Габдрахманов О.Ф.¹, Иванова-Якушко Е.Ю.¹

¹ Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого экологополитологического университета

Повышение стимулирующей роли социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала в сфере высшего образования

аннотация:

В предлагаемой статье представлен обзор научных разработок экономистов, социологов, специалистов в области управления и образования, занимающихся проблемами аутсорсинга и его применения в современных условиях.

Результаты данного исследования могут быть полезны специалистам в области менеджмента и экономики, занимающихся проблемами повышения эффективности использования аутсорсинга и его применения в современных условиях при изучении теоретических и практических вопросов управления в учреждениях сферы высшего образования.

Также авторские разработки будут интересны руководителям высших учебных заведений в части инновационного менеджмента при управлении организациями в условиях реформирования сферы образования.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: аутсорсинг, сфера высшего профессионального образования, персонал

JEL: 123, M51, M52

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Габдрахманов О.Ф., Иванова-Якушко Е.Ю. Повышение стимулирующей роли социальнотрудовых отношений при аутсорсинге персонала в сфере высшего образования // Креативная экономика. — 2016. — Т. 10. — № 12. — С. 1385–1398. — doi: 10.18334/се.10.12.37100

Габдрахманов Олег Фаритович, кандидат экономических наук, заместитель директора по учебно-методической и научной работе, Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого эколого-политологического университета (Gabdrahmanov@list.ru)

Иванова-Якушко Елена Юрьевна, директор, Орехово-Зуевский филиал Академии Международного независимого эколого-политологического университета

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 03.11.2016 / ОПУБЛИКОВАНО: 29.12.2016

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: http://dx.doi.org/10.18334/ce.10.12.37100

(с) Габдрахманов О.Ф., Иванова-Якушко Е.Ю. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский



Введение

Успех деятельности вуза, использующего концепцию аутсорсинга персонала, в значительной степени определяется системой оплаты и мотивации работников.

Система оплаты труда персонала в высших учебных заведениях издавна нуждалась в существенных изменениях, в том числе в связи с низким уровнем заработных плат. С 2008 года оклады работникам высшего образования определяются не на основе Единой тарифной сетки, а с применением локальной системы оплаты, разработанной внутри каждого учреждения.

Принципиальное отличие *новой системы оплаты труда* (HCOT) в том, что сотрудники в ней разделяются по видам экономической деятельности. При этом значительные полномочия в необходимом количестве сотрудников и распределении фонда оплаты труда отводятся ректору.

С введением НСОТ величина зарплаты работников вуза может ставиться в зависимость от результатов и качества труда.

Предполагалось, что введение за последние годы новой системы оплаты труда (HCOT) позволит:

- поднять среднюю заработную плату преподавателей на социально приемлемый уровень, сравнимый с величиной средней зарплаты в регионе;
- отказаться от сложившихся уравнительных подходов, создав условия повышения доходов для тех работников вузов, которые обеспечивают наиболее высокое качество образования, осуществляют инновационные программы, вносят наибольший вклад в результаты деятельности вуза.

Как известно, оплата труда — это экономическая категория, рассматриваемая как цена за определенный труд. Заработная плата неразрывна с понятиями и содержанием рабочей силы и издержек производства. Для работодателя заработная плата в своей экономической основе представляет плату за рабочую силу, рассматриваемую в составе издержек, формирующих основные статьи себестоимости услуг. В своем составе издержки на рабочую силу включают:

 – прямую зарплату, которая непосредственно раскрывает степень участия работника в процессе труда;

- -оплату положенного по закону отпуска, праздничных дней, времени, связанного с нетрудоспособностью;
- различные социальные взносы и налоги, обусловленные применением рабочей силы;
 - –другие социальные расходы.

Как правило, стоимость рабочей силы определяется объемом физических потребностей работника, который представляет собой стоимость жизненных средств для поддержания трудоспособности, а также удовлетворения минимальных физиологических потребностей как самого работника, так и членов его семьи. В сумму затрат, определяющую цену рабочей силы, входят: расходы на содержание жилья, на образование (общее и профессиональное), на содержание нетрудоспособных членов семьи. Особое значение зарплаты, а также ее роль в общественных процессах позволяют рассматривать ее как социально-экономическую категорию [9, с. 75]. Одновременно заработная плата выступает важнейшим элементом социально-трудовых отношений, взаимоотношений работодателя, раскрывая весь спектр наемного работника и государства.

