

УДК 338.439

Н. В. БОРОВСКИХ

Омский государственный
технический университет,
г. Омск

РЕГИОНАЛЬНЫЙ РЫНОК ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены проблемы и перспективы функционирования предприятий на рынке общественного питания региона. В связи с увеличением конкуренции на данном рынке, вопросы повышения конкурентоспособности и совершенствования технологических и маркетинговых направлений деятельности компаний-участников рынка являются актуальными. Цель исследования состояла в анализе основных факторов макросреды, влияющих на рынок общественного питания и формулирование рекомендаций по совершенствованию деятельности. В результате проведенного исследования сгруппированы факторы макросреды по четырем основным направлениям — с выделением групп социальных, технологических, экономических и политических факторов, выявлены тенденции развития рынка и обоснованы рекомендации по повышению конкурентоспособности предприятий общественного питания.

Ключевые слова: общественное питание, рынок, STEP-анализ, конкурентоспособность, технологические инновации, монополистическая конкуренция.

Одной из наиболее динамично развивающихся на протяжении последних лет отраслей российской экономики является отрасль общественного питания. Усиление конкуренции на рынке общественного питания и отрицательное влияние кризисных явлений на развитие отрасли предопределяют необходимость поиска новых форм и способов организации производства и оптимизации деятельности, следовательно, вопросы анализа состояния рынка и опреде-

ления перспектив его развития являются актуальными.

Общественное питание является не только социально значимым, но и одним из перспективных и развивающихся секторов экономики Российской Федерации. Тем не менее кризисные явления 2014 — 2016 гг. отрицательно отразились на динамичном развитии данной отрасли, оборот общественного питания, являющийся ключевым индикатором раз-

Оборот общественного питания
по регионам Сибирского федерального округа, млн руб.

Регион	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2014 г., %
Республика Алтай	715,58	757,8	805,8	112,6
Республика Бурятия	8769,3	8392,3	8996,3	102,5
Республика Тыва	600,0	8392,3	8996,3	102,5
Республика Хакасия	3245,7	3440,5	4052,9	124,8
Алтайский край	8045,2	8045,2	8693,7	108,06
Забайкальский край	7678,3	7701,4	8170,1	106,4
Красноярский край	182303,0	18138,3	17987,8	98,6
Иркутская область	10782,4	11030,4	11393,9	105,6
Кемеровская область	16492,3	16327,4	17507,8	106,1
Новосибирская область	17624,5	18400,0	18895,5	107,2
Омская область	10557,7	12177,4	12632,8	119,6
Томская область	8204,2	8343,7	8824,7	107,5
Итого по Сибирскому федеральному округу	104720,2	113376,6	118663,7	113,3

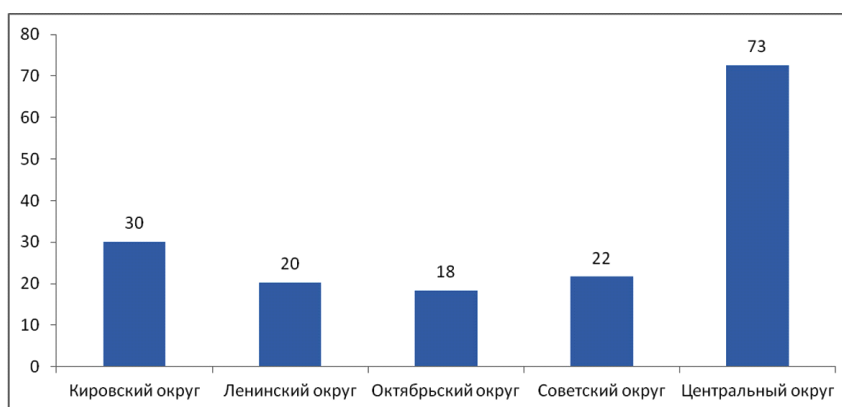


Рис. 1. Количество посадочных мест на предприятиях общественного питания, на тысячу жителей, 2015 год

вития данного рынка, снизился на 5,5 % в 2014–2015 г. в целом по России, в 2015 году оборот общественного питания был равен 130,06 млрд руб. [1]. Рост оборота общественного питания в фактических ценах в целом по Сибирскому федеральному округу за период 2013–2015 гг. составил 113,3 % (табл. 1), в сопоставимых ценах произошло снижение оборота на 93,3 %, в Омской области оборот общественного питания в 2015 г. был равен 12632,8 млн руб.

В числе наиболее пострадавших от кризисных явлений сегментов рынка общественного питания оказались рестораны среднего ценового сегмента (сегмент ресторанов столового типа и сегмент «демократических» ресторанов). Увеличение издержек компаний, переход на отечественные продукты при приготовлении блюд, изменение структуры меню привели к резкому снижению рентабельности ведения данного бизнеса. Один из немногих, сохранивших свое устойчивое положение в кризис, сегментов рынка общественного питания — это сегмент ресторанов высокого ценового уровня, оборот которого снизился лишь на 0,2% в целом по России, что объясняется высоким доходом их посетителей и низкой эластичностью спроса на услуги в данном сегменте. В сегменте предприятия общественного питания «фастфуда» также продолжают увеличивать объем продаж, при этом структура товарного микса была

трансформирована с акцентом на изготовление и реализацию недорогих в стоимостном выражении видов блюд.

По результатам исследования в городе Омске в 2015 году на рынке общественного питания осуществляли деятельность 611 предприятий [2], с общим количеством более 40 тысяч посадочных мест. Наибольший сегмент рынка (417 предприятий, или 68 % от общего числа участников) занимают кафе, рестораны (133 предприятия, или 21,7 %), в городе осуществляет свою деятельность 61 столовая, что составляет 9,9 % от общего числа участников рассматриваемого рынка.

В распределении предприятий общественного питания по районам города наблюдается непропорциональность, наибольшее количество точек общественного питания располагается в Центральном административном округе, наименее обеспечены услугами общепита жители Октябрьского административного округа. По количеству посадочных мест на предприятиях общественного питания лидирует Центральный административный округ (рис. 1), где на тысячу жителей приходится 73 места, замыкает список Октябрьский административный округ с показателем 18 мест.

Наиболее распространенным форматом общественного питания в городе Омске является кафе,

Типы сетей общественного питания, представленные на Омском рынке

Тип сетей	Характеристика сетей	Представители сетей
Глобальная	Представители сети работают на рынках нескольких стран, количество точек в разных странах представлено равномерно	Burger King, Мақдоналдс, Баскин Роббинс, SUBWAY, KFC и др.
Федеральные (национальные или общероссийские)	Деятельность осуществляется во всех федеральных округах РФ, количество точек в разных федеральных округах примерно одинаково	Елки-Палки, СВАРРО, Traveler's Coffee, ШашлыкоFF и др.
Региональные	Представители сетей работают нескольких близлежащих регионах, или в пределах одного федерального округа	Бамбуши, Суши-Терра, Сенсей, Курочка рядом, Суши WOK и др.
Локальные (местные)	Представители сети работают в рамках одного или нескольких городов, расположенных в пределах одного субъекта РФ	Русская Пицца, Тайм, Кантанелло, Сытная площадь, Курочка рядом, SKURATOV и др.

