

УДК 331.2

DOI: 10.37890/jwt.vi76.395

Актуальные проблемы организации оплаты труда персонала транспортного вуза: горизонты развития

Ж.Ю. Пыжова

ORCID: 0000-0003-0472-3428

Р.И. Каравашкина

ORCID: 0000-0002-7263-9001

*Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород,
Россия.*

Аннотация. В настоящий момент ФГБОУ ВО ВГУВТ осуществляет переход к модели университетского комплекса со сложной интегрированной структурой. Реализация приоритетных направлений развития вуза невозможна без квалифицированных кадров, выполняющих основные и вспомогательные виды работ. Эффективность деятельности кадров обеспечивается не только их грамотным подбором, но и современной системой организации и оплаты труда. В то время как организация и оплата труда основного состава сотрудников – ППС достаточно жёстко регламентирована, в отношении административно - управленческого персонала вузы имеют некоторую свободу. В связи с этим разработка мер по совершенствованию организации и оплаты труда административно-управленческого персонала с учетом специфики внутренних условий хозяйствования особенно важна для учебного заведения.

Современное высшее учебное заведение находится в постоянной трансформации и развитии в соответствии с требованиями времени. Стремясь отвечать актуальным задачам, вузы претерпевали и продолжают претерпевать значительные изменения под воздействием факторов как внешней, так и внутренней среды. Совершенствуя свою деятельность им приходится решать целый ряд организационных, управленческих, социальных и экономических задач.

Ключевые слова: университетский комплекс, организация труда, оплата труда, административно-управленческий персонал, водный транспорт, транспортный университет.

Current problems of the organization of payment of the staff of the transport university: horizons of development

Zhanna Y. Pyzhova

ORCID 0000-0003-0472-3428

Renata I. Karavashkina

ORCID 0000-0002-7263-9001

Volga State University of Water Transport, Nizhny Novgorod, Russia.

Abstract. At the moment, Volga State University of Water Transport is moving on to the model of a university complex with a complex integrated structure. The implementation of the priority directions concerning the university development is impossible without qualified personnel performing the main and auxiliary types of work. The efficiency of personnel activity is ensured not only by their competent selection, but also by a modern system of organization and remuneration. While the organization and remuneration of the main staff - teaching staff is quite strictly regulated, universities have some freedom in relation to administrative and managerial personnel. In this regard, the development of measures to improve the organization and remuneration of administrative and managerial personnel, taking into account the specifics of the internal conditions of management, is especially important for an educational institution.

A modern higher education institution is in constant transformation and development in accordance with the requirements of the time. In an effort to meet current challenges, universities have undergone and continue to undergo significant changes under the influence of both external and internal factors. Improving their activities, they have to solve a number of organizational, managerial, social and economic tasks.

Keywords: university complex, labor organization, wages, administrative and managerial personnel, water transport, transport university

Введение

Новая модель ФГБОУ ВО ВГУВТ осуществляет переход от института, академии и университета водного транспорта, к цифровому университетскому комплексу со сложной интегрированной структурой.

Национальная стратегия развития системы образования, основанная на цифровизации всех процессов, определяет основным приоритетом обеспечение ее высокого качества. В настоящее время деятельность высшего учебного заведения касается как вопросов адаптации учебного процесса к очным и дистанционным формам организации работ, так и направлена на реализацию инновационных задач, в основе которых лежит принцип единства учебной, воспитательной, научной, исследовательской, проектной и конструкторской деятельности.

В настоящее время в университете реализуется выполнение задач Федеральной целевой программы «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» – проектно-изыскательских, строительно-монтажных работ по объектам, уже включенным в Федеральную адресную инвестиционную программу, подготовка инвестиционных проектов новых объектов. Осуществляется дальнейшая реализация модели «Цифровой университет» в рамках обеспечения выполнения Федеральной целевой программы.

К числу приоритетных задач ВГУВТ относится обеспечение выполнения Федеральной целевой программы «Научно-технологическое развитие РФ», подпрограмма «Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского высшего образования».

Основными этапами реализации программы развития университетского комплекса ВГУВТ на ближайший период (до 2025 года) являются:

наращивание потенциала университета в рамках деятельности консорциума отраслевых (опорных) университетов;

реализация программы стратегического академического лидерства;

реализация модели «Цифровой университет», предполагающая цифровизацию управленческой, научной и образовательной деятельности, развитие цифровых коммуникаций.

