

## **ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ**

*В настоящей работе представлены некоторые социальные и экономические аспекты эффективности трудовой деятельности научно-педагогических работников высшей школы.*

*In given work are presented some social and economic aspects of effectiveness labour work of research and educational the Higher School's workers.*

С целью изучения качества образовательных услуг и эффективности трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) Павлодарского государственного педагогического института (ПГПИ) автором настоящей работы в октябре 2013 года было проведено социологическое исследование.

Основным методом получения первичной социологической информации являлся социологический опрос в форме стандартизированного анкетирования профессорско-преподавательского состава всех факультетов вуза. В исследовании приняло участие 244 работника из числа ППС. Из них: 89,7% (или 219 человек) – штатные, 10,3% (25 человек) – совместители. Выборочную совокупность составили: 179 - преподавателей и старших преподавателей (73,4%); 40 - доцентов и профессоров (16,4%); 14 - заведующих кафедрой и деканов факультетов (5,7%); 11 – не указали свою должность (4,5%).

По мнению преподавателей, главными проблемными местами качества образовательных услуг вуза являются: плохая организация общественного питания в столовых; недостаточное обеспечение преподавателей и студентов элементарными бытовыми условиями; слабое участие студентов и преподавателей в управлении делами вуза; недостаточный уровень оснащённости учебных лабораторий и научных центров.

Среди качественно сильных сторон образовательного процесса можно выделить: высокий уровень профессионализма кадрового состава преподавателей (75,4%) и внедрение в учебный процесс новых образовательных технологий (74,2%). В качестве удовлетворительных сторон образовательного процесса в вузе можно назвать: применение интерактивных методов обучения (70,9%) и наличие индивидуального подхода к образовательной деятельности студента (70,1%). Наиболее слабыми сторонами образовательного процесса являются: уровень требований к образовательной деятельности студентов и организационные условия образовательной деятельности (реализованы соответственно на 67,2% и 62,3%).

В целом качество результата образования, полученного выпускниками, по мнению опрошенных преподавателей, можно оценить как удовлетворительное. Сообразно с этим элементы, составляющие качество результата образования, получили следующие оценки степени реализации в вузе: уровень профессиональной подготовки выпускника - 69,7%; уровень сформированности качеств, позволяющих адаптироваться к социально-экономическим условиям жизни - 68,8%; уровень сформированности способностей к саморазвитию – 66,4%; уровень общекультурной подготовки - 65,9%; широкие перспективы трудоустройства выпускников после окончания вуза - 59,4%.

К наиболее слабым сторонам вуза, по мнению преподавателей, следует отнести: плохую организацию студенческого питания (56,2%); недостаточную обеспеченность книжно библиотечного фонда необходимыми книгами (52,5%); слабая оснащённость материально-технической базы (39,8%) недостаточная работа по организации культурно-досуговой жизни института (38,5%) и условия проведения занятий (33,6%).

Преподавателям также было предложено ответить на вопрос: «Как Вы выполняете в целом свои трудовые обязанности в ПГПИ?», на который были получены следующие ответы:

- «Всегда перерабатываю, делаю больше, чем требуется» - 34%;
- «Работаю в меру своих сил и способностей, но стремлюсь делать больше, чем требуется» - 38,1%;
- «Делаю все, что требуется по работе, но не более того, поскольку за переработку не доплачивают» - 18%;
- «Я работаю с неохотой, поскольку результаты моего труда никто ни видит, да и никому они по-настоящему не нужны (ни руководству вуза, ни студентам)» - 2,5%;
- «В основном стараюсь выполнять меньший объем работ, поскольку, что ещё остается делать за такую низкую зарплату» - 1,6%.

Отсюда вытекает, что примерно 90% преподавателей в целом добросовестно выполняет свои служебные обязанности. Однако чтобы повысить результативность деятельности вуза следует выявить основные мотивы, побуждающие сотрудников вуза ещё лучше работать. Так в ходе исследования, была выявлена следующая картина стимулов, несколько различающаяся у различных должностных групп (см. Рисунок 1).

