до 3-х месяцев)				
Перепроверка работ старшим экзаменатором на вступительных экзаменах	0,15 часа на каждую работу	Перепроверка работ на вступительных экзаменах	0,15 часа на каждую работу (выборочная проверка до 10 % от общего числа работ)	Перепроверка работ на вступительных экзаменах	0,2 часа на каждую работу (Выборочная проверка до 10% от общего числа работ)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Индивидуальные консультации по каждой дисциплине со студентами-заочниками	0,5 часа на одного студента	Индивидуальные устные и письменные консультации для студентов-заочников	до 0,25 часа на одного студента в год на дисциплину (перечень дисциплин, по которым проводятся консультации, определяется ректоратом)		
Письменные консультации в год по одной дисциплине для студентов-заочников	до 0,5 часа на одного студента				
Консультирование и проверка рефератов по курсу "Введение в специальность"	нет		до 1 часа на один реферат		
Чтение лекций по центральному и местному телевидению	нет		до 3 часов на 1 академический час (при условии чтения лекций без дополнительной оплаты)		
Чтение лекций по внутривузовскому телевидению	нет		До 2 часов за 1 академический час		
Чтение телелекций для видеозаписей	нет		До 2 часов за 1 академический час (при условии проведения работы без дополнительной оплаты)		
Аудиторная репетиция телелекций	нет		До 2 часов за 1 академический час (при условии проведения работы без дополнительной оплаты)		

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Групповые консультации студентов в процессе просмотра в аудитории телелекций Центрального или местного телевидения	нет		до 1 часа за 1 академический час		
Руководство кафедрами, для которых остановлениями правительства не установлены твердые нормы учебной нагрузки (в том числе разработка учебных планов, планирование и контроль учебной нагрузки, посещение занятий профессоров и доцентов кафедры)			Штатному заведующему 60-100 часов в год при числе сотрудников 50 и более; 50-80 часов при числе сотрудников от 31 до 49; 40-60 часов при числе сотрудников 30 и менее (при условии, если зав. кафедрой работает на общественных началах без оплаты, часть этих часов может быть выделена одному из преподавателей - членов кафедры)		
Новые формы и методы проведения учебных занятий (деловые игры, анализ конкретных ситуаций, решение	нет		1 час на группу за 1 академический час каждому преподавателю, участвующему в проведении занятий (количество преподавателей определит ректорат		

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
производственных задач и др.)			(руководство ИПК, ФПК, КПК)		
Руководство выпускными работами слушателей спецфакультетов и ФОППиСов	нет		до 20 часов на работу, включая консультации		
Руководство стажировкой слушателей ИПК, ФПК и спецфакультетов на передовых предприятиях и в организациях с проверкой отчетов	нет		5 часов на каждого слушателя в неделю (не более 6 слушателей на одного преподавателя. Стажировка проводится в месте нахождения ИПК, ФПК вуза штатными преподавателями)	Руководство стажировкой по программам дополнительного профессионального образования на предприятиях и в организациях с проверкой отчетов	До 5 часов на каждого слушателя в неделю (не более 6 слушателей на одного преподавателя)
Проведение выездных тематических занятий со слушателями ИПК, ФПК, КПК и спецфакультетов на передовых	нет		1 час за 1 академический час на группу (подгруппу)	Проведение выездных тематических занятий на предприятиях и в организациях	1 час за 1 акад.час на группу (подгруппу)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
предприятиях и организациях					
Индивидуальные консультации слушателей ФОППиСов			При сроке обучения 6 месяцев - 40 часов и при сроке обучения 3 месяца - 20 часов на каждого слушателя	Индивидуальные консультации по программам дополнительного профессионального образования	При сроке обучения: от 4 до 6 месяцев - 40 часов; при сроке обучения от 1 до 3 месяцев - 20 часов на каждого слушателя
Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций слушателей ИПК, ФПК, КПК и спецфакультетов			1 час за 1 академический час каждому преподавателю, участвующему в проведении занятий (количество преподавателей определяет ректорат, руководство ИПК, ФПК, КПК)	Проведение тематических дискуссий, научно-практических конференций, деловых игр, анализа конкретных ситуаций, решения производственных задач и т.д.	1 час за 1 акад. час каждому преподавателю, участвующему в проведении (количество преподавателей определяет руководство образовательного учреждения)