в том числе кафе-кондитерские и кафе, ориентированные на формат «быстрого питания». На региональном рынке общественного питания свою деятельность осуществляют представители различных типов сетей общественного питания (табл. 2), на долю представителей глобальных (общемировых) и федеральных сетей приходится не менее половины оборота общественного питания.

Представители глобальных и федеральных сетей в основном занимают сегмент фаст-фуд ресторанов, сегмент суши-баров и сегмент кофеен-кондитерских, востребованность данных сегментов потребителями в условиях кризисных явлений в экономике остается высокой, что обусловлено снижением доходов населения и ориентацией на демократичные формы общепита. Локальные (местные) игроки в основном работают в сегменте ресторанов средней и высокой ценовой категории, а также в сегменте формата «столовые».

Предприятия общественного питания как на федеральном уровне, так и на уровне регионов испытывают влияние множества факторов внешней среды, на которые они не имеют возможность повлиять, но при этом должны адаптировать стратегию и тактику своей деятельности к действию этих факторов. При анализе макросреды нами была использована методика СТЕР-анализа, СТЕР-анализ является эффективным инструментом оценки макросреды предприятия. Результаты исследования позволяют оценить макросреду предприятий рассматриваемой отрасли, складывающуюся в сфере производства и оказания услуг [3–6].

На деятельность предприятий в сфере общественного питания оказывают влияние в равной степени все группы факторов макросреды: социальных факторов (S), технологических (Т), экономических (Е) и политических (Р), при этом необходимо учитывать взаимодействие друг с другом всех групп факторов, следовательно, при анализе комплекса факторов необходимо учитывать наличие возможного синергетического эффекта.

Исследование группы экономических факторов позволяет понять, как формируются и распределяются ресурсы предприятия, значительное влияние на деятельность предприятий рассматриваемой сферы оказывает рост общего «каркаса цен» в экономике, снижение покупательной способности населе-

ния, обесценивание отечественной денежной единицы. Рынок общественного питания относится к такому типу рыночных структур, как рынок монополистической конкуренции, т.к. на рынке осуществляет свою деятельность относительно большое количество мелких фирм, участники производят дифференцированную продукцию, уровень диверсификации предоставления услуг очень высокий, продукты каждой фирмы специфичны, но при этом потребитель легко может найти товары-заменители и переключить свой спрос на них. Вступление новых фирм на данный рынок не является сложным, так как уровень барьеров входа на рынок является невысоким, преимущественно преобладают структурные барьеры входа на рынок, связанные с необходимостью обеспечения специфических активов, приобретения технологического оборудования и осуществления лицензирования деятельности. Спрос на продукцию фирм, действующих в условиях монополистической конкуренции, не является абсолютно эластичным по цене, тем не менее ценовая эластичность спроса является значительной. Рынок общественного питания характеризуется высоким уровнем развитости конкурентной среды.

Экономические факторы тесно взаимодействуют с социальными факторами. Анализ комплекса социальных факторов направлен на установление влияния на деятельность предприятий таких социальных явлений и процессов в обществе, как: сложившаяся и прогнозируемая демографическая структура региона, уровень фактических и реальных доходов потребителей, происходящие изменения формата отдыха и занятости, уровня жизни отдельных групп потребителей. Основные социально-экономические индикаторы уровня жизни населения и демографические характеристики, которые необходимо учитывать при планировании и реализации стратегии предприятий общественного питания на региональном уровне (на примере Омской области), представлены в табл. 3.

Несмотря на фактический рост численности населения региона с 1973,9 тыс. чел. в 2013 году до 1978,5 тыс. чел. в 2015 году, следует отметить существование неблагоприятной тенденции снижения естественного прироста населения, коэффициент естественного прироста в 2014 году в Омской области был равен 1,9, в 2015 году он снизился до 1,0. Реальные

Социально-экономические факторы,
влияющие на деятельность предприятий общественного питания в Омской области

Показатели	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2015 г. к 2013 г., %
Численность населения на конец года, тыс. человек	1973,9	1978,2	1978,5	100,2
Естественный прирост населения, человек на 1000 человек населения региона, коэф.	1,3	1,9	1,0	76,9
Среднедушевые доходы населения, руб./мес.	21367,6	24060,2	25770,8	120,6
Реальные располагаемые денежные доходы населения, % к предыдущему году	101,1	105,5	94,9	93,8
Реальная среднемесячная начисленная заработная плата работников организаций, % к предыдущему году	105,7	98,1	91,2	86,2
Доля населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, % от общей численности населения	12,1	12,0	13,9	114,8
Удельный вес расходов на покупку продуктов для домашнего питания в общей структуре потребительских расходов домашних хозяйств, %	32,3	35,4	35,8	110,8
Расходы на питание вне дома в общей структуре потребительских расходов домашних хозяйств, %	2,0	1,8	4,8	240,0
Оборот общественного питания, млн руб.	10557,7	12177,4	12632,8	119,6
Оборот розничной торговли на душу населения, тыс. руб. в год	149, 23	158,98	155,02	103,8
Индекс потребительских цен на товары и услуги, %	106,1	111,4	110,9	104,5
Индекс потребительских цен на продовольственные товары, %	106,9	114,8	112,1	104,8
Индекс потребительских цен на коммунальные услуги, %	105,6	103,7	105,0	99,4

располагаемые доходы населения в 2015 году составили всего 94,9 % к уровню 2014 года, очевидно, что тенденция снижения величины располагаемых доходов и общего уровня жизни населения продолжится в будущем, вряд ли предприятиям общественного питания следует ожидать повышение покупательной способности населения в ближайшие два-три года. Данное предположение подтверждает факт увеличения доли «бедного» населения в структуре, т.е. населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума, в 2015 году 13,9 % жителей региона имели очень низкие доходы, т.е. уровень доходов в данной группе не превышал прожиточного минимума.

Увеличение удельного веса расходов на покупку продуктов питания в общей структуре расходов составило 3,5 % за период 2013 – 2015 гг., что также является одним из индикаторов снижения общего уровня жизни населения в регионе, в среднем в 2015 году житель Омской области на покупку продуктов питания тратил более трети, а именно — 35,8 %, своих доходов. Следует также отметить наличие негативной для предприятий общественного питания тенденции роста цен на продовольственные товары, причем рост цен на данную группу товаров существенно превышал общий рост цен на потребительском рынке на все группы товаров.

Изучение *группы политических факторов* должно основываться на выявлении основных факторов и анализе тенденций внешней и внутренней политики, оказывающих влияние на деятельность предприятий. Введенные санкции и эмбарго отрицательно повлияли на рентабельность деятельности предприятий на рынке общественного питания, себестоимость продукции и оказания услуг возросла, пред-

приятия стали пересматривать структуру товарного микса в сторону увеличения производства продукции с относительно недорогими отечественными ингредиентами. Говоря о законодательном регулировании деятельности предприятий общественного питания, следует отметить отсутствие единого законодательного акта, регулирующего деятельность предприятий данной отрасли, несмотря на существование целой совокупности законов, определяющих порядок функционирования различных сторон деятельности данных предприятий. Законодательный же уровень регулирования общественного питания представлен следующими основными для данной сферы деятельности законами Российской Федерации: ФЗ «О защите прав потребителей», ФЗ «Об ограничении курения табака», ФЗ «О государственном регулировании производства и оборота этилового спирта, алкогольной и спиртосодержащей продукции и об ограничении потребления (распития) алкогольной продукции», ФЗ «О рекламе», ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов». Первостепенную роль в сфере общественного питания играет контрольно-регулирующая функция государственного правового регулирования.