Реализация поставленных задач требует наличия квалифицированных кадров, замотивированных на достижение вышеобозначенных целей, кадров, представляющих собой единый, сплоченный и гибкий трудовой коллектив. Кадровую политику и управление персоналом невозможно «строить» без отлаженной научно обоснованной системы организации труда и заработной платы.

Методы

Данные задачи в области совершенствования организации заработной платы реализуются через обеспечение жесткой взаимосвязи между размером оплаты труда и результативностью работы каждого сотрудника, обеспечение нормативного соотношения постоянной и переменной частей заработной платы, соблюдение нормативного соотношения численности основного и вспомогательного персонала, курса на омоложение кадров, приобретение сотрудниками новых, в т.ч. цифровых

компетенций, повышение эффективности научно-исследовательской, методической деятельности работников всех структурных подразделений.

Уровень среднемесячной заработной платы профессорско-преподавательского состава и педагогических работников за 1 полугодие 2023 года вырос по отношению к уровню 2022 года на 30% (таблица 1).

Таблица 1

Средняя заработная плата по категориям работников университетского комплекса за 2022- январь-июнь 2023 г.

ПОКАЗАТЕЛЬ	2022		Январь-июнь 2023	
	руб./мес	%	руб./мес*	%
Средняя заработная плата по региону	40440		44360	
Средняя заработная плата ППС	86619	214,2	112827	254,3
Средняя заработная плата педагогических работников	48807	120	63260	143
Средняя заработная плата АУП и ВП	44007	108,8	45480	102,5

В университете этот показатель достиг по профессорско-преподавательскому составу - 254% к средней заработной плате по региону, по педагогическим работникам - 143%. Предельный уровень оплаты по данным категориям персонала также выполнен в филиалах.

В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (раздел IX, пункт 36) совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять таким образом, чтобы на установление окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации; предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений составляла в объеме не более 40 процентов.

В Волжском университете на протяжении 2022 – первого полугодия 2023 года велась активная работа по приведению фонда оплаты труда персонала к установленным нормативам. Соотношение фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала в 2023 году (рисунок 1) свидетельствует о положительных результатах этой работы.



Рис.1. Направления совершенствования системы оплаты труда в 2019 – 2022 гг.

Так, предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации, в том числе по филиалам, в объеме не более 40 процентов выполняется в университете и практически по всем филиалам (кроме Каспийского института и Самарского филиала).

Структура оплаты труда, приведенная на рисунке 2, также характеризует динамику проведенной работы.

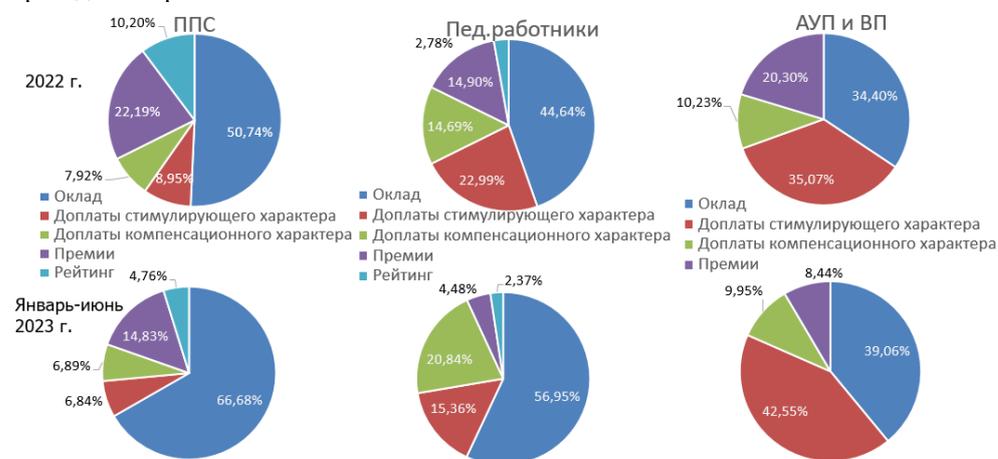


Рис.2. Структура заработной платы работников университетского комплекса ВГУВТ 2022 – январь-июнь 2023 г

Так, по категории ППС в 2023 году практически достигнуто целевое значение окладной части в размере 70% за счет снижения доли премиальных выплат, в том числе по результатам рейтинга. При этом совокупный уровень компенсационных и прочих стимулирующих выплат практически не изменился. По педагогическим работникам увеличение доли окладной части осуществлялось не только за счет снижения доли премиальных и рейтинговых выплат, но и за счет изменения структуры стимулирующих и компенсационных выплат. При снижении выплат стимулирующего

характера на 7,5% возросла доля выплат за компенсацию в рамках дополнительной работы, порученной по служебным заданиям (более, чем на 6%). Таким образом, по данной категории персонала можно отметить тенденцию повышения интенсивности и мотивации труда при одновременном снижении доли необоснованных стимулирующих выплат.