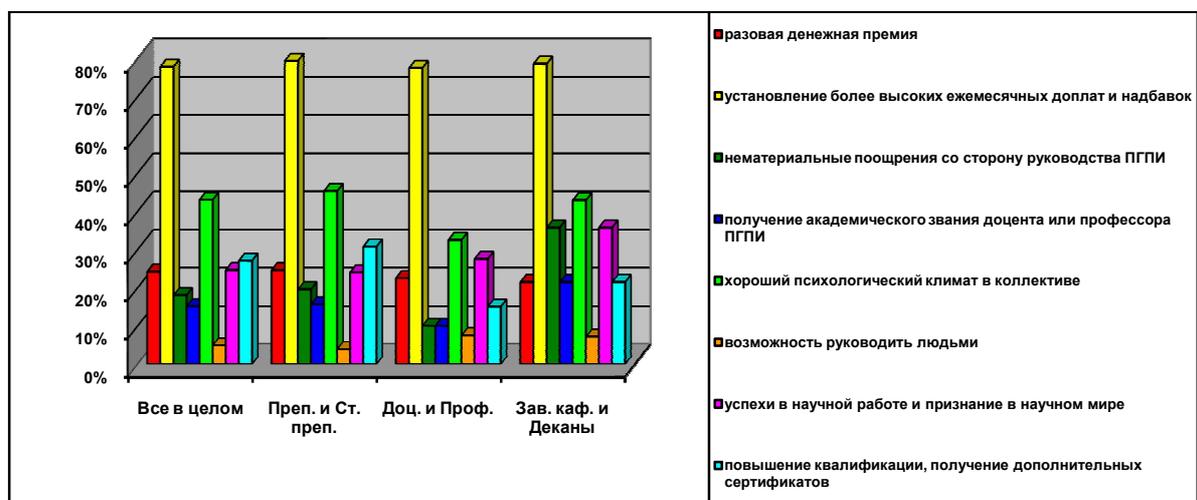


Рисунок 1 – Стимулы для более качественного выполнения должностных обязанностей различных категорий ППС (в % от числа опрошенных)

В частности для преподавателей и старших преподавателей стимулами является: хороший психологический климат в коллективе (45,3%) и повышение квалификации, получение дополнительных сертификатов и свидетельств (30,7%). Для профессоров и доцентов: успехи в научной работе и признание в научном мире (27,5%) и возможность руководить людьми (7,5%). У заведующих кафедрами или деканов факультетов

нематериальные поощрения со стороны руководства ПГПИ (35,7%); успехи в научной работе и признание в научном мире (35,7%).

Для всех групп ППС общими стимулами является: установление к заработной плате более высоких ежемесячных доплат и надбавок - 77,9%; хороший психологический климат в коллективе - 43,0%; повышение квалификации, получение сертификатов и свидетельств - 27,1% и разовая денежная премия - 24,2%.

В последние годы вопросам мотивации и стимулирования труда ППС высшей школы, а в частности оплате труда как ключевому фактору реформирования системы мотивации, в вузах уделяют пристальное внимание. Однако профессия преподавателя вуза, как в Казахстане, так и в России остается по-прежнему не самой высокооплачиваемой.

В Таблице 1 представлены данные (рассчитанные в долларах США - \$ по курсу 185 тенге за доллар и по 35 российских рублей за доллар) в отношении номинальной и фактической (после уплаты подоходного налога – в РФ – 13%, в РК – 10%, а в Казахстане также и обязательных пенсионных отчислений – 10%) заработной платы (на полную ставку) некоторых категорий ППС отдельных региональных вузов Павлодарской области Республики Казахстан и Удмуртской Республики Российской Федерации. Зарплата УдГУ и ИжГТУ рассчитана (для профессоров и доцентов в расчет оклада также включены доплаты за ученые степени и должность) на основе информации о должностных окладах ППС, размещенной на официальных сайтах вузов: [www.udsu.ru](http://www.udsu.ru) и [www.istu.ru](http://www.istu.ru). Для расчета заработной платы казахстанских ППС взяты должностные оклады: преподавателей (без ученой степени и звания) с научно-педагогическим стажем работы в вузе 5-7 лет; старших преподавателей (без ученой степени и звания) и доцентов (кандидатов наук с ученым званием доцента) – 11-13 лет и профессоров (докторов наук с ученым званием профессора) более 20 лет стажа.

