



МОСКОВСКАЯ АКАДЕМИЯ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ МОСКВЫ

ВЕСТНИК АКАДЕМИИ

научный журнал

СОДЕРЖАНИЕ

ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Журавлёв П. В., Анисимова С. В.	Рынок бизнес-образования: особенности, структура, основные регуляторы	5
Шутов И. В.	Рост профессионализма НПР как инструмент эффективности функционирования негосударственного учебного заведения	13
Лисичкина Ю. С.	Процесс реализации эффективного контракта в рамках оформления трудовых отношений с работником высшего учебного заведения	17
Семирханов Б. Р.	Понятие и факторы конкурентоспособности высших учебных заведений как предприятий сферы услуг	24
Иванов А. В.	Современные образовательные услуги: фирменный стиль как первый этап реализации креативной стратегии вуза	30

ВОПРОСЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И ЭКОНОМИКИ

Болонин А. И.	Федеральная адресная инвестиционная программа как фактор повышения международной конкурентоспособности страны	38
Каранина Е. В.	Финансовая безопасность банковской системы как основа устойчивости экономики России	46
Лочан С. А., Федюнин Д. В.	Концептуальные основы инвестирования научно-технического и организационного обновления промышленной корпорации	58
Логинов Д. А.	Пространственный аспект обеспечения экономической безопасности регионального агропромышленного комплекса	67
Малышков В. И.	Показатели импортозамещения как стратегические факторы социально-экономического развития России	71
Павличенко А. А.	Тенденции развития малых предприятий в аграрном секторе Амурской области	75
Мысаченко В. И.	К вопросу о социально-ориентируемой реструктуризации предприятий фармацевтической отрасли	80
Литвинов А. Н.	Проблемы эффективности показателей эффективности реальных инвестиций	85
Кудрявцева Е. Л.	Маркетинг как элемент ориентации на клиента индустрии красоты и здоровья ..	89
Чеглов В. П., Чернухина Г. Н.	О проблемах государственного регулирования торговли в России в условиях ее интеграции	93
Батейкин Д. В.	Моделирование прогнозного инструментария для социально-экономического развития региона	100
Горелова Т. П.	Анализ изменения конъюнктуры потребительского рынка России в современных условиях	107

ВПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

Дугаржав Л., Филин С. А.	К вопросу о начале, ходе и исходе Второй мировой войны, ведущей роли в ее окончании маршала Г. К. Жукова	111
Логинов Д. А.	Кластерный механизм обеспечения продовольственной безопасности региона	121
Журавлев П. В., Кочугуева М. Н.	Стратегический анализ диверсифицированной компании ОАО АФК «Система» на основе использования портфельной матрицы «Marakon associates profitability matrix»	125
Лев М. Ю., Гельвановский М. И., Колпакова И. А., Бияк С. А.	Выполнение прогнозных показателей Федерального бюджета неотвратимо повлечет принятие системных решений в области регулирования цен	131
Дадашев А. З., Мешкова Д. А.	Финансовое обеспечение деятельности учреждений социальной сферы в новых условиях хозяйствования	140
Гринь С. В.	Роль и значение информационного обеспечения для управления финансами коммерческой организации	144
Жидкова Е. А.	Институциональная составляющая контроллинга	153
Ермоловская О. Ю.	Организационные нововведения как особый вид инноваций	157
Трифонов П. В.	Особенности применения информационных технологий при построении бизнес-процессов организации	163
Валеева Р. Р., Васильев В. Л.	Кластеры как фактор повышения экономической безопасности российской экономики	169
Артамонова Л. С., Квасов И. А.	Особенности оценки развития трудового потенциала регионов в условиях кризиса	174
Загалова Э. В.	Классификация рисков при проектировании объектов туристической инфраструктуры в Республике Алаania	179

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО И ПРАВО

Лисичкина Ю. С.	Организация процесса заключения трудового договора при внедрении эффективного контракта в системе высшего образования России	183
Каюмова А. Р.	К вопросу о влиянии налогового законодательства на стоимость заемного капитала	189

СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЕ ВОПРОСЫ

Королева С. И.	Становление и развитие торговли XX века в лицах – это начало	192
Благирева Е. Н.	Новый Шелковый путь. Повышение конкурентоспособности российских регионов	196
Большеротова Л. В., Головин М. В.	Кризис управления: условия проявления эффекта резонанса	201
Жидкова Е. А.	Философский аспект контроллинга	208
Казаков С. В.	Обоснование приоритетов и стратегий развития предприятий и комплексы Российской Федерации	213
Сафрончук М. В.	Человеческое поведение, экономические школы и экономическая политика ...	221
Данильченко И. В.	Методологические особенности развития агропромышленного производства: исторический период	233
Сидоров Н. В.	Механизм развития молодых талантов как инструмент безопасности России ..	238

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ	242
------------------------------------	-----

УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ И ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ СТАТЕЙ	246
---	-----



роблемы образования

УДК 338.246:372.8

П. В. Журавлев,

доктор экономических наук,
профессор, ректор Московской
академии предпринимательства при
Правительстве Москвы,
Москва, Россия

С. В. Анисимова,

ведущий специалист Тверского
государственного университета

Рынок бизнес-образования: особенности, структура, основные регуляторы

Аннотация

Цель работы. В статье рассматриваются особенности, объекты и субъекты рынка бизнес-образования

Материалы и методы. Особое внимание уделяется вопросу его регулирования в условиях конкурентной борьбы между субъектами рыночной среды в сфере образования с точки зрения предпринимательской деятельности высших учебных заведений и бизнес-школ.

Результат. Проведенный анализ позволил авторам сделать следующий вывод: структуры бизнес-образования должны быть максимально гибкими, адаптивными, государство должно играть минимальную роль как в их организации, так и в решении проблем их функционирования.

Заключение. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования системы бизнес-образования.

Ключевые слова: бизнес-образование, рынок образовательной среды и бизнес-образования, регуляторы рынка бизнес-образования, аккредитационные агентства.

Education problems

P. V. Zhuravlev,

Ph.D Professor, the head of the
department of state and municipal
administration and management,
Moscow academy of entrepreneurship
under Moscow government,
Moscow, Russia

S. V. Anisimova,

leading specialist of Tver state university,
Tver, Russia

Market for the Business-Formation: Special Features, Structure, the Basic Regulators

Abstract

Purpose of work. In the article are examined special feature, objects and the subjects of the market for business education.

Materials and methods. Special attention is paid to a question of its regulation under the conditions of the competitive activity between the subjects of market medium in the sphere of formation from the point of view of the owner's activity of higher educational institutions and business education.

Results. The analysis allowed the authors to conclude the following: the structure of business education should be as flexible, adaptive; the state should play a minimal role in their organization and in solving problems in their functioning.

Conclusion. The results of the study can be used to improve the system of business education.

Keywords: business education, the market for educational medium and education, the regulators of the market for business education, the accreditation agencies.

Интенсивное развитие предпринимательской деятельности, выход на российский рынок большинства крупнейших международных корпораций, дефицит высококвалифицированных специалистов в области управления, финансов, маркетинга и других, институциональный кризис в образовании обусловили необходимость расширения образовательной инфраструктуры, в которой выделился рынок услуг бизнес-образования. Он выступает историческим и логическим следствием развития информационного общества, трансформирующим признаки классической образовательной системы в инновационные. Таким образом, бизнес-образование – это одна из важнейших составляющих инновационного образования.