Однако к 2011 году стало ясно, что HCOT не выполнил свою стимулирующую функцию, а перераспределение средств в значительной степени произошло в пользу административных лиц вузов.

При недостатке бюджетных финансовых средств, выделяемых государством на образование, и ограниченности привлечения внешних источников возникает необходимость поиска новых возможностей для повышения привлекательности труда профессорско-преподавательского состава и других категорий персонала высшей школы.

В своем сущностном содержании аутсорсинг персонала направлен на решение весьма меркантильных интересов работодателей по снижению непрофильных видов затрат. Однако, как было ранее рассмотрено, аутсорсинг персонала создает новые потенциальные возможности развития вуза в образовательно-инновационной сфере, приводящие к синергетическому эффекту. Одним из еще недостаточно исследованных направлений такого развития вуза могут стать социально-трудовые отношения, основанные на организации оплаты и стимулирования труда персонала в условиях аутсорсинга.

Положение в оплате труда работников высшего образования России, сложившееся после перехода к рыночным отношениям, обусловлено поиском государственной идентичности в области

политики, деформациями в экономической и социальной сфере. Как следствие, в высшем образовании сформировалась регрессивная модель оплаты труда, являющаяся худшей по сравнению с предыдущим состоянием и сложившимися мировыми тенденциями. Следует отметить, что данная проблема является одной из наиболее болезненных для персонала сферы высшего образования и выступает предметом исследования во многих источниках [2, 4, 7, 10, 11], а также регулярных правительственных решений [1, 5, 6, 8]. Так, в бюджетном послании Президента России в числе направлений развития бюджетной сферы отмечена приоритетная задача по индексации фондов оплаты труда работников федеральных государственных учреждений и стипендиального фонда.

Несмотря на рост финансовых вложений в образование, наблюдаемый в России за последние годы, эта сфера до настоящего времени является одной из самых нуждающихся. Расходы на зарплату персонала все еще рассматриваются как затраты, которые следует минимизировать, а не как активы, вложенные в человека и которые со временем только возрастают. Ведь именно человеческий капитал, а не основные фонды (здания, оборудование) и производственные запасы обеспечивают успех и конкурентоспособность любой организации. Конечно, руководство вуза, использующего аутсорсинг персонала, может заметно снизить издержки на его содержание и этим ограничиться. Однако более рациональным представляется комплексный подход к аутсорсингу, основанный на вложении сэкономленных средств в дальнейшее развитие персонала.

Источники финансовых ресурсов вуза составляют: бюджетные средства; средства коммерческого набора обучающегося контингента; средства региона, направляемые на поддержку образования; средства спонсоров; средства, полученные в результате участия в инновационных разработках; средства, полученные за счет других источников – участия в программах и проектах, гранты и т.д.

Бюджетные средства, выделяющиеся государством на деятельность вуза — оплату труда персонала, содержание бюджетных мест обучающихся и другие обязательные расходы, не могут быть использованы на другие цели. Порядок использования бюджетных средств, действующий в настоящее время, позволяет администрации вуза в определенных пределах регулировать их использование в зависимости от задач развития организации, в том числе по вопросам оплаты труда

персонала. Сумма бюджетных средств, предназначенных данному вузу в текущем периоде, определяется численностью и составом персонала, числом обучающихся студентов и рядом других показателей.

Для вуза, осуществляющего аутсорсинг, очень важны три обстоятельства.

Во-первых, снижение штатной численности персонала и экономия средств, вызванная этим процессом, не должны привести к автоматическому снижению объемов бюджетных финансовых средств в следующем финансовом периоде.

Во-вторых, следует ориентировать работников сферы высшего образования и персонал отдельного вуза на повышение творческой активности, достижение конкретного результата трудовой деятельности и зависимости от него оплаты труда.