Результаты

Новая модель университетского комплекса предполагает внедрение цифровых технологий во все процессы, включая образовательную и управленческую деятельность. На первоначальных этапах цифровизация означает не только приобретение новых компетенций, но и, к сожалению, увеличение нагрузки, а также значительный рост интенсивности труда. Настоящий переход к разработке и освоению новых образовательных технологий, к новым приемам и методам труда всех категорий персонала значительно ускорен реалиями времени. Форма организации трудового процесса цифрового университета будет претерпевать изменения, стремиться к наибольшему соответствию требованиям текущего времени, органично используя предоставленные временем позитивные возможности новых технологий.

Безусловно, образовательная и научная деятельность являются основными для высшего учебного заведения. Ориентация на подготовку инженерных кадров в области транспорта означает, что принципы университетской фундаментальной подготовки должны сочетаться с усвоением значительных практических навыков. Развитие транспортной отрасли происходит в условиях развития, совершенствования и все большего усложнения техники и технологий, что должно находить отражение в цикле подготовке будущих специалистов.

Для организации учебного процесса в университетском комплексе ВГУВТ дополнительно созданы: СДО Парус, центр конвенционной подготовки, институт непрерывного образования, учебно-слесарные мастерские, УНПЦ «Судоремонт». Организуется практика на судах партнеров университета и на учебном флоте: т/х «Петр Андриянов», ПУС «Херсонес» и «Мир». Для прохождения производственной практики между университетом и предприятиями – базами прохождения практики заключены договора с такими предприятиями как Водоход, завод Красное Сормово, Сбер, Апрель софт, Алабуга, ГАЗ, и др. Планируются к открытию центры профориентационной подготовки молодежи, профориентационные классы в школах и колледжах, Школа навигационных наук, ВПО Флагман, НОУ Эврика, военный учебный центр. Создано все возможное в настоящий момент, чтобы обеспечить потребности транспортной отрасли в самых разнообразных кадрах – от механиков и судоводителей, до юристов, экономистов, менеджеров, программистов, а также специалистов в области экологии, строительства, экономической и информационной безопасности.

Для выведения образовательного процесса на новый качественный уровень необходима слаженная работа как преподавательского состава, так и всех тех, кто так или иначе задействован или может быть задействован в учебной, научно-исследовательской, опытно-конструкторской и воспитательной работе.

Это означает, что использование новых форм реализации учебного процесса без сомнения приводит к значительному повышению нагрузки на административно-управленческий и вспомогательный персонал, основными задачами которого, как известно, являются учебно-методическое обеспечение и обслуживание учебного процесса. В свою очередь новые формы реализации труда требуют реализации мероприятий по совершенствованию организации труда, в том числе в области нормирования и оплаты труда.

Первоочередной задачей на ближайшую перспективу, несомненно, является оптимизация структуры оплаты труда административно – управленческого и

вспомогательного персонала, где несмотря на рост окладной части за счет снижения премиальных выплат, по – прежнему, велика доля стимулирующих выплат (42,5%).

Повышение размеров оплаты труда работников административно-вспомогательного персонала необходимо. В силу неразвитости рынка труда заработная плата этой профессий данной категории работников всегда была недостаточно высокой. Несмотря на то, что основные функции данной категории работников не связаны непосредственно с учебным процессом и НИР, тем не менее, эти работники способны значительно повысить эффективность основного персонала за счет освобождения его от вспомогательных видов работ, высвободив время для основной - учебной и научной деятельности.

В рамках трансформации университета в новую модель университетского комплекса и совершенствования организации труда осуществлен переход большинства категорий персонала на «1С-Документооборот», что должно способствовать облегчению труда и ускорению основных и вспомогательных процессов административно-управленческого, вспомогательного и преподавательского состава.