С целью выявления особенностей рынка бизнес-образования рассмотрим условия, необходимые для его эффективного функционирования:

- реальный плюрализм типов и форм собственности и форм хозяйствования;
- хорошо развитая система экономического и административного регулирования экономики государством (преимущественно экономическими методами), которая создает предусловия для существования регулируемого рынка;
- надежность и доступность всесторонней информации о рынке. Рынок бизнес-образования России характеризует ограниченная открытость информации о нем. Это один из самых сложно оцениваемых рынков в мире и стране, что предопределено специфическим характером его продуктов. В нашей стране данный факт отражает также неразвитость рынка;
- конкурентная борьба между субъектами предпринимательской деятельности. Для России характерно, что ведущие бизнес-школы территориально расположены в столицах, где конкуренция достаточно высока. Однако в других ре-

гионах страны рынки бизнес-образования более монополизированы. Данное наблюдение требует дополнительных исследований региональных рынков, а также разработки механизмов, стимулирующих усиление конкурентной борьбы между бизнес-образовательными структурами;

- развитый и разветвленный комплекс объектов собственности, которые могут стать объектом покупки-продажи. В отношении рынка бизнес-образования объекты собственности особые – это образовательные программы, которые в большинстве случаев являются еще и объектами интеллектуальной собственности. Несмотря на этот факт, важно соблюдать рыночный подход, определяя наиболее значимые характеристики образовательных программ, влияющих на выбор потребителей и отражающих их качество;

- наличие рыночной инфраструктуры, то есть комплекса институтов, предприятий, служб и организаций, обеспечивающих обслуживание рынка, покупку-продажу разных объектов собственности и др.

На основании изученных материалов выделены основные субъекты рассматриваемого рынка, что представлено на рисунке 1. Взаимоотношения между ними формируют инфраструктуру бизнес-образования.

Наибольший интерес представляет изучение регуляторов рынка бизнес-образования.

Применяя выводы институциональной экономики [1, с. 121, 124] к изучаемому рынку, можно увидеть двойственность отношений, складывающихся на нем. Так, бизнес-школа – внутренне мобильная структура, которая может работать с корпоративными заказчиками, по мере необходимости оперативно привлекать к своей деятельности дополнительный персонал без потерь в обеспечении уже запланированных программ и т. д. Это указывает на то, что ее активы (пре-

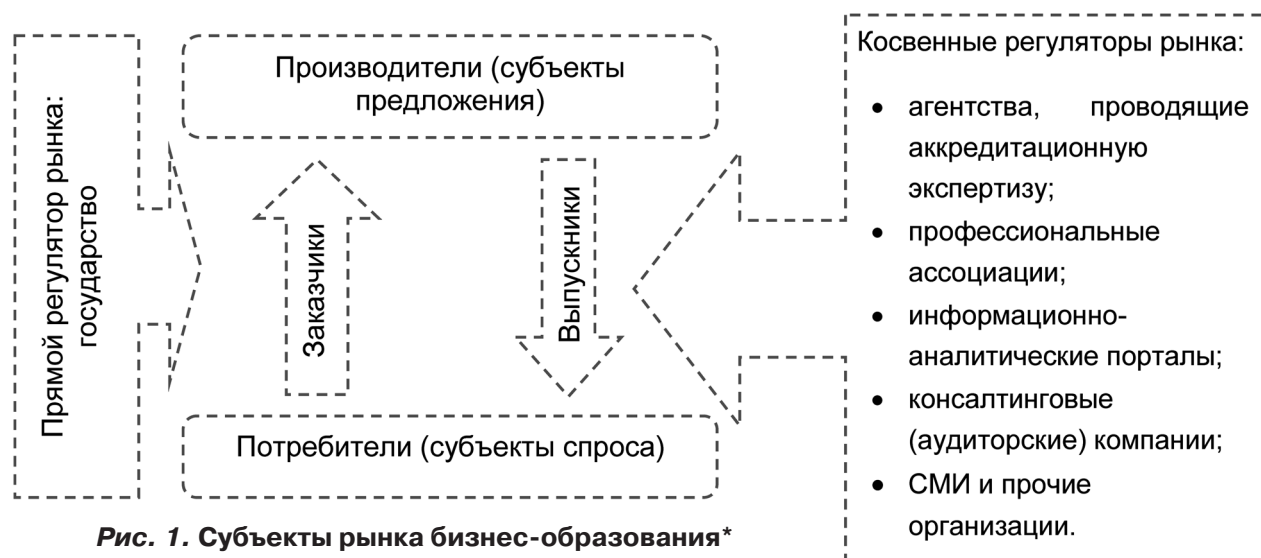


Рис. 1. Субъекты рынка бизнес-образования*

*Составлено авторами.

подавательский состав и прочее) – специфичны. С другой стороны, возникает вопрос о сопоставимости качественных характеристик задействованной команды преподавателей и особенностях использования их ресурсов с максимальной производственной эффективностью (компетенции внештатных преподавателей, выход на работу в вечернее время после проведения занятий в дневное время, работа по выходным и т. д.). Все это определяет тот факт, что для рынка бизнес-образования эффективно как рыночное управление, так и не рыночное.

Основным регулятором традиционно считается государство, определяющее систему правоотношений на рынке. Несмотря на это, значительное влияние на расстановку конкурентных сил в системе бизнес-образования и ее качественные аспекты оказывают различные организации (в основном, некоммерческие), занимающиеся прямо или косвенно оценкой программ бизнес-образования. Предлагается их классифицировать в следующие группы:

- *агентства, проводящие аккредитационную экспертизу бизнес-школ и их программ* (AACSB International (The Association to Advance Collegiate Schools of Business), AMBA (Association of MBA, EQUIS (European Quality Improvement System), ECBE (European Council for Business Education) и другие)). Это наиболее распространенные за рубежом формы влияния общества (в лице профессиональных сообществ) на сферу бизнес-образования. В нашей стране аналогичная структура появилась относительно недавно – 20 января 2012 года в рамках Гайдаровского форума в РАНХиГС при Президенте Российской Федерации состоялось подписание Декларации о создании Консорциума по развитию делового образования России. К сожалению, к непосредственной деятельности (аккредитационным процедурам) Консорциум пока не приступил. Основная функция аккредитационных агентств в мире – повышение качества образования посредством формирования культуры оценивания образовательных структур и принятия решения на основе объективных данных [4];

- *профессиональные ассоциации*, целями и задачами деятельности которых определено содействие развитию российского бизнеса, в том числе посредством формирования эффективного рынка бизнес-образования (например, РАБО, Ассоциация менеджеров России и прочие);

- *информационно-справочные порталы бизнес-образования* («МВА в Москве и России», begin.ru, mir-mba.ru, mba.today.ru, mbaconsult.ru и другие). Их функция – распространение информации о системе бизнес-образования: от общих тенден-

ций развития до данных по конкретным программам и преподавателям. Недостатком является отсутствие информации по всем моделям бизнес-образования, а также в большинстве случаев рекламно-информационный характер публикации, что не позволяет объективно оценить рынок;

- *консалтинговые (аудиторские) компании*, занимающиеся исследованиями рынка бизнес-образования и проводящие его рейтинги. Особенностью в данном случае является частичное или полное ограничение доступа к информации, что обусловлено коммерческим характером исследований. Это порождает критику и недоверие к подобным исследованиям и рейтингам из-за возможности «подгонки результатов под заказчика и/или потенциального потребителя»;

- *прочие организации и СМИ.*

Таким образом, для рынка бизнес-образования характерна ограниченная открытость информации о нем, наличие целого комплекса объектов собственности, большинство которых может являться объектами интеллектуальной собственности и др. Для него эффективно как рыночное регулирование, так и не рыночное. При этом государство стоит считать прямым регулятором. К косвенным регуляторам данного рынка относятся агентства, проводящие аккредитационную экспертизу; профессиональные ассоциации; информационно-аналитические порталы; консалтинговые (аудиторские) компании; СМИ и прочие организации.

