

## Оплата труда в сфере образования как актуальная социально-экономическая проблема

© 2016 Оздарбиев Рамзан Гусайнович  
начальник отдела мониторинга и анализа  
Управления оценки качества общего образования  
Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки  
Российской Федерации (Рособрнадзор)  
127994, г. Москва, ул. Садовая-Сухаревская, д. 16, К-51, ГСП-4  
E-mail: OET2004@yandex.ru

Рассмотрены негативные тенденции, имеющие место при реализации поставленной Президентом РФ В.В. Путиным задачи в области повышения заработной платы, вскрыты их причины, даны рекомендации по устранению этих причин с учетом взаимосвязи экономических и социальных аспектов трудовой деятельности.

*Ключевые слова:* оплата труда, оптимизация численности персонала, экономические и социальные аспекты, научные принципы, организация и нормирование труда, управление персоналом, гуманистический подход.

Проблема повышения оплаты труда в образовательной сфере в настоящее время особенно актуальна, является социально значимой и требует глубокого научного и практического анализа. С одной стороны, согласно Указу Президента РФ В.В. Путина от 7 мая 2012 г. № 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики”, должно быть обеспечено “повышение к 2018 году средней заработной платы преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования и научных сотрудников до 200 процентов от средней заработной платы в соответствующем регионе”<sup>1</sup>. С другой стороны, в условиях экономического кризиса поставленная Президентом РФ задача не может быть решена за счет бюджетных ассигнований.

Сочетание данных противоречивых аспектов: необходимости выполнения Указа Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 и ограниченности финансовых ресурсов для его реализации - побуждает отечественные образовательные организации искать и задействовать собственные резервы. Это вполне отвечает логике современного этапа социально-экономического развития страны и само по себе не может не приветствоваться, если работа по изысканию внутренних резервов проводится грамотно, с опорой на научные рекомендации, мировые тенденции, нормы трудового права, с прогнозированием возможных негативных последствий.

К сожалению, анализ результатов первых этапов выполнения поставленных Президентом РФ задач в части повышения заработной платы бюджетников вообще и преподавателей высших

и средних учебных заведений в частности наглядно демонстрирует ряд негативных тенденций, которые наносят существенный ущерб качеству образовательной деятельности.

Речь идет о тотальном сокращении штата профессорско-преподавательского и вспомогательного состава, осуществляемом под научным названием “Оптимизация численности персонала”. Как показывает практика, проводимая кампания имеет следствием существенный отток высококвалифицированных сотрудников из образовательной сферы, резкое ухудшение качества и культуры образования, нарастание социальной напряженности, противостояние персонала и руководства, ухудшение психологического микроклимата в коллективах, резкое снижение трудовой мотивации.

Указанные последствия вполне были предсказуемы, поскольку сокращение персонала в образовательных учреждениях далеко не всегда сопровождается мероприятиями по повышению производительности и качества труда и нередко осуществляется административными методами с позиций технократического подхода к управлению персоналом. В результате сокращения численности персонала, как правило, резко увеличивается объем всех видов нагрузки в расчете на одного сотрудника, что приводит к переутомлению работников со всеми вышеперечисленными последствиями. Более того, в ряде случаев, в силу усиления бюрократических тенденций наблюдается появление новых видов работ, увеличивается отчетность, необоснованно усиливается контроль и недоверие к персоналу. Все это в корне противоречит научным принципам управления

персоналом, основам гуманистического подхода и демонстрирует непонимание и игнорирование объективных закономерностей трудовой деятельности.

В связи с вышеизложенным возникает объективная необходимость научного обоснования проводимых реформ в части повышения заработной платы и популяризации научных принципов ее осуществления, чему и посвящена данная статья.

Для начала остановимся на анализе некоторых существенных аспектов трудовой деятельности и научных принципах ее регулирования.

С научной точки зрения, оптимизация численности персонала предполагает обеспечение научно обоснованных пропорций между объемом работ и количеством сотрудников. Это далеко не всегда ведет к сокращению численности работников, а в ряде случаев, наоборот, требует их увеличения в интересах повышения качества, ликвидации брака, аварий и пр.