Исследование *технологической группы факторов* позволяет, основываясь на анализе результатов развития науки и техники в конкретной сфере деятельности, своевременно увидеть технологические возможности совершенствования производства. Технологические факторы напрямую влияют на совершенствование технологии приготовления блюд и организацию реализации продукции и обслуживания посетителей, а также на своевременную модернизацию технологии изготовления и сбыта продукции. Результаты анализа технологических фак-

торов макроокружения предприятий общественного питания могут являться базой при планировании и освоении процессных инноваций, которые являются особенно актуальными для предприятий общественного питания. Примером таких инноваций могут служить следующие [7, 8]: использование оборудования, облегчающего подачу блюд и напитков; внедрение компьютерных технологий во все процессы организации общественного питания; использование технологии приготовления блюд на основе молекулярной кулинарии; использование современных способов механической и термической обработки продукции (тендерзинг, созревание мяса, дефростация в пакетах, пакоджетинг, варка и жарка под давлением и в вакууме, парообработка, гильотинная резка, шпигование, маринование, сувид, варка под давлением в вакууме, скоростное охлаждение, использование биошокеров, центрифугирование напитков и морсов и др.) и т.д.

На основании результатов проведенного исследования в качестве основных мероприятий по обеспечению экономической устойчивости деятельности предприятий на региональном рынке общественного питания можно предложить следующие: увеличение удельного веса предприятий общественного питания «демократического формата»; использование мобильной рекламы и технических инноваций в наружной рекламе, а также промо-игр; предоставление абонементов на посещение заведений; внедрение и использование системы «окна быстрой выдачи»; развитие системы кейтерингового обслуживания; использование мобильных приложений с системой искусственного интеллекта; продвижение предприятия и формирование позитивного образа заведения через социальные сети; использование элементов молекулярной кулинарии при приготовлении блюд; введение в товарный микс предприятий линий по диетическому, детскому питанию, использование системы QR-кодов для продвижения продукции; развитие системы франчайзинга при открытии заве-

дений общественного питания на региональном уровне.

Библиографический список

1. Баранова И. В. Влияние финансового кризиса на рынок общественного питания // Сибирская финансовая школа. 2016. № 6 (119). С. 21–24.
2. Шляпина Ю. В. Результаты исследования состояния потребительского рынка на территории города Омска // Инновационное образование и экономика. 2015. Т. 1, № 19 (19). С. 7–10.
3. Сухова М. В., Рыскужин Д. Р., Лимарева Ю. А. Применение инструментов PEST-анализа для исследования деятельности интернет-провайдера (на примере ООО «SPUTNIK V») // Научный альманах. 2015. № 12-1 (14). С. 346–350.
4. Яценко С. А. Методология исследования маркетинговой среды функционирования транспортной компании // Вестник Иркутского гос. техн. ун-та. 2015. № 5 (100). С. 135–140.
5. Кутузова Т. Ю., Чернов Д. А. Маркетинговый анализ и инновационные возможности рынка общественного питания Московского региона // Научный вестник МГИИТ. 2014. № 2 (28). С. 23–29.
6. Неганова В. П., Чирков А. В. Состояние и тенденции развития рынка общественного питания региона // Экономика региона. 2014. № 1 (37). С. 132–146.
7. Валевиц Р. П. Инновации в общественном питании: необходимость, реальность, перспективы // Потребительская кооперация. 2011. № 4 (35). С. 41–48.
8. Тимошенко Ю. Б. Внедрение маркетинговых инноваций на предприятиях общественного питания // Вестник Белгородского ун-та кооперации, экономики и права. 2010. № 2. С. 293–298.

БОРОВСКИХ *Нина Владимировна*, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры «Экономика и организация труда».
Адрес для переписки: ninabor_omsk@mail.ru

Статья поступила в редакцию 30.03.2017 г.

© Н. В. Боровских

Книжная полка

Слюсарева, Е. В. Логистика : учеб. электрон. изд. локального распространения : учеб. пособие / Е. В. Слюсарева. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2017. – 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Рассмотрены основные функции концепции логистики — науки о теории и практике управления материальными и информационными потоками: основные составляющие логистики в их взаимосвязи, участники логистического процесса, методы, обеспечивающие эффективность хозяйственной деятельности за счет рациональной организации материальных потоков. Предназначено для студентов факультета экономики и управления ОмГТУ, слушателей учреждений послевузовского образования, руководителей и специалистов.

Лунева, Е. А. Современные маркетинговые технологии : учеб. текстовое электрон. изд. локального распространения : учеб. пособие / Е. А. Лунева. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2017. – 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Освещены вопросы применения маркетинговых технологий, получивших распространение в современных условиях, раскрыто содержание основополагающих тем дисциплины «Современные маркетинговые технологии» в соответствии с рабочей программой. Учебное пособие предназначено для магистрантов, обучающихся по направлениям «Экономика», «Туризм», «Гостиничное дело», «Дизайн», «Прикладная информатика», «Технология изделий легкой промышленности», «Конструирование изделий легкой промышленности», и может быть использовано студентами экономических вузов, слушателями программ МВА по маркетингу, практикующими специалистами.

ИННОВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ФОРМИРОВАНИЕ, ИСПОЛЬЗОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Раскрыты объективно обусловленные особенности и специфика формирования, использования и развития человеческих ресурсов в современных условиях инновационных преобразований. Понимание данных особенностей позволяет обеспечить совершенствование системной организации управления персоналом предприятий (организаций) на новой методологической основе.

Ключевые слова: инновационная экономика, постиндустриализация, персонал, формирование, использование, развитие.

Современные макроэкономические процессы трансформационного характера, обусловленные грядущими технологическими изменениями в экономике придали качественно новое ценностное значение ресурсам человеческих возможностей, основательно изменив их функциональную роль в экономике инновационного типа. При этом в российской управленческой практике прослеживаются две основные и взаимосвязанные проблемы. Во-первых, недостаточно активно применяются различные передовые концепции HR-менеджмента, а во-вторых, человеческий ресурс современной России в качественном отношении не вполне соответствует потребностям инновационных преобразований на его основе с целью поступательного построения национального постиндустриального общества. Человеческие ресурсы современной России нуждаются в активизации скрытых резервов, что диктует необходимость целенаправленного формирования, развития и использования, прежде всего, интеллектуальных ресурсов работников [1].

Формирование человеческих ресурсов: состояние и тенденции в современном образовании. XXI в. объявлен ЮНЕСКО как «интеллектуальный», иначе считается «эрой образования». Образование (прежде всего высшее, включая все его ступени по современной классификации) становится важным фактором конкурентоспособности субъектов различных стран как на национальном, так и на наднациональном уровнях. По оценке специалистов ОЭСР затраты на образование — это весьма и весьма высокодоходные инвестиции. Каждая страна вынуждена интегрироваться в неоднородное образовательное пространство, представленное различными компонентами, имеющими свое содержание, принципы, ценности и специфику, например, американская, европейская системы образования.

Инновационная экономика, предполагающая установку на активные методы обучения, развитие у обучаемых способностей ориентироваться в информационном пространстве, совершенствование умений принимать нестандартные решения в условиях высокой степени турбулентности и неопределенности, предъявляет к образовательной системе специфически высокие требования, заключающиеся в следующем.