Как известно из классической экономической теории, на любом рынке в результате взаимодействия различных экономических субъектов и объектов формируется спрос на объекты и предложение. Услуги бизнес-образования хоть и являются весьма специфичным объектом рыночных отношений, так как им присущи черты услуг образования в целом, но также могут быть проанализированы с использованием классических понятий о спросе и предложении на данные услуги.

Рынок бизнес-образования находится точно в таком же положении, что и другие рынки, т. е. спрос имеется, но платежеспособный спрос ограничен. Бурный рост спроса на экономическое образование был порожден активной частью населения, которая, «окунувшись в рынок», осознала необходимость пополнения экономических знаний. Повышенный спрос вызвал быстрый рост предложения на рынке образовательных услуг¹.

Сформированный за короткий срок российский образовательный рынок является крупным по масштабу и более емким по сравнению с любой страной Восточной Европы или СНГ, а также многими странами Западной Европы. Это позволяет бизнеса-школам создавать ресурсы для

¹ <http://www.sseu.ru/biznes-obrazovanie/>.

дальнейшего развития, финансировать хозяйственные изменения в поисках лучшей организации, укреплять мотивацию для привлечения к преподаванию наиболее ценные кадры².

Емкость рынка образовательных бизнес-услуг в настоящее время имеет нарастающую тенденцию. Это связано с процессом экономического роста в стране, который увеличивает численность рабочих мест в сфере управления. Нарастающие процессы глобализации, а также присоединение России к ВТО должны еще в большей степени обострить потребность в квалифицированных кадрах, обладающих новыми экономическими и управленческими знаниями. По оценкам Российской Ассоциации бизнес-образования, потребности малого и среднего бизнеса в бизнес-образовании с каждым годом растут, что говорит о большом потенциале отрасли [2].

Вступление в ВТО, конечно, увеличивает потребность в получении качественного бизнес-образования. Другое дело, что этот процесс займет еще несколько лет, после того как Россия станет полноправным членом Всемирной торговой организации. Однако многие и это время могут потратить впустую.

В связи с этим рекомендуется активно включиться в процесс формирования и развития бизнес-образовательных структур, учитывая усиление роли международного сотрудничества и глобализации, а также появление на рынке крупных мировых игроков. Но теперь и требова-

ния ведения бизнеса как внутри страны, так и на мировых рынках будут практически одинаковыми. А это свидетельствует об универсализации бизнес-образования, хотя и будет оставаться страновая и региональная специфика, что всегда будет актуально для России в связи с большой протяженностью границ и разнообразием культур, накладывающих отпечаток на все сферы жизнедеятельности, включая предпринимательский сектор, а значит, и вопросы его образования.

Развитие современного рынка образовательных услуг – продолжительный и многосторонний процесс. Ошибочно полагать, что рынок образовательных услуг представляет собой статичное образование с фиксированными взаимосвязями. Напротив, основной особенностью данного рынка является его динамическая сущность. Трансформационные процессы на рынке образовательных услуг связаны не только с изменением структуры рынка и системы взаимоотношений между его агентами, но и с трансформацией самих предлагаемых образовательных услуг, то есть продуктов данного рынка. В частности, следует упомянуть об усилении требований к практической отдаче от образовательных программ.

Рассмотрим основные перспективы и закономерности развития рынка образовательных услуг в целом, создающие основу для построения и развития системы дополнительного профессионального образования (табл. 1).

Таблица 1

Перспективы и закономерности развития рынка образовательных услуг³

Критерий развития рынка	Перспективы и закономерности развития
Емкость рынка и структура спроса	Увеличение доли дополнительного профессионального образования, изменение возрастной структуры спроса на образовательные услуги
Принципы формирования спроса на рынке образовательных услуг	Трансформация спроса от стихийно формируемого к целевому спросу под воздействием социально-экономических условий ведения бизнеса
Техническая мобильность образовательных услуг	Переход к более мобильным технологиям предоставления образовательных услуг, компьютеризация и информатизация образовательного процесса, рост технической грамотности преподавательского состава
Инновационно-маркетинговая мобильность образовательных учреждений	Внедрение инновационных образовательных программ, имеющих своей целью более глубокое и качественное внедрение инновационных проектов, более быстрое распространение инновационных разработок; рост взаимодействия образовательных структур и бизнес-структур

Очевидно, что процессы, присущие образовательной системе в целом затрагивают и систему бизнес-образования. Однако рынку бизнес-образовательных услуг присущи свои тенденции развития и особенности функционирования.

В условиях возрастающего динамизма и неопределенности постиндустриального общества спрос на образовательные услуги в сфере бизнеса и менеджмента стал быстро расти. Бизнес предъ-

являет все возрастающий спрос на образовательные услуги, которые обеспечивают ему подготовку высококвалифицированных управленческих кадров, соответствующих новым требованиям рынка. По мере того как ускоряется распространение производственных новаций, расширяется и круг новых управленческих подходов, найденных и апробированных в передовых хозяйственных структурах, возрастает потребность в их

² <http://www.sseu.ru/biznes-obrazovanie/>.

³ Составлено автором на основании источника: [5, с. 353].

применении, а значит, и обновлении знаний в области экономики и управления специалистов-управленцев.

Рынок бизнес-образования в России вполне сложился. Предлагаются разные программы, способные удовлетворить большой спектр запросов потребителей. Более того, программ так много, что потенциальному клиенту очень сложно выбрать из огромного числа предложений и их результатов. К тому же в стране сложилась ситуация, при которой правильные знания, к сожалению, далеко не всегда становятся востребованными⁴.

В настоящее время развитие дополнительного профессионального образования (а значит, и бизнес-образования) в России сдерживается целым рядом факторов, а именно⁵:

- негибкостью действующих законов, регулирующих деятельность образовательных учреждений, а также отсутствием нормативно-правовой базы для формирования многоуровневых диверсифицированных моделей непрерывного образования и реализации преимуществ открытых систем (свободное поступление, открытое планирование обучения, возможность выбора времени, места и темпов обучения и т. д.);

- жесткими лицензионными нормами, сдерживающими развитие сетей обучающих структур, негосударственных образовательных учреждений и открытых форм образования;

- отсутствием возможности официального признания ранее полученного образования и обучения и неформального обучения,

- неразвитостью социального партнерства в сфере профессионального образования и, как следствие, низкой степенью участия предприятий в обучении как действующих, так и будущих работников.

Экономическая ситуация в мире нестабильна со времен мирового кризиса 2008 года и по сегодняшний день. Естественным образом это сказывается и на ситуации в области дополнительного профессионального образования. Сейчас идет новая волна мирового кризиса, захватившего Европу. В первую очередь бизнес-общество будет снова экономить на обучении сотрудников и в то же время искать пути выхода из сложившихся ситуаций (перспективно занятие коучингом и консалтингом). Для долгосрочных и масштабных программ время не самое удачное. Если говорить об уровне спроса, то нужно уточнить одну деталь: спрос формируют собственно бизнес-образовательные структуры своей деловой репутацией, компетентностью, степенью до-

верия и отношением к делу. Если судить в целом по стране, спрос растет.