В-третьих, вся сумма полученной экономии или достигнутого результата за счет проведения аутсорсинга должна остаться в ведении вуза, направляться на его развитие и, прежде всего, на развитие человеческого потенциала, являющегося основой существования этого учреждения. Смысл такого подхода достаточно прост и сводится к следующему тезису — если государство не способно поддерживать организационно и ресурсами функционирование вузов на современном конкурентоспособном уровне, то оно, хотя бы, не должно мешать им выживать самостоятельно (конечно, в правовых рамках). Без соблюдения данных положений теряется весь смысл использования аутсорсинга и обусловленных им социально-трудовых отношений в сфере высшего образования.

В целом развитие системы социально-трудовых отношений при аутсорсинге персонала вуза представлено на схеме (*puc. 1*).

Развитие социально-трудовых отношений вуза акцентуировано на более четкое обозначение профильных направлений деятельности персонала, а также на использование возможностей аутсорсинга.

Основной профильной деятельностью вуза следует считать управление, образовательную и инновационную; все остальные виды трудовой занятости (обслуживающие, обеспечивающие) выводятся на аутсорсинг.

В этой связи в совокупности трудовой деятельности персонала вуза можно выделить следующие их блоки (*puc. 2*).

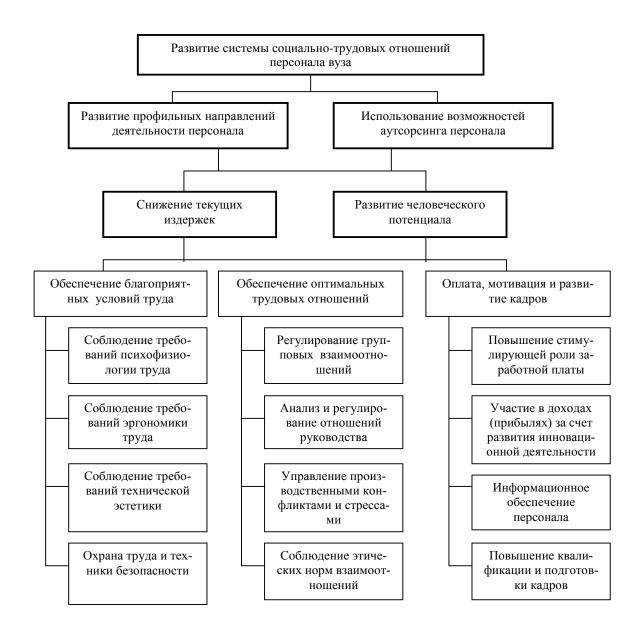
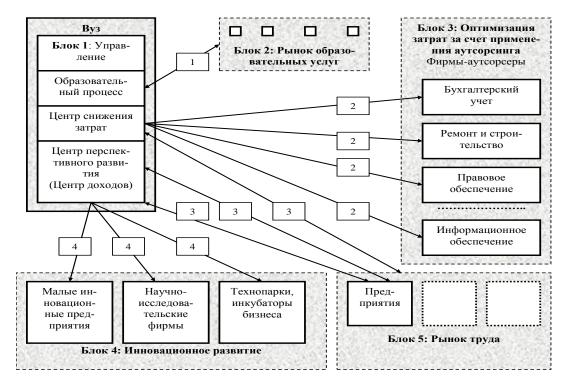


Рисунок 1. Состав системы управления персоналом организации *Источник:* разработано авторами



Условные обозначения: 1 — основная профильная деятельность персонала в области образовательных услуг; 2 — аутсорсинг непрофильных видов трудовой деятельности; 3 — аутсорсинг на рынке труда; 4 — основная профильная деятельность персонала в инновационной области.

Рисунок 2. Взаимосвязи трудовой деятельности персонала вуза *Источник:* разработано авторами

Рассмотрим эти блоки:

- 1. Управление деятельностью (профильная деятельность) подразделений и персонала вуза. Относится к профильной деятельности, однако некоторые функции (например, информационное обслуживание управления) могут быть переданы на аутсорсинг.
- 2. Рынок образовательных услуг деятельность сотрудников вуза по взаимодействию с абитуриентами, потенциальными потребителями образовательных услуг вуза. Также относится к профильной деятельности. Однако и в этой области некоторые функции могут быть переданы специализированным фирмам (например, реклама).
- 3. Оптимизация затрат в результате аутсорсинга функции, явно относимые к непрофильной деятельности. В их число могут быть отнесены функции: бухгалтерские, строительные, ремонтные, правовые, уборка помещений, охрана и др.