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Проведение зачетного туристического похода с проверкой туристских навыков, предусмотренного учебным планом	в организационно-методической работе, часы не закреплены		6 часов каждому преподавателю, участвующему в походе (планируется преподавателям физического воспитания один раз на весь период обучения студента)		
Проведение учебных занятий со студентами в оздоровительно-спортивном лагере	аналог есть в ОМР		до 6 часов в день (один преподаватель физического воспитания на 30 студентов. При условии проведения работы без дополнительной оплаты)		
Рецензирование и консультирование рефератов по дисциплинам основной образовательной программы высшего профессионального образования					до 1 часа на реферат по программам подготовки бакалавров и специалистов; до 3 часов на реферат по программам подготовки магистров
Рецензирование реферата в аспирантуре и материалов диссертационного исследования докторантов					3 часа за 1 печатный лист

Норма времени в часах для расчета нагрузки					
1977		1984		2003	
Виды работ	Значение	Виды работ	Значение	Виды работ	Значение
Экспертиза диссертационных исследований на соискание ученой степени					кандидатская работа - 3 часа; докторская работа - 5 часов
Руководство научно-исследовательской работой студентов (подготовка бакалавров и специалистов)					до 1 часа в неделю на студента
Руководство подготовкой студента в магистратуре					до 30 часов на каждого магистранта ежегодно
Руководство программой специализированной подготовки в магистратуре					до 30 часов на специализацию в учебном году (независимо от числа магистрантов)

По нормам 1977 г. «лицам из числа ППС, не выполняющим индивидуального плана, запрещается оплачиваемая работа по хоздоговорной тематике»

Динамика соотношения числа преподавателей к числу студентов²³

Период развития	Установленный норматив, чел.	Условия и основы расчета
До 1936 г.	Ежегодный расчет Минобразования по каждому вузу в отдельности	1. По каждой должности ППС 2. Основание- установленные нормативы учебной нагрузки 3. Ежегодное представление расчета (на предстоящий учебный год) вузом в министерство
1936 г. - 1950-е гг.	Очная форма обучения - 1:2. Заочная форма обучения - 1:4	1. Приведенный к очной форме обучения контингент студентов (среднегодовой) 2. Штатные коэффициенты приведения для каждого отдельного вуза
1950-е - 1960-е гг. (начало)	Отклонение значения коэффициентов по различным вузам в пределах 10% от средней величины	1. Унифицированные штатные коэффициенты приведения
1960-е - (конец) 1970-х гг.	1:6	1. Снижение штатных коэффициентов приведения 2. Рост численности студентов
1980-е - конец 1990-х	1:8	1. Рост сложности содержания и структуры подготовки специалистов 2. Увеличение учебной нагрузки и трудозатрат ППС 3. Уменьшение Министерством образования числа видов учебной нагрузки, подлежащей нормированию 4. Отмена обязательности применяемых норм (они стали носить рекомендательный характер) 5. Повышение самостоятельности вуза при установлении норм времени.
2001 г. - 2012 г.	Очная форма обучения - 1:10. Очно-заочная - 1:15. Заочная - 1:35	1. Изменение условий федерального финансирования 2. Переход на двухуровневую систему высшего образования 3. Внедрение компетентностного подхода в образовании.

²³ Гераскин Н.И., Зайцев К.С., Крючков Э.Ф. Совершенствование норматива соотношения профессорско-преподавательского состава и студентов в федеральных и национальных исследовательских университетах // Университетское управление: практика и анализ. 2008. N 5. С. 39 - 41.