Обобщая заявления экспертов рынка бизнес-образования, в том числе руководителей бизнес-школ, о ситуации на рынке бизнес-образования России^{6,7}, выделим следующее:

- особенности спроса:

- процесс корпоративного обучения становится более системным. Главное, чтобы содержание отвечало текущим потребностям сотрудников и компании. В связи с этим возрождается спрос на программы бизнес-образования у внешних провайдеров, несмотря на большую стоимость серьезной бизнес-программы по сравнению с тренингом (занимавшим лидирующие позиции на протяжении последних лет);

- резкий рост рынка корпоративных программ. После выхода из кризиса многие крупные компании осознали необходимость в повышении эффективности управления и функционирования бизнеса. В этой ситуации, с одной стороны, растет спрос на программы по функциональному менеджменту, а с другой – на программы по стратегическому менеджменту и лидерству для подготовки руководителей;

- идет смещение с обучения индивидуальному сотруднику на обучение команды. Более того, все чаще сами сотрудники хотят обучаться вместе с командой, в которой работают, а не становиться членом смешанной группы. Кроме того, некоторые российские компании по примеру своих зарубежных коллег начали использовать m-learning (обучение через мобильный телефон или мобильное обучение);

- четко прослеживается спрос на более короткие по продолжительности и сконцентрированные во времени программы;

- долгосрочными программами EMBA, MBA и профпереподготовки в первую очередь интересуются крупный бизнес, который остается основным заказчиком на рынке корпоративного образования. Интересы среднего бизнеса чаще ограничиваются программами типа мини-MBA и краткосрочными модулями. Но лучшие корпоративные программы создаются, когда заказчик, формулируя цели, понимает слабые места, болевые точки в профессиональной подготовке сотрудников;

- отмечается интерес заказчиков к дистанционному обучению. Многие стали внедрять эти системы внутри компании. У данного подхода есть как сторонники, так и противники. Если студент трудоустроен и намерен работать и дальше, но для развития внутри компании ему нужен ди-

⁴ <http://www.mir-mba.ru/journal/mba-segodnya/mneniya/56-o-problemakh-rossijskogo-rynka-biznes-obrazovaniya>.

⁵ <http://www.civets.ru/LLL/LLL-Delphi.pdf>.

⁶ http://www.um-2.com/analytics-analysis/1101-situatsiya_na_rynke_biznes-obrazovaniya_v_sankt-peterburge_mneniya_uchastnikov.

⁷ <http://www.topcareer.ru/db/tc/987D8FA157144781C32579A6002E5C1C/education.html>.

плом, имеет смысл выбрать online-формат. Однако если он планирует найти новую работу или перейти в другую сферу деятельности, то такой выбор неудачен. Когда студент рассматривает программу MBA как трамплин для перехода на новую работу, смены направления карьеры и в случае, если он безработный и ищет, куда устроиться, то диплом, полученный на online-программе или в менее известном учебном заведении, не гарантирует достаточной конкурентоспособности по сравнению с выпускниками известных школ и программ. По мнению некоторых практиков, форматы online или удаленного обучения не достигают качества очных курсов. Программа MBA – это не просто запас знаний. По сути, ее студенты постигают свои и чужие преимущества и недостатки, чтобы более эффективно работать с другими людьми и с их помощью добиваться результата. Такое понимание приходит через реальное общение с реальными людьми, сталкивающимися с реальными проблемами;

- меняются критерии успешности работы бизнес-школ и подходы к оценке работодателей: от них ждут прикладных исследований, бизнес-консультирования, современных методик и методов обучения. Сами подходы к обучению несколько изменились. Идет смешение методов: компании сочетают обучение в виртуальном пространстве, обучение в классе, на рабочем месте, опыт и коучинг;

- компании стремятся перейти к более экономичным методам обучения – таким, например, как обучение на рабочем месте и саморазвитие;

- непрерывность образования ставит акцент на новые знания и компетенции, отдавая им приоритет по сравнению с формальным дипломом или степенью, особенно это относится к топ-менеджерам компаний;

- спрос формируют собственно бизнес-образовательные структуры своей деловой репутацией, компетентностью, степенью доверия к ним и отношением к делу. Если судить в целом по стране, спрос растет;

- есть проблемы с потребностью в образовании: многие люди не видят прямой связи между квалификацией, компетентностью, приобретенными за счет бизнес-образования и продвижением по карьерной лестнице, улучшением своего материального положения;

- в бизнес-школы потянулись менеджеры, потерявшие работу. Кризис заставил компании сокращать численность персонала, в первую очередь маркетинговую службу, но именно это привело к повышению спроса на обучающие программы. В период кризиса люди готовы сделать перерыв в карьере, чтобы инвестировать в собственное будущее. Как правило, финансовый запас, возможность учиться и четкое видение сво-

его карьерного пути есть у специалистов, которые последними попадают под сокращение. Несмотря на это, большинство уволенных предпочитают искать работу, а не учиться. Однако кризис пройдет, и в стадии более интенсивного развития экономики в более выгодном положении будут люди с хорошим образованием. Независимо от общего уровня зарплат сотрудники с хорошим образованием всегда получают больше, уверяют сами слушатели бизнес-школ;

– особенности предложения:

- меняется роль государства в программах подготовки кадров для субъектов бизнеса. Отмена государственного регулирования бизнес-образования выявила две позиции. Сторонники «свободного от государства» MBA (представляющие, правда, государственные школы бизнеса) говорят, что рынок сам себя отрегулирует. Российская Лига MBA провела локальный опрос на тему «важен ли госдиплом MBA» среди посетителей сайта «MBA в Москве и России». Из 258 проголосовавших почти треть (31%) считает, что госдиплом MBA нужен, потому что является синонимом качественного образования. С ними солидарны 22% опрошенных, считающих, что госдиплом MBA нужен, если обучение проходит в государственном вузе и 15% тех, кто полагает госдиплом MBA необходимым, потому что госдиплом есть у всех уровней образования. Всего 68% хотели бы получить государственный диплом MBA. Однако среди сказавших «нет» госдиплому MBA 8% поступающих, кому диплом вообще не нужен, а 24% считают, что государство вообще не умеет учить бизнесу. Это выдвигает актуальный вопрос: должна ли школа бизнеса иметь статус государственного учреждения;

- образовательное сообщество ищет новые способы продвижения бизнес-программ, в том числе в регионы;

- большую популярность приобретают игровые методы обучения, такие как симуляции и тренажеры.

- наряду с продолжительностью программ большую значимость стал приобретать выбор формы обучения. Все менее оправданным становится полный отрыв обучающегося от бизнеса с целью получения дополнительного образования. Это ведет к повсеместной переориентации на форматы «part-time» и модульный;

- рост интернационализации программ, что выражается в увеличении количества иностранных студентов на программах, а также в привлечении к учебным занятиям иностранных преподавателей.

Ситуация на рынке бизнес-образования довольно противоречивая: потребность в повышении профессиональных компетенций довольно высока, однако представители бизнеса не стре-

мятся к получению дополнительного профессионального образования.

Поэтому субъекты предложения надеются на приток клиентов из другой области – муниципальных и государственных служб. Руководителей практически всех бюджетных учреждений (школы, детские сады, медицинские учреждения) уже обязали проходить курсы повышения квалификации, а также получать специальное дополнительное образование в области экономики и бизнес-управления⁸.

В большинстве регионов основными потребителями услуг, изначально ориентированных на бизнес, становятся государственные заказчики, а основная часть доходов в структуры поступает от заключенных государственных контрактов.

В связи с этим в качестве основных стратегических направлений развития бизнес-образования в России можно определить следующие⁹:

- развитие системы социального партнерства в сфере бизнес-образования;
- выдвижение инициатив относительно совершенствования нормативно-правовой базы бизнес-образования;
- совершенствование содержания и технологий бизнес-образования;
- развитие системы обеспечения качества образовательных услуг в области экономики и бизнеса;
- создание интегрированных форм бизнес-образования западных и отечественных школ;
- определение значимых направлений развития экономики, ориентированной на мировой бизнес, сопряженный с внутренним бизнес-потенциалом российской молодежи;
- построение модели российской бизнес-школы с учетом социально-экономических особенностей России;
- совершенствование экономических механизмов в сфере бизнес-образования.