В рамках совершенствования оплаты труда административно - управленческого персонала в качестве инструментов регулирования, на наш взгляд, необходим пересмотр должностных обязанностей по категориям АУП. Введение функций служебных заданий с сентября 2022 года в рамках оплаты дополнительно поручаемой сотрудникам работы (сверх должностных обязанностей) позволило существенно упорядочить целевой характер расходования средств на оплату труда персонала.

Изменение механизма выплат – переход от почасовой оплаты труда в рамках стимулирующих выплат к выплате компенсаций по служебным заданиям – только в рамках организации учебного процесса позволило получить годовую экономию фонда оплаты труда более 1 млн. рублей. Успешно проведенная в марте 2023 года автоматизация модуля служебных заданий на платформе 1С Документооборот (рисунок 3) позволила существенно сократить административные сроки и упорядочить этапность согласования поручаемой сотрудникам дополнительной работы, а также установить обоснованный размер выплаты в рамках компенсации, исходя из среднедневного (среднечасового) заработка.

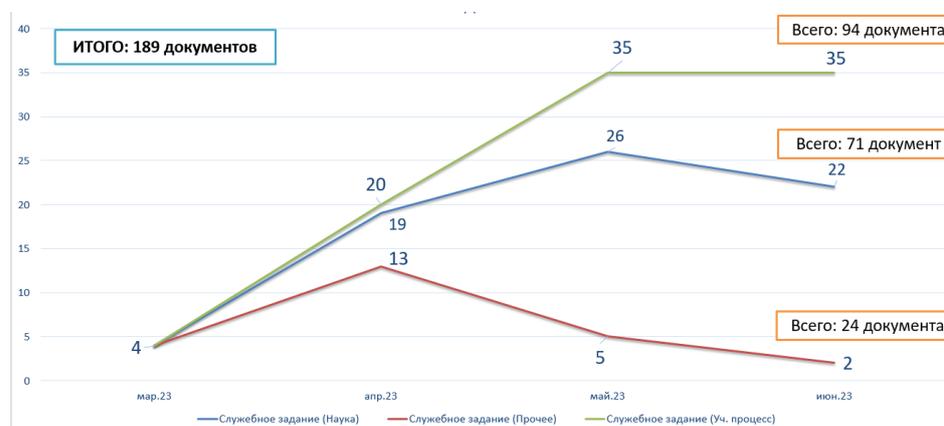


Рис.3. Статистика 1С: Документооборот в части модуля служебных заданий.

Современная модель управления персоналом организации также характеризуется стремлением к сохранению квалифицированных специалистов, их всестороннему развитию, участию во всех процессах хозяйственной деятельности вуза и в планировании карьеры работников. Все это может быть использовано в обновленной модели организации труда и его оплаты, через введение системы показателей премирования и критериев эффективности работы. В рамках совершенствования

оплаты труда административно - управленческого персонала в качестве инструментов регулирования, на наш взгляд, также необходим «перезапуск» системы мотивации с внедрением «пилотного» проекта «Индивидуальный план сотрудника».

В современных условиях хозяйствования университетского комплекса административно-управленческий и вспомогательный персонал может и должен постоянно расширять свои профессиональные навыки и сферу компетенций. Работники могут принимать участие в методической, воспитательной, научной и опытно-конструкторской и других видах работ.

Структура заработной платы работников бюджетных организации, основанная на использовании сдельной и премиальной систем оплаты труда, по нашему мнению, должна придерживаться на соблюдении ряда принципов. Одним из них является соблюдение определённого соотношения в долях постоянной и переменной частей заработной платы. Постоянная часть должна быть достаточной для достойного уровня жизни работника в случае выполнения им основной части должностных обязанностей на удовлетворительном уровне. В случае активного участия работника в достижении целей структурного подразделения или университета в целом, добавляется переменная часть оплаты его труда, выплачиваемая за выполнение определённых условий премирования. Данные критерии премирования в первую очередь связаны с качеством труда самого работника, его особыми личными достижениями, участием в общеуниверситетской деятельности, они компенсируют срочность выполнения работ, а также необходимость выполнения дополнительного объёма работ.

Величина переменной части заработка должна быть достаточно ощутимой для работника чтобы выполнять мотивирующие и стимулирующие функции к повышению качества или интенсивности труда, при этом не может превышать, по мнению специалистов в области управления персоналом, доли в общем заработке в размере 40 процентов. За соблюдением данного соотношения необходимо следить.