- 4. Инновационная деятельность, относимая к профильной деятельности. Однако и по этому направлению трудовой деятельности персонала ряд функций может быть передан на аутсорсинг.
- 5. Взаимодействие с субъектами рынка труда непрофильная деятельность (поиск, подбор, отбор, аттестация персонала и т.д.), которая передается на аутсорсинг.

Однако, как следует из содержания рассмотренных видов трудовой деятельности персонала вуза, однозначно определить возможность передачи конкретной функции на аутсорсинг достаточно сложно, что требует проведения специальной процедуры инвентаризации трудовых работ.

Передача функций вуза внешним исполнителям может быть осуществлена следующим образом.

Во-первых, вуз может взаимодействовать с известной фирмой, уже положительно зарекомендовавшей себя на специализированном сегменте рынка. Во-вторых, вуз принимает участие в создании новой специализированной фирмы.

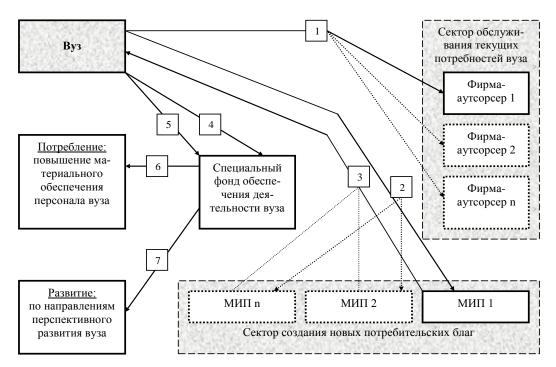
В обоих случаях основой сотрудничества является договор, в котором детально отражаются все интересы сторон. Аутсорсинг способствует заметному снижению затрат вуза. Так, при осуществлении бухгалтерского учета в вузе может быть занято до 10 человек, которым выплачивается заработная плата и налоги по ней, создаются и обслуживаются рабочие места и т.д. Высокоспециализированная фирмааутсорсер способна обслуживать несколько подобных заказчиков за счет квалификации персонала, накопления баз высокой данных, использования специальных программных продуктов и других средств автоматизации работ. Это создает возможность содержания всего 1 бухгалтера для обслуживания потребностей данного вуза.

С учетом всех дополнительных затрат, которые возникают при аутсорсинге и которые должен покрывать вуз, общая экономия средств все равно составляет 40–50% и более от настоящих расходов. Кроме того, образуются дополнительные доходы вуза за счет развития инновационной деятельности.

Дополнительно образуемые доходы вуза предлагается направлять для накопления в специальный фонд, из которого они будут распределяться по двум направлениям: 1) на потребление – повышение материального обеспечения и стимулирование труда персонала вуза;

2) на развитие – по направлениям перспективного развития вуза с целью поддержания его конкурентоспособности на должном уровне.

На *рисунке 3* представлена общая схема социально-трудовых отношений, обусловленных оплатой труда при аутсорсинге персонала вуза.



Условные обозначения: 1 – оплата затрат по аутсорсингу по обслуживанию текущих потребностей вуза; 2 – оплата затрат на инновационную деятельность; 3 – поступление доходов от инновационной деятельности; 4 – средства по обслуживанию текущих потребностей вуза; 5 – поступление доходов от инновационной деятельности; 6 – направление средств на потребление – повышение материального обеспечения персонал; 7 – направление средства на развитие вуза.

Рисунок 3. Схема социально-трудовых отношений, обусловленных оплатой труда при аутсорсинге персонала вуза *Источник:* разработано авторами

Подобная схема социально-трудовых отношений усиливает мотивацию персонала и представляет собой систему стимулирования деятельности как отдельного работника, так и групп сотрудников вуза, направленную на достижение целей, к продуктивному выполнению работ [3]. Мотивация выступает подсистемой более сложной системы управления персоналом вуза, включающей кадровую политику, оптимизацию взаимоотношений в коллективе, социально- психологические аспекты труда и т.д. В то же время мотивация занимает ключевое место в ориентации персонала на повышение качества труда, достижение высокой