Региональные вузы – основные, а зачастую и единственные структуры, занимающиеся дополнительным профессиональным образованием. Логично предложить начать формирование бизнес-образовательных структур в крупнейших вузах региона на базе структур, занимающихся дополнительным образованием. А это значит, что черты региональных высших школ автоматически переносятся на дополнительное профессиональное образование, а значит, и бизнес-образование. Последствия этого как положительные, так и отрицательные. К числу положительных относится то, что региональные вузы, в большей мере учитывая потребности региона в специалистах той или иной профессии, а значит, и компоненте программ, мо-

гут оперативно реагировать на изменения в спросе на программы. К числу отрицательных – не всегда высокое качество выпускаемых специалистов. Не говоря уже о выпускниках дополнительных образовательных программ.

Для построения новой системы образования нужна принципиально новая философия организации прорыва, основанная на предпринимательской стратегии, суть которой в выявлении вызовов и потребностей будущего как основы для построения новой модели, ориентированной на будущие вызовы и будущий спрос. Стратегия рывка дает шанс на создание иного института, уникального и высокоэффективного в логике будущих потребностей. Это особенно важно в условиях постиндустриального общества, для которого характерно резкое повышение динамизма социально-экономической жизни и неопределенности развития всех сторон жизнедеятельности общества. Неопределенность долгосрочных тенденций позволяет сделать два вывода относительно построения стратегии развития в современном мире, учет которых должен лежать в основе построения современной экономики, современного бизнеса и современного бизнес-образования:

1) создаваемые структуры должны быть максимально гибкими, адаптивными, то есть способными подстраиваться под быстро меняющиеся вызовы времени. По сути, адаптивность приходит на место жесткого плана достижения цели, если понимать под целью конкретную организационную форму. Однако сама форма не может быть ориентиром (целью), поскольку и сама цель, какой она виделась в начале пути, непременно трансформируется. Организации надо быть всегда к этому готовой, то есть способной адекватно отреагировать на происходящие сдвиги;

2) государство должно играть минимальную роль как в организации прорывных структур, так и в решении проблем их функционирования. Государство обладает весьма ограниченными возможностями адаптироваться к новым вызовам, и тем более государство с сильными бюрократическими традициями и низкой эффективностью административных процессов. Поэтому проекты, претендующие на инновационность, должны быть максимально дистанцированы от государства. Во всяком случае, после создания новой структуры и отправки ее в свободное плавание. Государство должно быть способно решить так называемые «негативные задачи» – снять разного рода ограничения на данный вид деятельности. Но он не должен пытаться решать «позитивные задачи», то есть предлагать конкретные организационные и иные формы и решения.

⁸ <http://www.ubo.ru/articles/?cat=129&pub=3364>.

⁹ <http://do.gendocs.ru/docs/index-237709.html>.

Литература

1. Болонин А. И., Ермоловская О. Ю. Анализ реализации стратегических национальных приоритетов с использованием федеральной адресной инвестиционной программы. // Вестник Академии. 2015. № 2. С. 83-87.
2. Гневашева В. А. Бизнес-образование в негосударственном секторе образовательных услуг (проблема формирования). URL: Уроки, справочники, рефераты <http://do.gendocs.ru/docs/index-237709.html>.
3. Ермоловская О. Ю. Влияние федеральной адресной инвестиционной программы на развитие экономики России // Вестник Академии. 2015. № 2. С. 50-56.
4. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: Учебник / Ред. Аузан А. А.; МГУ; экономический факультет. М.: ИНФРА-М, 2006. – 416 с.
5. Кони́на О. В. Перспективы и закономерности развития рынка образовательных услуг / Экономическая наука и образование. – 2010. – № 2(63).
6. Мотова Г. Аккредитация как инструмент повышения качества образования // Аккредитация в образовании. 2013. URL: http://www.akvobr.ru/akkreditacia_kak_instrument.html.
7. Науменко Т. В. Научная методология как фактор преодоления парадигмального кризиса // Экономика и управление: проблемы, решения. 2014. № 4. С. 3.
8. Филатова А. В. Философский анализ социальных кодов современного бизнес-образования: диссертация ... канд. филос. наук: 09.00.11. М., 2011.
9. URL: <http://www.sseu.ru/biznes-obrazovanie/>.
10. URL: <http://www.topcareer.ru/db/tc/987D8FA157144781C32579A6002/education.html>.
11. URL: http://www.um-2.com/analytics-analysis/1101-situatsiya_na_rnke_biznes-obrazovaniya_v_sankt-peterburge__mneniya_uchastnikov.

References

1. Bolonin I. A., Ermolovskaya O. Y. (2015) Analysis of strategic national priorities for using the Federal targeted investment programme. *The Bulletin of the Academy*, no. 2, pp. 83–87.
2. Gnevasheva V. A. Business education in private sector educational services (problem formation). URL: Lessons, handbooks, abstracts <http://do.gendocs.ru/docs/index-237709.html>.
3. Ermolovskaya O. Y. the Influence of the Federal targeted investment program for the development of the Russian economy. *The Bulletin of the Academy*, no. 2, pp. 50–56.
4. Auzan A. A. (Ed.) Institutional Economics: new institutional Economics. (2006) Textbook.
5. Konina O. V. (2010) The Prospects and patterns of development of educational services market. *Economic science and education*, no. 2(63).
6. Motova G. (2013) Accreditation as a tool to improve the quality of education. *Accreditation in education*. URL: http://www.akvobr.ru/akkreditacia_kak_instrument.html.
7. Naumenko T. V. (2014) Scientific methodology as a factor of overcoming paradigm crisis. *Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya*, no. 4, p. 3.
8. Filatova A. V. (2011) Philosophical analysis of the social codes of modern business education: the dissertation ... candidate of philosophy. sciences: 09.00.11.
9. URL: <http://www.sseu.ru/biznes-obrazovanie/>.
10. URL: <http://www.topcareer.ru/db/tc/987D8FA157144781C32579A6002/education.html>.
11. URL: http://www.um-2.com/analytics-analysis/1101-situatsiya_na_rnke_biznes-obrazovaniya_v_sankt-peterburge__mneniya_uchastnikov.

УДК 378.1

И. В. Шутов,

кандидат экономических наук, доцент,
исполнительный директор
НОЧУ ВО «Московская академия
предпринимательства при
Правительстве Москвы»,
Москва, Россия;
e-mail: mosap1997@bk.ru

Рост профессионализма НПР как инструмент эффектив- ности функционирования негосударственного учебного заведения

Аннотация

Цель работы. Проблема профессионализма и профессиональной компетентности рассматривается как одна из центральных в деятельности негосударственных учебных заведений.

Материалы и методы. Общее назначение повышения квалификационного уровня преподавателей вузов направлено на приращение образования личности, совершенствование имеющихся профессиональных моделей через получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам.

Результат. Результатом формирования и развития педагогической и профессиональной компетентности педагогов может выступать фактор увеличения заинтересованности студентов в поступлении в негосударственные учебные заведения и обучении в них, повышения их престижа.

Заключение. Результаты исследования могут быть использованы для повышения эффективности функционирования вуза.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, профессиональная мобильность, модульные программы обучения, система профессионального образования, эффективность функционирования негосударственного учебного заведения.