Использование критериев эффективности работы работников административно-управленческого и вспомогательного персонала связано в первую очередь с предоставлением возможностей карьерного продвижения и роста профессионального мастерства представляется необходимым путем включения данных критериев в индивидуальные планы развития сотрудников.

Установление подобных стимулирующих задач осуществляются с согласия самого работника и носят в целом рекомендуемый, но необязательный характер. Их выполнение или невыполнение никак не должно отражаться на основном заработке работника. Однако, участие сотрудника в разработке критериев и их выполнении в рамках индивидуального плана сотрудника означает его готовность к дальнейшему профессиональному обучению и росту, к активному участию в повышении результативности работы университета. Вариант индивидуального плана сотрудника, с примером, используемых во ВГУВТ показателей продемонстрирован в табл. 2.

Таблица 2

Некоторые критерии индивидуального плана развития сотрудника

п/п	Критерии	балл
1	УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ РАБОТА	
1.1.	Разработка нового дистанционного, электронного курса обучения.	
1.2.	Издание учебно-методической литературы (учебников, учебно-методических пособий)	
...		
2	ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ РАБОТА	
2.1.	Участие во всероссийской (региональной, межвузовской и т.д.) олимпиаде	
2.2.	Личное участие в общественно-значимых мероприятиях вуза и города	
...		
3	НАУЧНАЯ РАБОТА	
3.1.	Защита диссертации на соискание ученой степени	
3.2.	Присвоение ученого звания	
3.3.	Участие в научных (научно-практических конференциях)	
3.4.	Публикация научной статьи (монографии)	
...		
4	ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ РАБОТА	
4.1.	Участие в мероприятиях связанной с гражданско-патриотической деятельностью	
...		
5	ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ	
5.1.		
...		
6	ОПЫТНО-КОНСТРУКТОРСКИЕ РАБОТЫ	
6.1.	Подготовка пакета технологической и конструкторской документации	
6.2.	Выпуск опытного образца на основе подготовленной документации; испытание образца.	
...		
7	ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ	
7.1.	Повышение квалификации, час	
7.2.	Профессиональная переподготовка	
...		
8	МЕЖДУНАРОДНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	
8.1.		

Подобные меры по стимулированию труда работников используются во многих крупных организациях и не только бюджетных, используются везде, где есть понимание, что текучесть кадров и привлечение к работе безразличных сотрудников значительно снижает общую эффективность. Все мероприятия, направленные на привлечение и сохранение квалифицированных и лояльных к организации сотрудников, их профессиональный рост и ротация, создание кадрового резерва, доказали свою эффективность.

Участие в практической реализации показателей индивидуального плана развития сотрудника способствует созданию необходимых условий их выполнения со стороны руководства. Стремясь к повышению позиции в рейтинге университетского комплекса в перечне лучших вузов страны, не следует игнорировать такой важнейший фактор роста производительности как совершенствование организации труда административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Для совершенствования организации труда и его оплаты сотрудников университета необходимо осуществлять своевременные изменения в организационных и технических условиях труда всех категорий персонала. Изменение этих условий, по

нашему мнению, неизменно должно повлечь отказ от устаревших подходов к организации труда участников образовательного процесса и внедрение новых ее элементов на всех уровнях. Наиболее значимыми изменениями, по нашему мнению, являются:

- обеспечение равной интенсивности работ на всех рабочих местах;
- максимально возможный охват нормированием выполняемых видов работ;
- пересмотр приемов и методов труда;
- пересмотр, уточнение и регламентацию трудовых функций, выполняемых всеми категориями персонала в ходе реализации учебного процесса;
- высвобождение преподавательского состава от выполнения вспомогательных и низко квалифицированных видов работ, а также работ, непосредственно не связанных с учебной, методической и научной работой;
- оптимизацию численности вспомогательного персонала, обеспечивающего реализацию учебного процесса, внедрение в штат новых специалистов (например, психологов, ИТ-специалистов) и высвобождение устаревших штатных единиц;
- оптимизацию режимов труда и отдыха;
- совершенствование организации оплаты труда;
- планирование карьеры, в том числе научной;
- создание благоприятных условий труда;
- своевременное обеспечение деятельности участников учебного процесса всем необходимым;
- **сохранение положительного психологического климата и др.**

Формирование перечня критериев индивидуального плана сотрудника может осуществляться по таким направлениям как: научно-исследовательская, методическая, опытно-конструкторская деятельность, участие в воспитательной работе или мероприятиях по переподготовке, либо повышению квалификации.

