

М. С. Александрёнок

К.э.н., зав. кафедрой
Кафедра «Финансы и бухгалтерский учет»
Белорусско-Российский университет
Могилев, Республика Беларусь
E-mail: mvilchur@mail.ru

Заработная плата как инструмент управления трудом преподавателя учреждения высшего образования

Аннотация. Рассмотрены основные принципы организации оплаты труда преподавателей в контексте повышения мотивирующей функции заработной платы в экономике знаний.

Ключевые слова: экономика знаний, управление, учреждение высшего образования, заработная плата, преподаватель.

M. S. Alexandrenok

PhD in Economic sciences, head of the Finance and Accounting Department
Belarusian-Russian University
Mogilev, Republic of Belarus
E-mail: mvilchur@mail.ru

Earnings as a management tool for higher education teachers

Abstract. The basic principles of the organization of remuneration of teachers are considered in the context of increasing the motivating function of earnings in the knowledge economy.

Keywords: knowledge economy, management, higher education institution, earnings, teacher.

Сегодня много говорится об экономике знаний, и, бесспорно, уровень профессиональных компетенций напрямую влияет на результаты труда как отдельного работника, так и коллектива, т.е. организации в целом. Насколько результативно управленческая деятельность позволяет мобилизовать профессиональные возможности преподавателей учреждений высшего образования (УВО), которые непосредственно формирует знания, умения будущих специалистов?

Профессорско-преподавательский состав (ППС) УВО Республики Беларусь — это 21 600 преподавателей, в том числе 1300 докторов наук, 8500 кандидатов наук [1], т.е. высококвалифицированные преподаватели составляют только половину (53,2 %).

На основе анализа действующей нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения в национальной экономике, практики управления персоналом можно сформулировать основные положения организации труда ППС.

Стимулы. В качестве денежной формы стимулирования труда используется заработная плата, включающая различного рода доплаты, надбавки и премии. Заработная плата не единственный фактор мотивации работников, но играет в этом процессе решающую роль: обеспечивает материальное благополучие, здоровье и пр. В 2016 году средняя заработная плата ППС составляла 435 долл. и оставалась основным стимулом профессиональной активности работников.

Принцип организации оплаты труда. Основным принципом является справедливость в распределении доходов.



Принцип распределения по труду лежит в основе рекомендательной тарифной системы оплаты труда, которая используется в бюджетных организациях [2]. Основными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники, Единая тарифная сетка работников (ЕТС) и тарифная ставка первого разряда. Центральным элементом выступает ЕТС, ее основное назначение – регулирование и дифференциация размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности, интенсивности труда и уровня квалификации, особенностей видов работ, производств и отраслей, где заняты работники. ЕТС представляет собой совокупность тарифных (квалификационных) разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых определяются размеры тарифных ставок и окладов, т.е. устанавливается зависимость оплаты труда от квалификации работников, сложности выполняемых работ и уровня управления. ЕТС имеет 27 тарифных разрядов. Тарифный (квалификационный) разряд характеризует уровень квалификации работника и зависит от степени сложности и ответственности выполняемых им работ. Уровни сложности и ответственности заложены в квалификационных характеристиках, предусмотренных квалификационными справочниками. Рассмотрим, как ЕТС выполняет свои функции для ППС (см. таблицу). Для анализа взяты данные по ППС с одинаковым стажем работы и без учета персональных надбавок и премий. ЕТС не позволяет в полной мере установить объективное соотношение труда разных по квалификации должностей ППС: тарифный оклад профессора, доктора наук выше оклада доцента, кандидата наук на 8,1%, тарифный оклад доцента, кандидата наук больше оклада преподавателя, не имеющего ученой степени и звания, только на 3,2%. Дифференциация в оплате труда осуществляется только за счет надбавки за квалификацию: профессор / доцент – 66,7%, доцент / старший преподаватель – 139,4%, профессор / старший преподаватель – 299,1%.

**Оценка дифференциации заработной платы
по квалификационным группам ППС**

Компонент заработной платы, белор. руб.	Квалификация			Сравнение, %		
	Ст. преподаватель*	Доцент, кандидат наук	Профессор, доктор наук	Профессор/доцент	Доцент/ст. преподаватель	Профессор/ст. преподаватель
1. Тарифный оклад	165,38	170,70	184,47	108,1	103,2	111,5
2. Выплаты стимулирующего характера						
2.1. Надбавка за стаж работы	49,61	51,21	55,34			
2.2. Надбавка за работу по контракту	82,69	85,35	92,24			
2.3. Надбавка за квалификацию: надбавка за ученую степень и ученое звание [4] надбавка ППС* (50 %) [3]	— 82,69	198 —	330 —	166,7 —	— 239,4	— 399,1
Всего	380,37	505,26	662,05	131,0	132,8	174,1

* Без степени и звания.

Основа расчета. Заработная плата рассчитывается по фактически отработанному времени. Такая организация мало стимулирует результативность труда по качеству и количеству.

Повышение эффективности. Функция стимулирования повышения эффективности труда возложена на дополнение к повременной зарплате. Работников премируют за установленные показатели, которые дифференцированы по категориям персонала, для всех ППС они одинаковы.

Итак, тарифная часть заработной платы слабо связана с квалификацией ППС, межразрядные соотношения квалификационных коэффициентов ЕТС в большей степени направлены на реализацию принципа уравнивания доходов. Действующая система премирования является одинаковой для всех групп ППС и не учитывает индивидуальные условия работы. Мотивирующую функцию, направленную на повышение квалификации и, соответственно, результаты и качество труда ППС, выполняет надбавка за квалификацию.

Таким образом, как фактор развития экономики знаний организация заработной платы ППС должна в большей степени учитывать индивидуальные профессиональные характеристики работников.

Литература

1. Официальная статистика // Национальный статистический комитет. URL: <http://www.belstat.gov.by>.
2. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 «Об утверждении Рекомендаций по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения» // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. URL: http://www.mintrud.gov.by/ru/new_url_1186951808.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2011 № 1778 «О совершенствовании оплаты труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, не имеющих ученой степени или ученого звания» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: [http://www.pravo.by/pdf/2012-3/2012-3\(023-058\).pdf#page=36](http://www.pravo.by/pdf/2012-3/2012-3(023-058).pdf#page=36).
4. Указ Президента Республики Беларусь от 25.09.2007 № 450 «Об установлении доплат за ученые степени и звания» // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL: <http://www.pravo.by/document/?guid=3961&p0=P30700450>.