I. V. Shutov,

PhD, Associate Professor,
Executive Director of Moscow Academy
of Entrepreneurship under the
Government of Moscow,
Moscow, Russia;
e-mail: mosap1997@bk.ru

The Growth of Professionalism of Scientific and Pedagogical Workers as a Tool of Efficiency of Functioning of Private Educational Institutions

Abstract

Purpose of work. The problem of professionalism and professional competence is regarded as one of the central problems in the operation of private educational institutions.

Materials and methods. General purpose of raising the qualification level of university teachers is aimed at the increase of education of the person, the improvement of existing professional models through getting additional knowledge and skills in educational programs.

Results. The result of the formation and development of pedagogical and professional competence of teachers, can be a factor in increasing the interest of students in entering and studying in private educational institutions, to enhance their prestige.

Conclusion. The results of the study can be used to enhance the functioning of the University.

Keywords: professional competence, occupational mobility, modular training programs, vocational education, the efficiency of the state educational institutions.

Проблема профессионализма и профессиональной компетентности, в частности, рассматривается как одна из центральных в исследованиях по организации образовательной деятельности в

негосударственных учебных заведениях. Работа с научно-педагогическими работниками (НПР) наиболее эффективна, если она организована как целостная система. Ее успех зависит от за-

интересованности НПР в профессиональном развитии и организации образовательного процесса. Чем больше удовлетворен педагог своей работой, тем больше он заинтересован в совершенствовании своего мастерства.

Для решения задач повышения эффективности педагогического процесса в негосударственных учебных заведениях следует выделить абстрактные теоретические основания, перевести их в форму проектов педагогической деятельности, организовать освоение педагогами научного и практического инструментария их реализации, обеспечить управление реализацией созданных проектов и их экспертизу. Решение этих задач предполагает наличие соответствующей научной, организационно-управленческой и психолого-педагогической компетентности в негосударственных учебных заведениях.

В соответствии с Концепцией и стратегией модернизации российского образования, основными целями профессионального образования являются следующие: подготовка квалифицированного работника соответствующего профиля, конкурентоспособного на рынке труда; компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентирующегося в смежных областях деятельности; способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [2].

Переход российского высшего и дополнительного профессионального образования на европейскую модель вызвал необходимость изменения различных сторон системы и результатов профессиональной подготовки специалистов. Современное общество рассматривает специалиста не как человека обладающего знаниями, умениями и навыками в профессиональной сфере, но как способного эффективно действовать в сложных, подчас не стандартных ситуациях, т. е. компетентного. В этих условиях все большую обоснованность как в высшем, так и в дополнительном профессиональном образовании приобретает *компетентный подход* [3].

Современная парадигма образования основана на принципах гуманизации и демократизации, требует от преподавателей высокого уровня педагогического профессионализма.

В соответствии с действующим стандартом преподаватель в негосударственных учебных заведениях должен быть подготовлен к учебно-воспитательной, социально-педагогической, культурно-просветительной, научно-методической, организационно-управленческой и оздоровительно-рекреативной деятельности. Он должен обладать компетентностью в этих видах деятельности.

Для повышения престижа и востребованности платного профессионального образования важны не только названные *функциональные компетентности* преподавателя вуза и организация работы по их развитию, но в большей степени такие интегральные компоненты структуры профессиональной компетентности, как *психолого-педагогическая компетентность*, *рефлексивная компетентность* (профессиональная педагогическая рефлексия) и *коммуникативная компетентность* [2].

Особенности педагогической деятельности преподавателя, специфические задачи его работы определяют конкретное наполнение комплекса составляющих данную профессию, базовых, профессионально необходимых знаний и навыков. Под психолого-педагогической компетентностью понимаются знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности. Расшифровывая этот феномен, ученые подчеркивают, что речь идет о специальной и профессиональной компетентности в области преподаваемой дисциплины; методической компетентности в области способов формирования знаний, умений у студентов, социально-психологической компетентности в области процессов общения, дифференциально-психологической компетентности в области мотивов, способностей, направлений деятельности студентов в негосударственных учебных заведениях.

Рефлексивная компетентность выступает как необходимая составляющая профессионального педагогического образования. Однако формированию рефлексивной компетентности преподавателей и развитию ее в сфере высшего образования до настоящего времени не уделяется должного внимания. Вместе с тем профессиональная деятельность преподавателя всегда включает необходимость решения нетипичных задач, принятия оперативного решения в сложной ситуации, в преодолении затруднений в работе негосударственных учебных заведений.

Педагогическая рефлексия связана с особенностями содержания педагогической деятельности, с опытом работы и направлена как на собственную деятельность и деятельность коллег, так и на деятельность студентов в негосударственных учебных заведениях.

Профессия научно-педагогического работника относится к профессиям «повышенной речевой ответственности», в которых обязательным условием профессионализма является *коммуникативная компетентность*.

Успешное осуществление задач по совершенствованию коммуникативной компетентности преподавателей в процессе обучения и повышения квалификации может быть достигнуто при условии максимальной активизации их усилий.

Саморазвитие коммуникативной компетенции требует постоянной работы над собой по всем направлениям – повышение уровня знания языка, самоконтроль в общении, совершенствование культуры речевого поведения. Именно поэтому в курс повышения квалификации в негосударственных учебных заведениях необходимо включать отдельный блок по развитию профессиональной компетентности. Данный блок может аккумулировать в себе практические занятия, такие как тренинги по активизации самостоятельной работы слушателей, направленных на совершенствование речи и создание установки на владение правильной речью во всех ситуациях речевого общения. Не только при решении деловых вопросов, в общении с коллегами и руководством, но и в межличностном общении с обучающимися в негосударственных учебных заведениях.

Общее назначение повышения квалификационного уровня преподавателей в негосударственных учебных заведениях направлено на приращение образования личности, совершенствование имеющихся профессиональных моделей через получение дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение специальных дисциплин, разделов педагогической науки, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, а также на становление и развитие личности как сознательного и компетентного субъекта и проектировщика современных образовательных систем [5].

С учетом специфики деятельности преподавателя в сфере образования, имеющегося у них уровня образования, интересов и целей своего профессионального роста, а также с учетом новых образовательных стандартов, содержание и структура программ повышения квалификации в негосударственных учебных заведениях должна опираться на следующие принципы: *вариативности, блочно-модульного построения и самостоятельного улучшения качества образования*, что предполагает выбор каждым потенциальным слушателем совокупности отдельных учебных программ (курсов) в логике обозначенного направления (образовательной программы) повышения квалификации.

Соответственно, конструирование образовательной программы повышения квалификации специалиста с учетом этих принципов предполагает обязательное включение в ее состав инвариантных и вариативных блоков:

- основной, обязательный для всех блок учебных программ, посвященных фундаментальным проблемам развития современного образования, воспитания обучающихся, психолого-педагогической теории;

- базовый модуль по проблемам коммуникативной, исследовательской, рефлексивной компетентности и другим проблемам, актуальным для специалиста;
- вариативный блок по выбору в рамках совершенствования функциональной компетентности;
- проблемные курсы;
- авторские курсы ведущих специалистов и тренеров;
- тематические семинары;
- обучение по индивидуальному графику при высокой степени подготовленности слушателя к самостоятельной учебной деятельности и достаточном базовом образовании.

Модульные комплексы необходимо создавать с учетом принципиально значимых показателей: целевой установки каждого слушателя на повышение квалификации; качества и профиля базового образования; опыта педагогической деятельности; навыков самостоятельной учебной деятельности.

Модульный принцип обучения позволяет активизировать сознательный выбор слушателями размера и структуры обучения. В зависимости от целей и сроков обучения в программах может варьироваться соотношение между теоретической подготовкой и практическим обучением решению профессиональных задач.