Административно-управленческий и вспомогательный персонал университета связан также с процессами взаимодействия со студентами, учебные будни которых в достаточной мере на сегодняшний день погружены в новые приемы и методы организации и осуществления учебного процесса. Во ВГУВТ идет процесс совершенствования цифровой эко среды, обеспечение удобства интерфейса цифровых образовательных платформ, используемых вузом и др.

Так, практика ВГУВТ в рамках реализации федеральной программы «Искусственный интеллект» показала, что наиболее актуальными вопросами настоящего момента являются:

- совершенствование путей доступа слушателям к самой актуальной информации, связанной с организацией учебного процесса;
- мобильные навигаторы по пространствам университета;
- организация производственной практики;
- совершенствование навыков программирования и использования цифровых технологий в образовательном процессе;
- расширение использования VR – технологий в углублении практических навыков будущих выпускников, в том числе в гуманитарных направлениях;
- создание баз данных по научным, учебным и спортивным достижениям учащихся;
- решение вопросов антитеррористической укреплённости вуза;
- совершенствование системы помощи в трудоустройстве будущих специалистов и др.

Новая традиция – привлечение к созданию цифровой экосистемы университетского комплекса курсантов, студентов и магистрантов в рамках ежегодного хакатона, показала хорошие результаты. Командное или индивидуальное участие в мероприятии позволяет не только способствовать развитию

профессионального сообщества и цифровых компетенций обучающихся, но и привлечь к решению практических задач будущих профессионалов. Проведенный в декабре 2022 года II Хакатон «Цифровая экосистема ВГУВТ – взгляд в будущее» продемонстрировал активное участие слушателей среднего и высшего звена и подтвердил особый интерес к движению цифровых добровольцев (волонтеров).

Предложенные курсантами, студентами и магистрантами решения не только продемонстрировали круг первоочередных задач, но и показали готовность обучающихся принимать активное участие в совершенствовании учебного процесса.

Причем круг актуализированных участниками вопросов усложнялся по мере «профессионального роста» слушателей. Так, вопросы ускорения адаптации к учебному процессу волнуют только приступивших к учебе студентов и курсантов, вопросы приобретения более глубоких практических умений и навыков – слушателей средних курсов, а вопросы будущего трудоустройства – старшекурсников.

Основные темы разработок студентов таким образом навеяны так называемыми «узкими местами» образовательного процесса, в которых образование еще не совсем поспевает за стремительной цифровизацией окружающей действительности.

Выполнение всех видов деятельности по организации, обслуживанию и контролю данных работ предстоит именно административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

Обсуждение

Вместе с тем хотим отметить особенности практической реализации так называемой новой системы оплаты труда (НСОТ), которая реализуется в некоторых образовательных учреждениях. НСОТ инициируется разработчиками как современная альтернатива Единой тарифной сетки, которая долгое время практиковалась в нашей стране, отказ от которой был связан с ее неэффективностью и аргументирован тем, что тарифный разряд, устанавливаемый за квалификацию и стаж слабо отражает результативность работы, а значит, не стимулирует к эффективности и повышению качества труда. Основным аргументом «за» по мнению разработчиков служит то, что оклад, который соответствовал определенному квалификационному разряду по стажу и категории сотрудника, практически никак не влиял на размер заработной платы.

НСОТ предлагает использовать принцип распределения зарплатных фондов: руководители получают единоличное право распоряжаться их распределением, назначая разные суммы в зависимости от количества и качества труда каждого сотрудника бюджетной сферы, поощряя более успешных и квалифицированных. Таким образом мы видим закономерное предложение перейти на принципы бестарифной модели оплаты труда.

Бестарифные модели используют, когда квалификация работников представляется примерно равной, что возможно на небольших предприятиях или в отдельных структурных подразделениях и, как показывает практика, к ним обращаются в периоды неустойчивых финансовых и экономических условий. В этом случае заработки работников отличаются значительным разбросом во времени по своей величине, чего нет при тарифной модели, не избавляя таким образом работника от ситуации «в этом месяце густо, а завтра пусто». Безусловно данная модель способна активно реализовать краткосрочные или разовые возможности роста заработков, игнорируя позитивные преимущества уверенности в стабильном заработке и стабильном стимулирующем воздействии результативных критериев.