Таблица 1

Номинальная (цифра в числителе) и фактическая (цифра в знаменателе) заработная плата профессорско-преподавательского состава некоторых вузов Казахстана и России (в долларах США)

Должность	ПГУ им. С.Торайгырова	ПГПИ	ИнЕУ	УдГУ	ИжГТУ
Преподаватель	362,3	289,8	273,5	144,5	182,1
	293,5	234,7	221,5	125,3	158,4
Старший преподаватель	410,1	354,3	362,1	170,5	205,8
	332,1	287,0	293,3	148,3	179,1
Доцент (канд. наук, доцент)	636,9	632,9	524,1	365,0	506,3
	515,9	513,7	424,5	317,5	440,5
Профессор (д-р наук, профессор)	998,9	948,5	774,5	588,5	823,8
	809,1	768,3	627,3	512,0	716,6
<i>Средняя номинальная зарплата</i>	<i>602,1</i>	<i>556,4</i>	<i>483,6</i>	<i>317,1</i>	<i>429,5</i>
<i>Средняя фактическая зарплата</i>	<i>487,7</i>	<i>450,9</i>	<i>391,7</i>	<i>275,9</i>	<i>373,7</i>

Таким образом, средняя фактическая заработная плата ППС региональных вузов Павлодарской области Республики Казахстан (среднее значение по ПГУ им. С.

Торайгырова, ПГПИ, ИнЕУ) составляет 443,4\$ (15519 рублей или 82029 тенге). Средний размер фактической заработной платы преподавателей двух вузов (УдГУ и ИжГТУ) Удмуртской Республики Российской Федерации составляет 324,8\$ (11368 рублей или 60088 тенге). Таким образом, зарплата казахстанских преподавателей вузов на 36,5% выше, чем у их российских коллег.

Для сравнения отметим, что заработная плата американских преподавателей вузов значительно выше, в частности Assistant Professor (аналог старшего преподавателя - кандидата наук) получает в среднем в месяц 3333 доллара (116655 рублей или 616605 тенге), Associate Professor (аналог кандидата наук - доцента кафедры) – 4166 долларов (145810 рублей или 770710 тенге), а Full Professor (аналог кандидата наук, профессора кафедры) – не менее 5000 долларов (175000 рублей или 925000 тенге). Полные профессора по медицине или юриспруденции зарабатывают в год не одну сотню тысяч долларов [1].

Кроме основной зарплаты, каждый американский профессор имеет индивидуальные средства в бюджете кафедры на научные конференции и поездки. Университеты также покрывают основную долю медицинской страховки профессора. Пенсия среднего американского профессора - \$40-50 тыс. в год.

При этом средняя годовая учебная нагрузка профессора составляет около 240 часов (средний объем учебной нагрузки ППС практически во всех вузах России и Казахстана составляет около 800-900 часов в год). В среднем в неделю американский профессор проводит 9 часов аудиторных занятий (причем нагрузка одинаковая как у профессора, так и у старшего преподавателя). Подготовка к занятиям занимает 9-12 часов в неделю. Консультации - 1-4 часа в неделю. Такое же количество времени уходит на участие в заседаниях кафедр и различных комиссий. 4-5 часов в неделю американский профессор посвящает научно-исследовательской работе, в том числе написанию статей и учебных пособий.