Учебные занятия важно проводить с использованием различных технологий обучения и современного оборудования, в том числе модульного, развивающего, дистанционного, программированного, проблемного обучения, концепций сжатия дидактических единиц, индивидуализации обучения, дифференцированного подхода к объему образовательных программ.

Разработка модульных программ повышения квалификации педагогов обязательно должна найти применение в негосударственных учебных заведениях. Результатом формирования и развития психолого-педагогической и профессиональной компетентности педагогов может выступать фактор увеличения заинтересованности студентов в поступлении в негосударственные учебные заведения, влияние на личностный рост и повышение профессиональной компетентности педагогов.

Формирование личностной готовности в развитии педагогической и профессиональной компетентности научно-педагогических работников предполагает, что при организации учебно-воспитательного процесса в негосударственных учебных заведениях максимально должны учитываться индивидуально-типологические и индивидуально-психологические особенности развития педагогов образовательных учреждений.

Таким образом, мотивация достижения успеха и избегания неудач; наличие познавательной

потребности и творческой активности в получении знаний, уровень теоретической подготовки; способность к процессам самообразования, саморазвития, самовоспитания на основе рефлексивного мышления, осознания, осмысления, переосмысления процесса и результатов собственной деятельности; уровень методико-практических умений и навыков формирует мотивационно-волевое отношение к учебной деятельности в негосударственных учебных заведениях и влияет на эффективность его функционирования.

Литература

1. Глебова Н. М. Инновации в образовании как способ повышения качества подготовки специалиста // Качество образования: концепции, проблемы, пути решения, имидж специалиста. М: «ЮНИТИ ДАНА», 2013. С. 22–24.
2. Гликман И. О качестве подготовки учителей и этике вузовского преподавателя // *Alma mater*. 2006. № 1. С. 43–45.
3. Гончарова Н. О рынке труда выпускников вузов // Социологические исследования. 2012. № 3. С. 23–26.
4. Ермоловская О. Ю., Болонин А. И. Анализ реализации стратегических национальных приоритетов с использованием федеральной адресной инвестиционной программы // Вестник Академии. 2015. № 2. С. 83–87.
5. Журавлев П. В., Горохова И. В., Алхименко О. Н. Влияние ментальных моделей на развитие и реформирование национальных экономик // Вестник Российского экономического университета им. Г. В. Плеханова. 2015. № 1 (79). С. 82–89.
6. Кисула В. В., Ермоловская О. Ю. Некоторые аспекты модернизации концепции маркетинга образовательного учреждения // Вестник Академии. 2013. № 2. С. 69–72.
7. Яковлев Б. П., Коваленко Л. А., Вязовкин С. В. Психическая нагрузка в системе высшего профессионального образования // Фундаментальные исследования. 2013. № 10 (4). С. 896–898.

References

1. Glebova N. M. (2013) Innovations in education as a way of improving the quality of specialist training. *Quality of education: concepts, problems, solutions, image technician*, pp. 22–24.
2. Glickman I. (2006) The quality of teacher training and the ethics of teacher of University. *Alma mater*, no. 1, p. 43–45.
3. Goncharova N. (2012) On the labour market of University graduates. *Sociological researches*, no. 3, pp. 23–26.
4. Ermolovskaya O. Y., Bolonin A. I. (2015) Analysis of realization of strategic national priorities of the Federal targeted investment programs. *Bulletin of the Academy*, no. 2, pp. 83–87.
5. Zhuravlev P. V., Gorokhova I. V., Alkhimenko O. N. (2015) The influence of mental models on development and reform of national economies. *Journal of Russian economic University named after G. V. Plekhanov*, no. 1 (79), pp. 82–89.
6. Kisula V. V., Ermolovskaya O. Y. (2013) Some aspects of modernization of the concept of marketing of educational institutions *Bulletin of the Academy*, no. 2, pp. 69–72.
7. Yakovlev B. P., Kovalenko L. A., Vyazovkin S. V. (2013) Mental workload in the system of higher professional education. *Fundamental research*, no. 10 (4), pp. 896–898.

УДК 331.106.4

Ю. С. Лисичкина,

кандидат экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой «Общий
менеджмент», Финансовый
университет при Правительстве
Российской Федерации,
Москва, Россия
e-mail: YUSLisichkina@fa.ru

Процесс реализации эффективного контракта в рамках оформления трудовых отношений с работником высшего учебного заведения

Аннотация

Цель работы. В статье рассматриваются основные составляющие процесса реализации эффективного контракта в высшем учебном заведении.

Материалы и методы. На основе анализа нормативных документов в статье дано подробное описание компонентов «эффективного контракта» и особенностей его оформления.

Результат. Уточнена сущностная характеристика эффективного контракта как трудового договора с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Определены обязательные и дополнительные условия процесса реализации эффективного контракта с работником высшего учебного заведения.

Заключение. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования процесса реализации эффективного контракта при оформлении трудовых отношений с работниками вузов.

Ключевые слова: работник высшего учебного заведения, процесс, эффективный контракт, трудовые отношения, трудовой договор, дополнительное соглашение.

Yu. S. Lisichkina,

Ph.D. (Economics), Associate Professor,
Head of General Management
Department, Financial
University under the Government
of the Russian Federation,
Moscow, Russia
E-mail: YUSLisichkina@fa.ru

Implementation of the Effective Contract with the Worker of a Higher Educational Institution within Registration of the Labor Relations

Abstract

Purpose of work. In the article considers the main components of process of implementation of the effective contract in a higher educational institution.

Materials and methods. The authors give a detailed description of the components of the "effective contract" and features of its design based on the analysis of regulatory documents.

Results. The intrinsic characteristic of the effective contract, as employment contract with the worker in whom his functions, work terms of payment, indicators and criteria of an assessment of efficiency of activity for purpose of the stimulating payments depending on results of work and quality of the rendered state (municipal) services, and also a measure of social support are concretized is specified. Indispensable and additional conditions of process of implementation of the effective contract with the worker of a higher educational institution are defined.

Conclusion. The results can be used to improve the process of implementing an effective contract at registration of labor relations with employees of universities.

Keywords: worker of a higher educational institution, effective contract, labor relations, process, employment contract, additional agreement.

Термин «эффективный контракт» введен в оборот в 2012 году в связи с принятием Программы совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях. Применять данную систему трудовых отношений обязаны работодатели бюджетного сектора экономики. До 2018 года они должны заключить эффективные контракты со всеми сотрудниками (раздел VI Программы). Эффективный контракт в полной мере соответствует статье 57 Трудового кодекса и не является новой правовой формой трудового договора.

Что же собой представляет эффективный контракт?

Сам термин был впервые использован в предвыборной статье В. В. Путина в 2012 году «Строительство справедливости, социальная политика для России». В дальнейшем в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 г. «О бюджетной политике в 2013–2015 годах» в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг [1, 2, 4, 5].

В Бюджетном послании президента Российской Федерации на 2013–2015 годы говорится, что «...применение «эффективного контракта» также призвано повысить конкурентоспособность государства как работодателя на региональных рынках труда и сопоставимость стоимости труда в государственном, муниципальном и частном секторах экономики».

Таким образом, эффективный контракт призван обеспечить соответствие роста заработной платы работников повышению качества оказываемых ими государственных услуг (выполнение работ).