В свою очередь тарифная модель, основанная на дифференциации работников по уровню квалификации (разрядам) вполне справляется с задачами мотивации работника к повышению качества и результативности труда. Переход от разряда к разряду достигается ростом уровня профессионализма. Это значит, что результативность и качество труда такого работника растет не разово, а перманентно и используется в течение многих лет. Работник более высокого разряда способен трудиться лучше, чем

работник более низкого разряда. Поэтому имеет право на более высокую оплату труда. Но, также работник более низкого разряда при выполнении необходимых условий индивидуального плана развития может рассчитывать на присвоение ему более высокой категории.

Таким образом, прочие достижения – выполнение условий премирования, а также критериев индивидуального плана являются инструментами дифференциации качества работы сотрудников в рамках одного или близких разрядов. Подобные выплаты не только выполняют выравнивающую в оплате труда роль с точки зрения справедливой его оплаты по затраченным усилиям. Как раз они служат стимулом к достижению краткосрочных планов, при этом их выполнение может быть вполне вписано в рамки трудовой карьеры или переходу к более высокому разряду. Распределение средств на осуществление подобных выплат как раз и осуществляется в рамках конкретного подразделения или рабочей группы за счет сэкономленных или заработанных средств.

Для того что организовать эффективную окладную (тарифную) модель, необходимо устанавливать научно обоснованные нормы труда, соблюдать интервал тарифной сетки (который будет стимулировать работника к повышению собственного разряда) путем формирования ее, например, в прогрессивном виде; активно использовать премирование постоянной и переменной части заработка, разрабатывая показатели премирования и критерии качества в рейтинговой системе и системе индивидуальных планов развития, что и реализуется во ВГУВТ.

Заключение

Таким образом преимущества перехода крупных организаций с окладного на дифференцированный подход представляются нами как рекомендательные. Формирование фонда заработной платы в университете осуществляется в основном за счет средств бюджетных ассигнований за выполнение непосредственной основной образовательной деятельности.

Что касается мнения о неэффективности ЕТС (единой тарифной сетки), то стоит отметить, что после отказа от нее в 2008 году, не было создано так необходимого в практической деятельности эффективного аналога или четко регламентирующей эти вопросы нормативно-законодательной базы в области организации, нормирования и оплаты труда. По настоящее время многие задачи нормирования труда, в частности, и организации труда в целом, включая организацию заработной платы большинства категорий работников отдано на откуп руководителей организаций.

В заключении хотелось бы отметить следующее. Образование как сфера деятельности не может и не должна развиваться в условиях рыночной конкуренции. Сфера образования не должна относиться к деятельности, находящейся в поле прямого интереса бизнеса и рыночной среды. Образование выполняет важнейшие социально-экономические задачи общества и поэтому должно находиться в сфере интересов государственного регулирования.

Это означает, что не только цели долгосрочного развития вуза разрабатываются в рамках государственных долгосрочных социально-экономических программ. Сама структура и принципы осуществления хозяйственной деятельности образовательного учреждения должны быть построены на основе научных моделей и систем, и, таким образом, служить образцом наиболее эффективных форм организации труда для прочих рыночных субъектов.

Список литературы:

1. Гагаев С. Ю. Проблемы и перспективы развития внутреннего водного транспорта в российской федерации //Научный взгляд в будущее. 2016. Т. 1. №. 2. с 46-50. URL <https://elibrary.ru/item.asp?edn=whstskx> (дата обращения 22.05.2023).
2. Доклад Ректора ВГБОУ ВГУВТ: <https://morflot.gov.ru/news/lenta/n5871.html> (дата обращения 22.05.2023).