1. Образование, как и материальное производство, должно стыковаться с современным технологическим укладом, основу которого составляют массовое использование информационно-коммуникационных технологий, развитие сетевого производства.

2. Изменение ролевой функции преподавателя, который перестает восприниматься исключительно как носитель знаний. Растет роль преподавателя в иных качествах — эксперта, консультанта, тьютора, модератора. Задачей обучающего становится в большей степени помощь обучаемому в поиске эффективных источников информации, а также последующая помощь в организации правильной работы с данными источниками с целью извлечения достоверного знания.

3. Конструирование автономной образовательной среды, решающей специальными методическими, технологическими, электронными инструментами задачу моделирования и реализации учебного процесса, не требующего непосредственного присутствия педагога в момент обучения. То есть реализация преимуществ *e-learning* (от англ. *electronic learning*) — системы электронного обучения (аналогичными понятиями являются «дистанционное обучение», «сетевое обучение», «виртуальное обучение») с применением информационно-коммуникационных технологий. К основным преимуществам *e-learning* относятся: мобильность, интерактивность, гибкость в использовании, доступность, сокращение затрат на обучение, оперативность, расширение доступа к современным технологиям и информации, совместное создание новых информационных ресурсов (баз знаний).

4. Отказ вузовской педагогики от приоритета репродуктивных методов обучения, основанных на фундаменте классно-урочной системы, изобретенной еще в XVII в. чешским просветителем Яном Каменским. Эта система относительно устарела в наше время, являясь насыщенной пассивными образовательными технологиями с точки зрения обучаемого. В прежние времена классно-урочный метод привел к созданию конвейера, позволяющего дешево и быстро организовывать массовое обучение. В настоящее время востребованы интерактивные технологии, обеспечивающие активное включение обучаемого в образовательный процесс, причем, с обязательной

Направления модернизации российского образования

Направления	Основные задачи
1. Ориентация образования на всех этапах, начиная с дошкольного образования, в части содержания, методов, технологий обучения на формирование компетенций «инновационного человека»	1. Формирование глобально конкурентоспособных преподавателей, исследователей, управленцев, использование механизмов оценки персонала с привлечением международного научного сообщества. 2. Развитие эффективных механизмов кооперации вузов и предприятий, приоритетное государственное финансирование соответствующих мероприятий, проектов. 3. Развитие системы <i>lifelong learning</i> : создание эффективной системы мотивации к профессиональному развитию и профессиональной диверсификации для всего занятого населения, т.к. наступило такое время, когда, чтобы быть успешным на рынке труда, необходимо быть готовым к смене должностей и видов деятельности в течение профессиональной жизни. 4. Ориентация ФГОС ВО, прежде всего, на приоритетные направления научного и технологического развития РФ с учетом современного мирового уровня научных и технологических знаний, определение инновационных компетенций выпускников
2. Стимулирование получения навыков инновационного предпринимательства	Формирование междисциплинарных образовательных программ в области бизнеса инноваций, коммерциализации разработок для выпускников вузов, прежде всего технических, естественнонаучных специальностей.
3. Формирование системы стимулирования инновационной активности молодежи	1. Создание проектно-исследовательских центров при ведущих вузах с применением современных сетевых форм коммуникаций с участниками проектов. 2. Выявление талантов и развитие деятельности «школ» при вузах по всем направлениям подготовки
4. Формирование инновационной культуры и повышение престижа инновационной деятельности	Инновационно-ориентированное обновление системы социального обслуживания населения посредством СМИ, различного рода интерактивных сервисов, сети музеев, кинотеатров и т.п.

привязкой к практическим аспектам вопросов учебных дисциплин.

5. Переход к системе открытого образования, опирающегося на интерактивные методы обучения, не ограниченного временными и пространственными рамками. Возникновение явлений под названиями «наука без границ» и «образование без границ», функционирующих в виде так называемых виртуальных лабораторий и виртуальных университетов.

6. Повышение активности студента в ситуации вариативных образовательных возможностей и реализации цели развития индивидуальности человека при активной его самореализации.

7. Развитие системы образования в течение всей жизни (*lifelong learning*), включающей все целенаправленные виды образовательной деятельности (формальные и неформальные), осуществляемые на непрерывной основе с целью развития общекультурных и профессиональных компетенций работников, сформированных в процессе получения образовательных навыков.

8. Развитие сотрудничества и взаимодействия вузов: формирование межвузовских лабораторий как центров коллективного пользования и создание межвузовских кафедр; создание консорциумов как передовой формы объединения вузов для развития и реализации современных образовательных технологий; создание инновационных научно-образовательных комплексов для эффективной реализации целевых федеральных программ и проектов.

9. Изменение парадигмы образования:

— обучаю (формирую знания): доска, мел, учебники (1870 – 1990 гг.);

— управляю деятельностью (формирую способы деятельности, умения): фломастерная доска, Интернет, видеотехника (1990 – 2005 гг.);

— мотивирую на самостоятельность, стимулирую творчество, личностный рост (выращиваю компетенции): интерактивные персонализированные мультимедийные системы (2005 – ... гг.).

10. Преодоление «функциональной неграмотности», связанной с неумением адаптироваться

к новым технологиям и современным условиям деятельности, т.е. подготовка специалистов должна четко и гибко увязываться с происходящими технологическими сдвигами, а также соответствовать спросу на рынке труда.

11. Образовательная система должна быть тесно интегрирована в экономику страны, в ее различные сектора и сферы, чутко улавливая происходящие изменения, реагируя на сложившиеся тенденции развития национального и мирового хозяйства.

В Российской Федерации прослеживается тенденция концептуального реформирования системы образования на всех уровнях, начиная с дошкольного образования. Стратегической целью современных образовательных реформ в РФ является формирование «инновационного человека» как активного субъекта инновационных реформ в национальной экономике. В проекте стратегии «Инновационная Россия-2020» сформулированы ключевые направления модернизации государственной политики РФ в области образования (табл. 1).

Использование человеческих ресурсов: труд в условиях инновационной экономики. Социально-экономические условия организационной (внешней и внутренней) среды современных промышленных предприятий, формирующие определенное факторное влияние на результативность управленческих процессов во всех сферах управления, включая и управление персоналом, показаны на рис. 1. Каждая ступень (рис. 1) указывает на возрастающую и качественно развивающуюся роль человеческих ресурсов, что связано с трансформацией характера труда работников, причем этот трансформационный процесс затрагивает все категории работников: от рабочих до руководителей. На постиндустриальной стадии общественного развития знание и интеллектуальный потенциал работников приобретают стратегический вес и значение. Интеллектуальная энергия работников превратилась в основную движущую силу современного производства, пронизанного задачами инновационного характера. Способность к труду в современном понимании определяется пре-

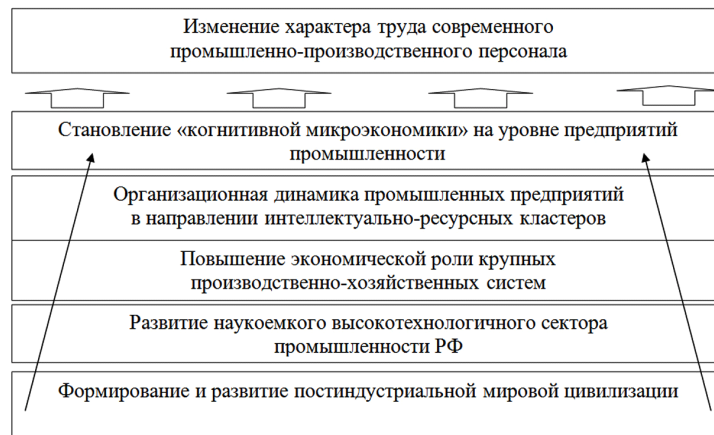


Рис. 1. Социально-экономические условия организационной среды современных промышленных предприятий

имущественно интеллектом работника и его инновационной компетентностью, определяющими способности работников к инновационной деятельности.