Дело в том, что трудовая деятельность имеет как организационно-экономические, так и социальные аспекты. К организационно-экономическим аспектам можно отнести: производительность и эффективность труда, рентабельность труда, рентабельность заработной платы, качество выпускаемой продукции, ее конкурентоспособность, наличие брака, организацию труда, его нормирование и оплату, расходы на персонал и пр. Социальные аспекты трудовой деятельности охватывают: качество трудовой жизни, мотивацию к труду, состояние психологического микроклимата в коллективах, отношение персонала к руководству, социально-психологические характеристики коллектива (сплоченность или разобщенность, индивидуализм или коллективизм, наличие команды или ее отсутствие, партнерство или конкуренция), отношение персонала к своему труду (ответственное или безответственное, наличие интереса к труду или отсутствие, удовлетворенность или неудовлетворенность своим трудом).

Организационно-экономические и социальные аспекты трудовой жизни тесно связаны и влияют друг на друга. Мотивация к труду влияет на его производительность и качество, плохая организация труда снижает как трудовую мотивацию, так и производительность труда, несправедливое отношение руководства к персоналу или неграмотное нормирование снижает мотивацию, ухудшает взаимоотношения в коллективе и его характеристики, что также незамедлительно сказывается на экономических результатах трудовой деятельности и т.д., и т.п. Особое место в этой взаимосвязи занимает оплата труда.

Согласно ст. 129 Трудового кодекса РФ «заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)<sup>2</sup>.

В заработной плате концентрируется целый спектр отношений: между обществом и работником, между фирмой и работником, внутри фирмы между работниками и т.п. «Это связано с тем, что важнейшим ресурсом, используемым каждым предприятием, являются трудовые ресурсы. Именно живой труд соединяет основные фонды с оборотными средствами в процессе производства, дает импульс любому движению, служит организатором производственной деятельности. Этот ресурс имеет важные особенности, существенно отличающие его от двух предыдущих ресурсов»<sup>3</sup>. Для воспроизводства трудовых ресурсов нужен определенный механизм, который обеспечивал бы возобновление израсходованного ресурса. Человек включается в процесс производства с помощью «живого» труда, в отличие от труда «овеществленного», который представляют два других вида ресурсов - основные фонды и оборотные средства. Для восполнения затраченных на производство усилий человек должен получить некоторые средства, истратив которые он смог бы компенсировать затраты. Иначе говоря, процесс воспроизводства трудовых ресурсов осуществляется с помощью заработной платы. Но для этого оплата труда должна выполнять следующие функции: воспроизводственную, измерительную, регулируемую, стимулирующую и социальную. Рассмотрим каждую из перечисленных функций более подробно.

Воспроизводственная функция означает, что размер заработной платы должен быть достаточным для удовлетворения тех потребностей работника, которые способствуют воспроизводству его рабочей силы: потребности в питании, жилье, медицинском обслуживании, образовании и пр. Необходимым условием для реализации этой функции является установление размера минимальной заработной платы, которая не должна быть меньше стоимости «потребительской корзины».

Измерительная функция заработной платы означает, что ее величина должна соответство-

вать количеству и качеству затраченного работником труда, быть их мерилем. Реализация этой функции возможна только при условии объективной дифференциации системы оплаты труда на предприятии.

Регулирующая функция заработной платы выполняет также функцию регулирования рынка труда, способствуя перемещению трудовых ресурсов из трудоизбыточных отраслей, регионов, сфер приложения труда в сферы, регионы и отрасли, где данных ресурсов недостаточно. Это достигается посредством повышения размеров тарифных ставок, районных коэффициентов, компенсаций, льгот, надбавок и пр.

Стимулирующая функция заработной платы предполагает установление такой ее величины, которая способствовала бы созданию у работников заинтересованности в повышении производительности и качества их труда. Это достигается посредством повышения качества норм труда, справедливого вознаграждения за их выполнение и перевыполнение, совершенствования тарифной, бестарифной и премиальных систем материального стимулирования труда.

Социальная функция предполагает установление такой дифференциации заработной платы, которая, с одной стороны, способствовала бы созданию заинтересованности у работников в повышении своей квалификации и продвижении по социальной лестнице, с другой - соответствовала бы их представлениям о принципах социальной справедливости.

В рамках проводимой реформы заработной платы в сфере образования все перечисленные функции заработной платы требуют особого внимания и научного исследования. Но в компетенции руководства образовательных учреждений в большей степени находятся стимулирующая и социальная функции. На первый взгляд, может показаться, что сюда относится и измерительная функция. Но это вызывает определенные сомнения и возражения.