3. Богданов Д.В. Построение сетей коммуникации будущих специалистов в системе высшего образования. // Великие реки 2015: Материалы международной научно-методической конференции. ФГБОУ ВО «ВГУВТ». 2015. URL: <http://вф-река-море.рф/2015/PDF/35.pdf> (дата обращения 22.05.2023).
4. Хоменко, Я.В. Взаимосвязь системы показателей долгосрочной и краткосрочной эффективности с системой мотивации труда // Экономика труда. 2019. Т. 6. № 2. с. 855-862.
5. Пыжова Ж.Ю., Чернева Р.И. Совершенствование компетентностного подхода в сфере подготовки кадров транспортной отрасли. // Великие реки 2020. Труды 22-го международного научно-промышленного форума. 2020. С. 151.
6. Кувшинова Е.А., Чернева Р.И. Установление равнонапряженных норм как условие роста производительности труда на предприятиях (транспорта). // Великие реки - 2020. Труды 22-го международного научно-промышленного форума. 2020. С. 141.
7. Борисова А.А., Дмитриева Л.И., Рязанцева И.В. Кадровое обеспечение вуза: ограничители роста и результативности // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 12. С. 1269-1280. – doi: 10.18334/et.7.12.111256
8. Молокова Е.Л., Устюжанин В.Л. К сравнительной характеристике национальных моделей организации высшего образования // Российский экономический журнал. 2021 С. 109.
9. Каравашкина Р.И., Гуро-Фролова Ю.Р., Киселева Е.В. Заработная плата и благоприятные условия труда как факторы совершенствования труда интеллектуальных работников (на примере преподавателей вуза) // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 10. С. 1645-1658.
10. Демин М. В., Шушарина Н. Н. Модель повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала федерального университета DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-11-9-20>
11. Каравашкина Р.И., Гуро-Фролова Ю.Р., Федотова Е.М. // Снижение последствий влияния синдрома эмоционального выгорания на результативность работы преподавателя и вуза в целом. // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 9. С. 1453-1472.

References

1. Gagaev S. Yu. Problems and prospects of development of inland water transport in the Russian Federation // A scientific look into the future. 2016. Vol. 1. no. 2. from 46-50. URL <https://elibrary.ru/item.asp?edn=whtskx> (date of appeal 22.05.2023).
2. Report of the Rector of VGBOU VGUVT: <https://morflot.gov.ru/news/lenta/n5871.html> (accessed 22.05.2023).
3. Bogdanov D.V. Building communication networks of future specialists in the higher education system. // Great Rivers 2015: Materials of the International scientific and methodological conference. FGBOU VO "VGUVT". 2015. URL: <http://вф-река-море.rf/2015/PDF/35.pdf> (accessed 22.05.2023).
4. Khomenko, Ya.V. The relationship of the system of indicators of long-term and short-term efficiency with the system of labor motivation // Labor economics. 2019. Vol. 6. No. 2. pp. 855-862.
5. Pyzhova Zh.Yu., Cherneva R.I. Improving the competence approach in the field of personnel training in the transport industry. // Great Rivers 2020. Proceedings of the 22nd International Scientific and Industrial Forum. 2020. p. 151.
6. Kuvshinova E.A., Cherneva R.I. Establishment of equally stressed norms as a condition for labor productivity growth at enterprises (transport). // Great Rivers - 2020. Proceedings of the 22nd International Scientific and Industrial Forum. 2020. p. 141.
7. Borisova A.A., Dmitrieva L.I., Ryazantseva I.V. University staffing: growth and performance constraints // Labor economics. 2020. Vol. 7. No. 12. pp. 1269-1280. – doi: 10.18334/et.7.12.111256
8. Molokova E.L., Ustyuzhanin V.L. On comparative characteristics of national models of higher education organization // Russian Economic Journal. 2021 p. 109.
9. Karavashkina R.I., Guro-Frolova Yu.R., Kiseleva E.V. Wages and favorable working conditions as factors of improving the work of intellectual workers (on the example of university teachers) // Labor Economics. 2022. Vol. 9. No. 10. pp. 1645-1658.

10. Demin M. V., Shusharina N. N. A model for improving the efficiency of the administrative and managerial staff of the Federal University DOI: <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2020-29-11-9-20>
11. Karavashkina R.I., Guro-Frolova Yu.R., Fedotova E.M. // Reducing the effects of the influence of emotional burnout syndrome on the effectiveness of the work of a teacher and the university as a whole. // Labor Economics. 2022. Vol. 9. No. 9. pp. 1453-1472.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Пыжова Жанна Юрьевна, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой экономики и менеджмента, проректор по экономической деятельности и информационной политике. ФГБОУ ВО ВГУВТ, 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, pyzhova.zu@vsuwt.ru

Zhanna Y. Pyzhova, Candidate of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economics and Management, Vice-Rector for Economic Activities and Information Policy.VSUVT. 603951, Nizhny Novgorod, st. Nesterova, pyzhova.zu@vsuwt.ru

Каравашкина Рената Ивановна, кэн, доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО ВГУВТ, 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: ren3004@mail.ru

Renata I. Karavashkina, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, VSUVT. 603951, Nizhny Novgorod, st. Nesterova, 5, e-mail: ren3004@mail.ru

Статья поступила в редакцию 28.06.2023; опубликована онлайн 20.09.2023.
Received 28.06.2023; published online 20.09.2023.