Научная продуктивность американских коллег - в среднем 1-2 статьи в год. 56,9% профессоров не пишут книг, учебных или методических пособий, 26,9% профессоров издают 1-2 книги в год, 9,1% - 3-4 книги, 5,3% - 5-10 книг. Американские профессора предпочитают печататься в соавторстве (76%), нежели индивидуально (24%).

Большинство профессоров довольны условиями труда, академической независимостью, компетентностью коллег. Однако половине из них кажется излишней учебная нагрузка, недостаточной зарплата. Больше половины профессоров считают недостаточной подготовку студентов [1].

Таким образом, учитывая размер заработной платы, а также учебную нагрузку и научную продуктивность профессорско-преподавательского состава вузов различных стран, следует отметить **более эффективную трудовую деятельность российских и казахстанских преподавателей по сравнению с их американскими коллегами**, имеющими схожую научную продуктивность, но выполняющими в 2-3 раза более низкий объем учебной нагрузки. При этом уровень затрат на заработную плату американских преподавателями вузов выше в 9 раз по сравнению с казахстанскими работниками высшей школы и почти в 13 выше по сравнению с российскими.

По нашему мнению, именно рост заработной платы создает основу для повышения эффективности трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов. И здесь весьма своевременно Президент Республики Казахстан, Лидер Нации Н.А. Назарбаев дал поручение Правительству с 1 апреля 2014 года установить доплату 10% к должностному окладу гражданских служащих, занятых в государственных учреждениях и предприятиях, а с 1 июля 2015 года внедрить новую

модель оплаты труда гражданских служащих, которая в зависимости от сферы деятельности позволит увеличить размер заработной платы от 36 до 52% [2].

Как справедливо отмечает И.А. Ромахина «сегодня назрела необходимость создания системы стимулирования и мотивации труда преподавателей вузов, которая бы разумно сочетала различные формы и виды мер стимулирования. Следует вести сознательную, ориентированную на длительный период времени работу по усилению роли тех видов стимулирования, которые в максимальной степени способствуют решению не только экономических, но и психологических, социальных задач, стоящих перед трудовыми коллективами вузов и обществом в целом. Для оптимизации систем стимулирования необходимо учитывать изменения, которые происходят в характере и содержании труда преподавателей вузов» [3].

Список использованных источников

1. Как и за что платят американскому профессору. / [Электронный ресурс] Региональная Академия Менеджмента: [http:// www.regionacadem.org](http://www.regionacadem.org)
2. Казахстанская правда. 15 февраля 2014 года № 32 (27653).
3. Ромахина И. А. Актуальные проблемы системы экономического стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов. // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). 2012. 12 (127) – С. 116-118.

УДК 338.45:69

*А.А. Лантнев (antonioz\_@mail.ru),  
Ижевский государственный технический университет  
имени М.Т. Калашникова, г. Ижевск, Россия*

## **СНИЖЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНЫХ БАРЬЕРОВ В СТРОИТЕЛЬСТВЕ**

***Аннотация:** В статье рассмотрены административные барьеры в строительстве, их влияние на строительный процесс, анализ проблемы и возможные пути ее решения.*

***Abstract:** The article describes the administrative barriers in the construction of their impact on the construction process, the analysis of the problem and its possible solutions.*

***Ключевые слова:** строительство, административный барьер, процедуры, анализ.*

Строительный сектор традиционно является одним из особо регулируемых секторов экономики. Обосновывается это тем, что деятельность строительного сектора напрямую связана с оборотом земли и градостроительной деятельностью. В случае отсутствия грамотного регулирования застройки (парковые зоны, охраняемые зоны) в целях экономии общество может понести существенные потери, связанные с утратой в экологической безопасности.

Несмотря на реформирование системы регулирования, Градостроительный кодекс полностью не контролирует все этапы строительного проекта, начиная от подготовки площадки под строительство и заканчивая вводом объекта в эксплуатацию. На самом деле инвестор сталкивается с множеством трудностей, через которые нужно пройти, чтобы осуществить строительный проект с так называемыми административными барьерами.