Под эффективным контрактом понимается трудовой договор с работником государственного или муниципального учреждения, в котором наиболее полно сформулированы (раздел IV Программы) должностные обязанности работника; условия оплаты труда. В том числе показатели и критерии оценки эффективности работы сотрудника для назначения ему стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных или муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Суть эффективного контракта заключается в формировании новой системы оплаты

труда, привязанной к результатам работы бюджетной организации (подп. «е» п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597). Этот механизм должен стимулировать сотрудников к повышению качества оказания государственных услуг. Поскольку трудовые отношения возникают в первую очередь на основании заключаемого трудового договора, то с юридической точки зрения эффективный контракт – это тот же трудовой договор, но с расширением некоторых обязательных условий (ст. 16 ТК РФ) [3].

Концептуальной основой эффективного контракта является деятельность образовательных организаций в виде совокупности всех процессов, подлежащих анализу и непрерывному улучшению для обеспечения качества образовательных услуг. Эффективный контракт даст возможность поощрять работников, добившихся лучших показателей.

Какие же цели, задачи и последовательные действия необходимо осуществить в рамках Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р на 2012–2018 годы?

Порядок оформления трудовых отношений в высшем образовательном учреждении осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29 декабря 2013 г., Типовым положением «Об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г., № 2190-р, Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», Программой и Стратегией развития, Уставом, Коллективным договором и другими локальными нормативными актами высшего учебного заведения.

Целью внедрения эффективного контракта является конкретизация в трудовом договоре с работником высшего учебного заведения его должностных обязанностей, условий оплаты труда, показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых образовательных услуг, а также мер социальной поддержки.

В отношении каждого работника уточняются и конкретизируются его трудовые функции,

показатели и критерии оценки эффективности деятельности, устанавливается размер стимулирующих выплат за их выполнение. Условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера излагаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении в форме, понятной работнику и работодателю и исключающей неоднозначное их толкование.

При заключении трудового договора учитываются нормы, предусмотренные локальными нормативными актами высшего учебного заведения, Положениями об оплате труда, Коллективным договором, определяющими:

- систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат, надбавок;
- систему нормирования труда;
- условия оплаты труда работников по итогам аттестации, конкурса, а также иные особые условия труда работников;
- режим рабочего времени и отдыха;
- штатное расписание;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Указанные локальные нормативные акты, коллективные договоры должны быть доступны работникам высшего учебного заведения для ознакомления.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника высшего учебного заведения под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой функцией работника, коллективным договором.

При приеме на работу работодатель обязан заключить трудовой договор с работником. С работниками, уже состоящими в трудовых отношениях с работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, работник уведомляется в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. Один экземпляр трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй – хранится у работодателя. При этом получение работником экземпляра трудового договора и дополнительного соглашения подтверждается подписью работника на экземплярах трудового договора и дополнительного соглашения, хранящегося у работодателя.

Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование учреждения в соответствии с Уставом;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (высшего учебного заведения);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательные условия для включения в трудовой договор с работником высшего учебного заведения

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в структурное подразделение работодателя или конкретный филиал, расположенный в другой местности, – место работы с указанием его местонахождения;
- трудовые функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, должностной инструкцией; профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- в трудовом договоре в обязательном порядке оговариваются все виды поручаемой работнику работы.

В случае поручения работнику высшего учебного заведения с его письменного согласия выполнения дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Трудовые обязанности работника также определяются в должностных инструкциях. В этом случае в трудовом договоре указывается, что трудовые обязанности работника определяются его должностной инструкцией, которая является приложением к трудовому договору и неотъемлемой его частью.

Конкретизация в трудовом договоре поручаемой работнику работы позволит работодателю в максимальной степени дать оценку эффективности результатов его работы за определенный период.

При составлении трудового договора в части установления трудовых функций работников высшего учебного заведения необходимо использовать Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. № 37, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н.;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника высшего учебного заведения, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера. При этом конкретизируются условия осуществления выплат:

1) компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

2) стимулирующего характера (наименование выплаты, перечень показателей оценки эффективности деятельности, значения показателей, периодичность, размер выплаты).

Ссылка в трудовом договоре на локальные акты высшего учебного заведения, в которых установлены размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, компенсационных доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе и на штатное расписание, без указания размера не допускается.

Запись в трудовом договоре, что «оклад» установлен согласно штатному расписанию, без указания его конкретного размера не правомерна.

Порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть установлены методикой начисления премии научно-педагогическим работникам высшего учебного заведения, методикой распределения фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад научно-педагогических работников в учебный процесс и научную деятельность, Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и Положением об оплате труда.

В трудовом договоре указывается конкретный размер выплат компенсационного характера и факторы, обуславливающие получение выплаты:

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Размер выплаты
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Указывается конкретная должность или профессия, совмещаемая работником, или объем расширяемой площади обслуживания	Указывается конкретный размер доплаты в % к окладу (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы)

В трудовом договоре указываются конкретный размер и условия выплат стимулирующего характера:

а) за интенсивность и высокие результаты в работе до ____ (% к окладу):

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность (квартальная, годовая, ежемесячная)
Перечисляются качественные показатели деятельности ППС и научных работников НИСП высшего учебного заведения по каждой категории должностей	Указываются значения показателей в соответствии с положением об оплате труда ППС и научных работников НИСП высшего учебного заведения	Указывается размер выплаты за каждый качественный показатель деятельности в соответствии с размером, установленным в положении об оплате труда работников высшего учебного заведения. В итоге размер выплаты за каждый показатель суммируется и итоговая сумма указывается с приставкой «до»	Указывается периодичность выплаты с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности высшего учебного заведения

- б) за ученую степень _____ (% к окладу),
(указать вид
ученой степени)
- в) за почетное звание _____ (% к окладу),
(указать вид
почетного звания)
- г) за продолжительность непрерывной работы
_____ (% к окладу):
- надбавка за выслугу лет;
 - надбавка за стаж непрерывной работы;
- д) выплаты за качество выполняемых работ:
- надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
- премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
- д) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- е) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):
- доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы;
 - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за выполнение работ различной квалификации;
 - доплата за работу в ночное время;
- з) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размеры и условия установления надбавок за ученую степень, почетное звание устанавливаются в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору в соответствии с размерами и условиями, установленными в положении об оплате труда работников высшего учебного заведения.

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указываются условия снижения или неначисления выплат стимулирующего характера работникам в соответствии с условиями и порядком, установленными в положении об оплате труда работников высшего учебного заведения.

В трудовых договорах и дополнительных соглашениях к ним, условия осуществления выплат конкретизируются применительно к конкретному работнику.

Отсутствие закрепленных в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте условий и порядка осуществления стимулирующих выплат дает возможность работодателю принимать субъективные решения.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Таким образом, при установлении режима неполного рабочего времени в трудовом договоре в обязательном порядке прописывается, что заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени или выработке.

Если работнику высшего учебного заведения поручается с его письменного согласия дополнительная работа по другой профессии (должности), в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору указывается размер доплаты за совмещение профессий (должностей), определяемый по соглашению сторон трудовых отношений, исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе и других факторов;

— режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя, — прописывается конкретное время работы работника).

Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и распространяется на всех работников высшего учебного заведения. Если в отдельных случаях возникает необходимость конкретизировать режим рабочего времени, прийти к соглашению о неполном рабочем времени, гибком графике работы, определить особенности режима рабочего времени в отдельные периоды деятельности (например, каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника) и так далее, то данные особенности режима рабочего времени обязательно указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

В случае согласия работника высшего учебного заведения на перевод на почасовую оплату труда, нормированное задание, неполное рабочее время, необходимо при отсутствии трудового договора заключить его либо внести изменения в действующий трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения. В трудовом договоре следует отразить условия оплаты, а при почасовой оплате труда и неполном рабочем времени — режим рабочего времени;