В табл. 2 показана сравнительная характеристика альтернативных видов трудовой деятельности. В современных социально-экономических условиях наиболее востребованным становится β -труд как компонента деятельности работника, направленная на создание новых средств и предметов труда (продуктовые инновации), новых технологий производства и управления (процессные инновации) [2].

Изменение характера труда работников промышленности происходило постепенно. Преимущественно вследствие первой промышленной революции возросла производительность труда наемных работников, что способствовало сокращению их рабочего дня, повышению благосостояния и расширению возможностей по получению образования. В результате прогрессирования подобных процессов в последующие 150–200 лет принципиально изменилась профессиональная структура населения. Если в первой половине XX в. более двух третей активного населения Англии, Франции, Германии приходилось на крестьян и рабочих [3], то в настоящее время их доля не превышает одной трети. Подавляющая часть работников постиндустриальных держав — это не только так называемые «белые воротнички», но и «золотые воротнички», т.е. работники уникально высокой квалификации и редкого профессионализма, чрезвычайно востребованные в перспективных сферах экономики, развивающихся инновационным путем.

В результате ретроспективного анализа места и роли трудовой деятельности работника в производственном процессе определены основные этапы в процессе эволюционных преобразований средств труда, изменяющих содержание и характер трудовой деятельности работников [3]. На первом этапе происходит потребление готовых продуктов. На втором этапе возникает переработка продуктов посредством простейших орудий труда. На третьем этапе появляются механизированные орудия труда, но основным источником энергии остается мускульная сила работников и/или животных, используемых в производственном процессе. Четвертый этап — это этап машинного производства. К пятому этапу относится изобретение автоматических устройств и соответствующий, примерно следующий пропорциональный состав работающих: 20–40 % — инженеры (в РФ на авиазаводах и приборостроительных

предприятиях их доля достигает 25 %); 20–40 % — техники; 40 % — квалифицированные рабочие. Для сравнения: при средней механизации труда доля инженеров в общей численности не превышает 1–2 %, техников — 4–8 %. Основное влияние технологического фактора (а точнее, фактора его динамики) на характер и содержание трудовой деятельности заключается в следующем:

- автоматизация производства снижает долю физического и монотонного труда;

- появляются различные новые профессии, требующие обладания современными профессиональными навыками;

- изменяется тип производственных отношений в бригаде на основе применения информационных технологий;

- исчезает жестко закрепленное тарифно-квалификационным справочником и производственными инструкциями разделение труда;

- развивается «интеллектуализация» труда: благодаря современным технологиям рабочий вытесняется из непосредственного процесса обработки предмета труда, его функциями становятся всё в большей степени контролирующие и регулирующие;

- труд рабочих содержательно становится всё более управленческим;

- наблюдается пространственное удаление рабочих от мест выполнения производственных операций;

- вследствие роботизации проявляются тенденции вытеснения живого труда из производственной сферы, формирования искусственного интеллекта;

- по мере сокращения вмешательства людей в производственные процессы уменьшается влияние финансовых стимулов увеличения производительности труда на общую производительность системы;

- снижается риск для здоровья работников, профессиональные заболевания, производственный травматизм;

- понятие «квалификация рабочего» характеризуется всё в большей степени способностью рабочего трудиться в инновационной среде и способствовать созданию инновационных продуктов;

- развивается нестандартная занятость на принципиально новом уровне, что связано с массовым формированием «компьютерных надомников»;

- в общей сложности, работа на промышленном предприятии становится всё более технологически обусловленной.

Альтернативные виды трудовой деятельности

Характеристика	Регламентированный труд (α -труд)	Творческий труд (β -труд)
Содержание труда	Важно как количество, так и качество работы, причем качество, как правило, жестко регламентировано, так же как и сам процесс выполнения производственной операции, например, труд на сборочном конвейере	Деятельность нацелена на создание нового качества (новой сущности)
Средства труда	Работник не владеет, как правило, средствами производства	Работник владеет и использует знания, что является основой творческого труда
Степень мобильности	Низкая мобильность работников: привязка к определенному месту труда (подчинение труда капиталу по К. Марксу). Работник обычно больше заинтересован в организации, чем она в нем	Высокая мобильность работников: взаимоотношения работников интеллектуального труда с организацией, обеспечивающей их работой, характеризуются тем, что они заинтересованы друг в друге в равной степени
Мотивация к труду	Традиционный трудовой контракт, предполагающий определенную оплату труда, уровень ответственности и гарантии социальной безопасности работников	Работники интеллектуального труда стремятся не только к материальным благам, но и к профессиональному развитию, формируется система постматериалистических мотивов деятельности

В результате трансформации характера труда и его содержания меняются ценностные приоритеты при подборе и отборе работников. Если 25–30 лет назад работник оценивался по формуле «опыт + знания», где профессиональный опыт и трудовой стаж имели более весомое значение, а знания (образовательный уровень) работников оценивались по остаточному принципу, т.е. более опытный работник был, соответственно, более конкурентоспособным. Сегодня всё несколько иначе. Знания стали неотделимы от опыта. Именно на таком принципе основан современный компетентный подход к подготовке будущих профессионалов, актуальной направленностью которого является формирование инновационной компетентности работников, выражающейся в умении самостоятельно находить и перерабатывать новую информацию, применять ее в инновационном процессе.

Основные аспекты новых реалий в трудовой сфере труда интегрированы в табл. 3 [4], из чего следует, что в современных социально-экономических условиях существенные изменения должны произойти в области организационно-управленческих аспектов трудовой деятельности. Это связано, прежде всего, с тем, что для эффективной реализации интеллектуальных способностей работников, участвующих в разработке и реализации инновационных проектов необходимы качественно специфические условия труда. При этом важны не только высокая материальная мотивация работников, а вся совокупность факторов, в комплексе определяющих формирование на предприятии благоприятного инновационного климата. Это условие как необходимое предполагает отход в теории и практике управления персоналом от тейлоризма или «рациональной» школы управления, господствовавшего в эру массового производства стандартной продукции. «Рациональная» школа, как известно, пропагандирует «жесткое» управление, основанное на организованности и оптимальности управленческих процессов, реализуемых согласно строгой иерархии.

В условиях активного инновационного развития экономики происходит смещение акцентов от жесткого администрирования к более «мягкому» управлению персоналом, основанному на принципах организационного гуманизма и гуманизации труда, а также

на принципах поведенческих подходов к управлению, позволяющих максимизировать активизацию интеллектуальных возможностей персонала, определить профиль неповторимой уникальности каждого работника, обеспечив его наиболее эффективное включение в проектную команду.