Как уже отмечалось ранее, реализация измерительной функции заработной платы предполагает наличие хорошо поставленного и научно обоснованного нормирования труда. «В России в этом плане есть существенные проблемы, связанные с особенностями исторического развития, укоренившимися традициями, низким уровнем компетенций. Все это вместе взятое не позволяет большинству предприятий и организаций устанавливать такие научно обоснованные нормы труда, которые не только повышали бы производительность труда, но при этом не снижали бы качества выпускаемой продукции, не вели бы к повышению утомляемости персонала и снижению мотивации труда»<sup>74</sup>.

И тем не менее многие вузы, желая как можно быстрее выполнить поставленные Президентом РФ задачи в области повышения заработной платы, принялись устанавливать свои нормы учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной работы с целью обоснования сокращения численности своего персонала и увеличения заработной платы остающихся сотрудников.

На наш взгляд, такая практика не всегда эффективна, а порой и губительна, поскольку не позволяет реализоваться стимулирующей и социальной функциям заработной платы и ухудшает не только экономические, но и социальные аспекты трудовой деятельности.

Что касается реализации стимулирующей функции заработной платы при разработке моделей оплаты труда научно-педагогического персонала, то руководству образовательных учреждений следует помнить: увеличение заработной платы не всегда является существенным стимулом и мотивом к улучшению показателей деятельности персонала в целом и отдельных сотрудников в частности. Это связано с тем, что в формировании мотивации успешной трудовой деятельности участвуют самые различные факторы, такие как: профессиональные склонности к данному виду деятельности, отношение со стороны руководства, ощущение значимости своего труда и своей роли в организации, условия труда, его организация и нормирование, состояние здоровья. Все факторы связаны между собой. Нередки ситуации, когда состояние здоровья в значительной степени зависит от всех (или даже от одного) из перечисленных факторов.

Если сотрудник чувствует себя уважаемым, свой труд значимым, по достоинству оцененным (не обязательно материально), отношение со стороны руководства объективным, благожелательным, у него мотивация к труду, как правило, высокая даже при недостаточно высокой оплате труда и неважном состоянии здоровья. И наоборот, повышение заработной платы, если оно сопряжено с чрезмерными нагрузками, из мотивирующего и стимулирующего фактора превращается в демотиватор трудовой деятельности. Это происходит потому, что работники переутомляются, совершают ошибки, не испытывают удовлетворения от своего труда и его результатов, теряют здоровье, ощущают чувство социальной несправедливости, что, в свою очередь, мешает реализации социальной функции заработной платы. В результате ухудшается качество труда, повышается уровень заболеваемости и производственного травматизма, возникает риск репутационных потерь и недополученной прибыли.

Резюмируя все вышесказанное, хотелось бы подчеркнуть следующее.

Если руководители образовательных учреждений ставят своей целью не просто выполнение поставленной Президентом РФ задачи повышения заработной платы педагогического персонала, а, помимо этого, озабочены также повышением эффективности деятельности возглавляемых ими организаций, то им целесообразно при осуществлении своей кадровой политики учитывать изложенную выше концепцию взаимосвязи экономических и социальных аспектов. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 выполнять надо, зарплату персонала повышать необходимо, но для этого совсем не обязательно проводить широкомасштабное сокращение численности персонала, которое наносит непоправимый вред качеству образовательной деятельности, ее имиджу и принципам социальной справедливости. Можно и нужно искать альтернативные варианты, опираясь на научные принципы организации и нормирования труда, ис-

пользуя предоставляемые Законом об образовании в Российской Федерации возможности дополнительного образования<sup>5</sup>, совершенствуя на основе гуманистического подхода и с учетом научных принципов работу по управлению персоналом.

<sup>1</sup> О мероприятиях по реализации государственной социальной политики : указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. : [ред. от 30 дек. 2015 г.].

<sup>3</sup> Иванова В.Н., Гончаров В.Д. Использование трудовых ресурсов в продовольственном комплексе России // АПК: Экономика и управление. 2013. № 8.

<sup>4</sup> Скляревская В.А. Нормирование труда как фактор повышения экономической эффективности деятельности предприятий // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. 2013. № 2.

<sup>5</sup> Об образовании в Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ : [с комментариями юристов]. Москва, 2013.

*Поступила в редакцию 01.02.2016 г.*