Качественное развитие человеческих ресурсов, нацеленное на инновационный результат. В условиях современной социально-экономической трансформации к персоналу как субъекту инновационных преобразований предъявляются качественно новые требования, особенно к интеллектуальным способностям персонала, его инновационной компетентности. Необходимо, таким образом, качественное развитие персонала, направленное на достижение адекватности современным требованиям к рабочей силе.

На практике под «развитием персонала», как правило, понимают его обучение, что является узкой трактовкой. Современная теория «управления персоналом» расширительно трактует термин «развитие персонала» через его обучение, образование, приобретение знаний (табл. 4) [5]. Основными направлениями развития работников определены: индивидуальное развитие; развитие с учетом потребностей настоящей работы или ситуации; развитие в новых условиях труда; развитие, направленное на удовлетворенность трудом вследствие самореализации и раскрытия в трудовом процессе.

Необходимо различать качественно-интенсивное и количественно-экстенсивное направления развития человеческих ресурсов [6, 7]. Количественное развитие заключается всего лишь в обеспечении предприятия необходимой численностью работников. Суть качественного развития работников состоит в совершенствовании связанной с рабочей деятельностью инновационной компетентностью, формирующей квалификационный уровень работников. Представляется важным отметить, что рост, развитие есть одна из основных потребностей индивида как личности. Внешнее управление развитием при этом является необходимым. Оно должно осуществляться в соответствии со стратегическими намерениями организации, с учетом концепции жизненного цикла систем, позволяющей своевременно диагностировать возрастное состояние организации с целью преодо-

Труд в инновационной экономике

Направления изменений	Новое содержание в условиях современной инновационной экономики
Международное разделение труда	Перемещение основных отраслей промышленного производства из развитых стран в развивающиеся с привлечением дешевой рабочей силы
Средства труда	Коренное обновление технической и технологической базы на основе компьютеризации, информатизации, телекоммуникаций, автоматизации, роботизации, внедрения гибких производственных систем
Организация труда	Преимущественное преодоление «тейлоризма» и «фордизма» с ликвидацией конвейеров и организацией гибких производств
Политика труда	Основные направления новой политики: повышение качества трудовой жизни, управление человеческими ресурсами, новые подходы к организации оплаты и стимулирования труда
Рынок труда	Появление нетрадиционных форм занятости: временная работа, неполное рабочее время, лизинг труда, работа на дому, телеработа (телеработник (сетевой работник) трудится вне офиса и передает результаты своего труда преимущественно по информационной сети; это может быть «вольный» работник, предоставляющий высококвалифицированные услуги, не являясь штатным сотрудником, или «мобильный» работник, который выполняет работы по заказам сети, перемещаясь для этого на ту или другую территорию)
Использование новых бизнес-моделей	Одной из наиболее современных и успешных бизнес-моделей, позволяющих достичь реальных конкурентных преимуществ, является аутсорсинг (от англ. <i>outsourcing (outer-source-using)</i>) использование внешнего источника/ресурса), в том числе и аутсорсинг персонала, или аутстаффинг — найм квалифицированных кадров без юридического оформления через специализированные агентства. Различают три вида аутстаффинга — лизинг персонала, подбор временного персонала и выведение персонала за штат
Коммуникации	Развивается сетевое кросс-культурное взаимодействие в научно-производственном цикле. Дело в том, что в современной экономике имеется более десяти видов публичных сетей. По назначению различают сети: транспортные (автомобильные, железнодорожные, авиационные, речные, морские); коммуникационные (почтовые, телеграфные, телефонные, Интернет, мобильная связь); энергетические (электрические, нефте- и газопроводные) и др. Они являются результатом длительного инвестиционного процесса, относятся к числу общественных благ. Существуют также и частные сети (частная инфраструктура), которые находятся в распоряжении частных юридических или физических лиц, например, сеть оборонного ведомства США, сеть какой-либо мультинациональной компании
Структура трудовых ресурсов	$LR = N_i - I - P_a + P_w + I_m + C,$ <p>где LR — трудовые ресурсы, N_i — трудоспособное население, I — неработающие инвалиды, P_a — неработающие пенсионеры, C — трудящиеся подростки, P_w — трудящиеся пенсионеры, I_m — иммигранты (происходит возрастание удельного веса данной составляющей)</p>
Типы трудовых ресурсов	<ol style="list-style-type: none"> 1. Интеллектуальный (креативный, инновационный) — становится основным типом. 2. Шаблонный (наименее квалифицированный, рутинный). 3. Промежуточный (комбинированный из первых двух типов)
Производительность труда	Факторы повышения производительности труда, актуальность которых повышается: конкуренция и различие средств производства, инновации (технические, технологические), организация и управление, новые виды занятости, условия охраны труда, квалификация персонала, социальное партнерство, экономический рост, качество
Субъекты труда	Университеты, исследовательские центры, академические институты, ведущие поиск, осуществляющие проверку и систематизацию теоретических знаний, становятся основными учреждениями нового общества, обуславливающими развитие промышленности, экономический рост в целом

Таблица 4

Расширительная трактовка развития персонала

Формы развития	Содержание формы
Образование	Высокоструктурированный процесс восприятия наставлений с целью интеллектуального и морального развития личности
Обучение	Систематические усилия, направленные на усвоение обучающимся необходимых знаний и навыков различными методами
Приобретение знаний	Получение знаний или развитие навыков в какой-либо области путем самостоятельного изучения, накопления опыта (бесконечный процесс развития личности)

ления инволюции (спада) и выхода на новый цикл развития.

Качество человеческих ресурсов предприятия формируется как совокупность качественных характеристик всех работников предприятия, проявляющихся в трудовой деятельности. К таким качественным характеристикам, прежде всего, необходимо отнести средний профессионально-квалификационный уровень работников, а также характеристики здоровья, образования, нравственных качеств, опре-

деляющих профессиональную пригодность работников современного предприятия, предполагающую мобильность и мотивируемость к инновационной деятельности.

Необходимость повышения качества работников продиктована, прежде всего, потребностью российской экономики в обновленной рабочей силе [8–10], качественно соответствующей уровню и масштабу инновационных преобразований на современном этапе.

Библиографический список

1. Яковлева Е. В. Теоретико-методологические основы управления интеллектуальным потенциалом персонала промышленных предприятий: моногр. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2010. 250 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с. ISBN 978-5-468-00061-8.
3. Еловиков Л. А. Экономика труда. Омск: Изд-во ОмГУ, 2000. 335 с.
4. Яковлева Е. В. Труд в инновационной экономике // Социально-экономические проблемы формирования трудовых отношений: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2008. С. 149–153.
5. Джой-Меттьюс Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2006. 432 с. ISBN 5-699-15602-X, 0-7494-4160-7.
6. Беляев А. И. Методология развития персонала крупных производственно-хозяйственных систем: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 08.05.00. М.: Изд-во ГУУ, 2009. 40 с.

7. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. М.: ИНФРА-М, 2009. 192 с.
8. Волкова Е. В., Погорелова Е. В. Методология целевого управления знаниями в организации: моногр. Самара: СамНЦ РАН, 2011. 239 с.
9. Зинов В. Г. Менеджмент инноваций: кадровое обеспечение. М.: Дело, 2005. 496 с. ISBN 5-7749-0392-3.
10. Калинина О. В., Бриль А. Р., Ахалая О. А. Управление персоналом организации: экономические и социальные аспекты: моногр. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2016. 130 с. ISBN 978-5-7422-5572-7.

ЯКОВЛЕВА Елена Владимировна, доктор экономических наук, доцент (Россия), профессор кафедры «Экономика и организация труда».
Адрес для переписки: elenav12@yandex.ru

Статья поступила в редакцию 07.02.2017 г.

© Е. В. Яковлева

УДК 331.103

Ю. А. ДУХОВСКИХ

Омский государственный
технический университет,
г. Омск

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ ОПТИМИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

В статье предлагается рассмотреть вопрос применения нормирования труда как инструмента оптимизации персонала в образовательном учреждении. Развитие нормирования труда способствует совершенствованию организации труда, планированию и анализу, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда. Сформулировано мнение автора о необходимости разработки и внедрения ряда нормативно-правовых документов, устанавливающих систему нормативов, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержатся основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливается порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в вузе. Определены факторы, которые являются ключевыми при формировании фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава. Обозначены цели и задачи нормирования труда.

Ключевые слова: система нормирования труда, нормативная база нормирования труда, нормы времени, самофотография рабочего времени, оптимизация персонала.

Оптимизация затрат на персонал связана с серьезным экономическим давлением на процессы, происходящие в вузах, что требует выстраивать трудовые процессы с учетом внешней среды и проблемами образовательной организации.

Оптимизируя штатную численность персонала, необходимо помнить, что не всегда можно получить ожидаемый положительный эффект. Экономия фонда оплаты труда возникнет, но через короткое время из-за возросшей нагрузки на оставшихся сотрудников может произойти снижение качества выполняемой работы, невыполнение производственных планов и задач и, как результат, перерасход ресур-

сов. Процесс оптимизации численности персонала достигнет максимального эффекта только в комплексе с мерами по изменению организации труда, устранению потерь в организации основной деятельности и совершенствованию систем управления организации.

Существуют программы планирования оптимальной численности персонала, методики нормирования и организации труда, бережливого производства и реинжиниринга бизнес-процессов. Цель таких программ — снижение издержек, повышение производительности труда. Одной из самых действенных технологий является нормирование трудового про-

цесса, к ней в последние годы обращаются не только производственные компании, но и государственные (муниципальные) учреждения.

Нормирование труда является приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда.

Главной задачей нормирования труда является установление обоснованных, прогрессивных показателей норм затрат труда в целях роста совокупной производительности и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Цель нормирования труда — это создание системы нормирования труда, которая позволяет:

- совершенствовать организацию производства и труда с позиции минимизации трудовых затрат;
- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям, исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

Развитие нормирования труда должно способствовать совершенствованию организации труда, планированию и анализу использования трудовых ресурсов, развитию форм использования трудовых ресурсов, снижению трудоёмкости выполняемых работ, росту производительности труда.

В целях рационального и эффективного достижения задач нормирования необходимо широкое применение современных экономико-математических методов обработки исходных данных и электронно-вычислительной техники, систем микроэлементного нормирования, видеотехники и других технических средств измерения затрат рабочего времени и изучения приёмов и методов труда.

Нормирование труда не обязательно подразумевает на выходе сокращение персонала и перераспределение трудовых функций среди оставшихся сотрудников. Нередко после анализа производственного процесса принимаются решения, которые не включают увольнение, а предлагают новые правила и критерии работы, мотивирующие сотрудников и повышающие их результативность. При этом улучшается не только производительность труда в целом, но и качество всех процессов. Вопросы нормирования труда объективно выходят на первый план, что, прежде всего, связано с необходимостью повышать эффективность использования трудовой деятельности работников, с выбором наилучшего профессионального и численного состава, а также с использованием современной корректировки требований к персоналу, учитывая условия рынка.

В любой организации затраты на персонал являются одной из основных и существенных статей расхода. Исходя из этого, необходимо понимать, из чего эти затраты состоят и как формируются. Оптимизируя численность работающих, производя его расчет можно добиться оптимального количества персонала, а это важный шаг на пути к оптимизации расходов.

Нормирование труда является одним из механизмов, позволяющих определить наиболее оптимальную численность персонала и совершенствовать систему оплаты труда.

В советский период тарифные ставки оплаты труда устанавливались правительством централизованно.

В соответствии с методическими рекомендациями для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда, утвержденными приказом Минтруда России от 30 сентября 2013 года № 504, в государственных учреждениях должны быть созданы системы нормирования труда на основе типовых норм, разработанных федеральными органами [1]. Если типовые нормы по труду по каким-либо видам работ отсутствуют, учреждению необходимо установить свои нормы времени или численности, используя хронометраж рабочего времени и другие методы изучения затрат рабочего времени. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р предусмотрено изменение системы оплаты и разработка систем нормирования труда в бюджетных учреждениях в период 2013–2018 годы [2]. Переходя на новый федеральный государственный стандарт, российская система высшего образования осуществляет переориентацию стратегии наращивания знаний у студентов на стратегию развития компетенций в профессиональных направлениях подготовки. Осуществляется сокращение количества специальностей подготовки (с 535 до 107), происходит потеря значительной части объема образовательного контента, сокращается объем учебной нагрузки для преподавателей, происходит введение новой системы оплаты труда. Это влияет как на изменение содержания и структуры трудовых функций преподавателей вуза, так и на изменение их мотивации.

Преподавательский труд в современной России является особо значимым в условиях выбора стратегии построения знаний и совершенствование организации нормирования труда в системе высшего образования является одним из важнейших средств в достижении цели. Законодательной базой формируемой системы нормирования труда являются: Трудовой кодекс РФ [3]; постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда» [4]; «Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда», утвержденные приказом Минтруда России № 235 от 31 мая 2013 года [5]. В соответствии с планом мероприятий по повышению оплаты труда профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и работников прочих категорий персонала в вузах проводится работа по созданию системы нормирования труда, также существенным источником финансового обеспечения повышения оплаты труда работников вуза является оптимизация численности прочего персонала [6]. Поэтому наряду с другими мерами, обеспечивающими реализацию Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда, необходимо разработать экономически обоснованную оптимизацию штатной численности персонала в результате применения норм труда.

Известно, что численность профессорско-преподавательского состава рассчитывается исходя из контингента студентов, а численность административно-управленческого персонала напрямую не зависит от приведенного контингента студентов в силу того, что в качестве отправной точки её опре-

деления выступает объем выполняемых работ, который зависит от требований профессиональных стандартов и функциональных обязанностей, определяемых должностными инструкциями. В то же время объем работ по ряду должностей может зависеть и от контингента студентов.

Исследования, проводимые вузами, преимущественно опираются на результаты самофотографий рабочего времени прочего персонала, опытно-статистический и расчетно-аналитический методы установления норм труда. Под самофотографией подразумевается метод изучения трудовых процессов, при котором сами исполнители регистрируют продолжительность и причины потерь рабочего времени на специальных бланках. Для преподавателей нормирование трудовых затрат является важным не только потому, что определяет количественную сторону работы, но также является измерителем качества подготавливаемых специалистов. Сегодня на первое место выходит вопрос расчета научно обоснованных норм труда, при этом формируется основа для расчета основной части оплаты труда профессорско-преподавательского состава. Рассматриваются проблемы материального стимулирования сотрудников. Использование фотографии рабочего времени и хронометража позволит осуществить исследование затрат труда профессорско-преподавательского состава при определении базовой части оплаты труда. Рассмотрение норм затрат труда профессорско-преподавательского состава является важным и необходимым, так как это определяет базовую часть мотивационного пакета работников профессорско-преподавательского состава, то есть должностного оклада, который представляет собой фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда.

Существует еще один фактор, который является ключевым при формировании фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава. Этим фактором является соотношение численности студентов и профессорско-преподавательского состава. Законодательством установлено нормативное соотношение численности, которым до сих пор руководствуются вузы при расчете фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава. Это соотношение составляет: один преподаватель на 10 студентов [2]. Именно этот норматив учитывается при расчете учебной нагрузки, что обеспечивает размер ставки преподавателю, а следовательно, и оплату его труда. На мой взгляд, в настоящее время необходим пересмотр нормативов и разработка экономически обоснованной системы нормирования труда профессорско-преподавательского состава вузов. При расчете данного норматива необходимо учитывать такие факторы, как:

- формы обучения (очная, заочная, очно-заочная);
- соотношение в структуре учебной нагрузки долей аудиторной учебной работы, аудиторной самостоятельной работы, внеаудиторной самостоятельной работы;
- специфику основных образовательных программ для бакалавров и магистров;
- специфику отдельных современных направлений подготовки студентов;
- профессиональный уровень профессорско-преподавательского состава;
- бюджетные ограничения вуза (доля расходов при планировании фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в сфере организации труда профессорско-преподавательского состава необходимо опираться на два основных норматива:

- 36 часовая рабочая неделя (шестидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего дня — 6 часов);
- норма учебной нагрузки (не превышающей 900 часов в учебном году).

Остальные нормы труда (нормы времени для учебной и внеучебной работы профессорско-преподавательского состава, нормы времени для дополнительной (почасовой) оплаты труда, норма соотношения численности профессорско-преподавательского состава и студентов) вузу дано право определять самостоятельно. Таким образом, на сегодняшний день нормы затрат преподавательского труда устанавливаются на основе фактически сложившихся данных о затратах труда, а не на основе научно обоснованных затрат труда профессорско-преподавательского состава.

В связи переходом на новые образовательные стандарты существенно изменилась структура распределения рабочего времени профессорско-преподавательского состава.

Научно обоснованные нормы затрат труда профессорско-преподавательского состава влияют на установление рациональных ставок должностных окладов, что обеспечивает прозрачность и логику формирования фонда оплаты труда профессорско-преподавательского состава. Необходимость разработки отраслевых стандартов по затратам труда профессорско-преподавательского состава вытекает из того, что труд преподавателя не поддается прямому стоимостному определению. Стоимость труда преподавателя можно измерить только косвенно, в часах рабочего времени. Оно же (время) определяет величину трудовых затрат преподавателя в каждом блоке учебного процесса. Можно заметить, что подобные изменения приводят к «уравниловке» при оценке труда.

Исходя из этого необходимо разработать четкие нормативы труда профессорско-преподавательского состава, научно обоснованные нормы затрат труда преподавателей и методику оценки эффективности их трудовой деятельности. Это позволит выстроить модель универсальной системы материального стимулирования научно педагогических кадров вуза.

Применительно к новым условиям жизнедеятельности вузов предполагается необходимость функционального пересмотра и развития существующей теории нормирования труда, в частности обоснования норм не только по внутренним параметрам вузовской системы, но и по внешним характеристикам рынка. Потребность в этом изменении обусловлена целью деятельности вуза в условиях рынка: формирования и удовлетворения спроса на оказываемую услугу.

Базой для установления размера заработной платы является именно нормирование труда.

Нормирование труда является инструментом повышения эффективности работы сотрудников. Именно оно должно стать базисом построения и нормального развития трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями, и поэтому прежде всего необходимо определить, что такое норма труда. На сегодняшний день Трудовой кодекс РФ [3] не дает нам четкого определения этого понятия. Статья 160 ТК РФ лишь называет виды норм труда. Существует необходимость ввести в Трудовой

кодекс РФ [3] единое определение норм труда. Труд нормируется посредством введения, замены и пересмотра в установленном законом порядке норм труда, к которым относятся нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы (ч. 1 ст. 160 ТК РФ). Статья 21 ТК РФ предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда. Основные гарантии работникам в области нормирования труда предусмотрены ст. 159 ТК РФ. При этом отсутствует прямая обязанность работодателя нормировать труд работников. В рамках должностных обязанностей работника норма труда — это установление ему конкретного задания работодателем или должностной инструкцией, где закреплен ряд норм для конкретного работника.

Нормативное закрепление порядка нормирования труда позволяет в равной степени защитить как права работника, так и права работодателя.

Интерес работодателей к нормированию труда вполне объясним. В современных условиях развития экономики полная экономическая самостоятельность предполагает самостоятельное решение основных трудовых вопросов на уровне организаций. Руководитель вправе сам устанавливать численность персонала, осуществлять его подбор и расстановку в производственном процессе, выбирать форму и систему оплаты труда, а также методы ее организации, расчет, внедрение и пересмотр норм трудовых затрат.

Важным моментом для работодателя является контроль и учет издержек производства, повышение эффективности труда всех категорий работников.

Можно предположить, что, измеряя численные показатели, анализируя задачи, из которых состоит трудовой процесс, нормирование позволяет:

- просчитать оптимальное для выполнения всех задач организации количество сотрудников;
- исключить временные простои;
- упразднить часть ненужных для осуществления деятельности организации трудовых функций;
- повысить общую эффективность работы и улучшить результаты;
- стимулировать персонал на повышение производительности труда;
- сократить затраты;
- оптимизировать все внутренние процессы, что поможет улучшить работу разных функциональных направлений в организации.

На мой взгляд, в системе образования необходимо разработать и внедрить ряд нормативно-правовых документов, которые будут устанавливать систему нормативов, на основе которых реализуется

функция нормирования труда, содержатся основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а также устанавливается порядок проведения нормативно-исследовательских работ по труду в вузе.

Даже не изменяя подходы и методы к нормированию труда, используя этот инструмент, вуз может существенно повысить качество работы всего педагогического состава.

В заключение хотелось бы заметить: безусловно, нормирование является продуктивным инструментом управления, позволяющим решать множество задач. Однако это весьма трудоемкий процесс, особенно на этапе разработки и внедрения.

Библиографический список

1. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда России от 30 сентября 2013 г., № 504. Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
2. Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях: распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г., № 2190-р (в ред. постановления Правительства РФ от 14.09.2015 № 973). Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016). Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
4. О правилах разработки и утверждения типовых норм труда: постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г., № 804. Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
5. Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда: приказ Министерства труда и соцзащиты РФ от 31 мая 2013 г., № 235. Доступ из информационно-правового портала «Гарант».
6. Вербин Ю. И., Савельева Н. А., Шаповалов В. И. Внедрение системы нормирования труда прочего персонала вуза (на примере Сочинского государственного университета) // Известия Сочинского гос. ун-та. 2015. № 3-1 (36). С. 58–67.

ДУХОВСКИХ Юлия Анатольевна, магистрант гр. ЗЭКМ-161 факультета «Элитное образование и магистратура»; начальник управления кадров. Адрес для переписки: dukhovskikh_u_a@omgtu.ru

Статья поступила в редакцию 01.12.2016 г.

© Ю. А. Духовских