эффективности и обеспечение конкурентоспособности. Мотивация персонала является тем элементом рынка труда, на котором работодатели и работники договариваются по вопросу трудовой занятости, исходя из собственных интересов и законодательства. Причем стремление работодателя повысить мотивацию труда и реальные вложения в нее на самом деле повышают стоимость труда человека и повышают человеческий потенциал. Ведь рабочая сила рассматривается как совокупность физических и умственных способностей человека, его способность к труду, что в условиях рыночных отношений делает ее товаром. Но это не совсем обычный товар, вложения в который делаются один раз для его приобретения. Отличие товара «рабочая сила» от других товаров состоит в следующих позициях. Во-первых, при все большем вложении в него он потенциально способен создавать все большую стоимость по сравнению со своей стоимостью. Во-вторых, без привлечения, сохранения и приумножения товара «рабочая сила» невозможно осуществить какой-либо труд и его развить, обеспечив ему производительность и конкурентоспособность. В-третьих, от темпов роста этого товара зависит рост человеческого потенциала, а от него, в свою очередь, во многом зависит степень использования всех остальных ресурсов производства. Фундаментальной особенностью товара «рабочая сила» является то, что люди могут быть наняты для исполнения труда, но не могут быть приобретены в собственность. Только способности человека к труду в форме конкретных навыков, знаний и умений могут участвовать в рыночном процессе купли-продажи. Эти способности могут возрастать и совершенствоваться, однако для этого работодателю следует использовать методы мотивации. В числе важнейших факторов, напрямую влияющих на отдачу от рабочей силы, стоит мотивация труда, в том числе и оплата труда. Для работников, принимающих участие в рассмотренных схемах аутсорсинга, должна быть обеспечена связь оплаты труда:

- для профессорско-преподавательского состава, в образовательном процессе стабильная и достойная оплата труда;
- -для работников малых инновационных предприятий с объемами продаж; за вклад в общую прибыль (индивидуальная премия);
- -для работников, осуществляющих НИОКР, участвующих в проектах и программах групповая система оплаты труда; премии за досрочное завершение работы.

Однако аутсорсинг позволяет не только решать количественные результаты труда, но и при этом расширять спектр социально-трудовых отношений, в том числе:

- увеличивать целостность трудовой деятельности, приводя к определенному результату и достижению внутреннего удовлетворения;
- -трудовая деятельность оценивается работниками как престижная, важная и полезная для общества;
- дает возможности работникам принимать самостоятельные решения, достаточные для выполнения работы;
- обеспечивать обратную связь работодателя с наемным работником;
- позволяет оценивать работника в зависимости от эффективности его труда.

Совокупность представленных аспектов, согласно закону возвышения потребностей, во многом стимулирует работников к выполнению все более сложной трудовой деятельности.

Заключение

Таким образом, предлагаемый процесс развития социальнотрудовых отношений в вузе на основе аутсорсинга направлен не только на снижение непрофильных расходов, что потенциально может способствовать расширению номенклатуры предоставляемых образовательных услуг, – он обеспечивает дополнительно переход на новый уровень отношений работодателя и наемных работников в инновационной области деятельности.

Конечно, и государство должно, наконец, взять на себя задачи по разрешению накопившихся проблем в сфере высшего образования, обеспечению перехода социально-трудовых отношений сферы образования на качественно новый уровень. В комплекс основных мероприятий по совершенствованию социально-трудовых отношений в сфере высшего образования России должно входить следующее.

- 1. Необходима реальная модернизация социально-трудовых отношений, обеспечивающая достижение мировых социальных стандартов, в т.ч. прожиточного минимума, минимальной зарплаты и т.д.
- 2. Следует пересмотреть роль государства, социальноэкономическая политика которого должна быть направлена на создание реальных условий, обеспечивающих высокое качество жизни и свободное развитие потенциала человека, на сохранение здоровья

людей, обеспечение государственной поддержки семьи, превращение труда в достойное занятие человека.

- 3. Создать условия, при которых государство и работодатели должны видеть в наемном работнике не только дешевую рабочую силу, а инновационную творческую личность, обладающую своими материальными и духовными потребностями, создающую новые блага и потенциал развития как отдельной организации, так и всего общества.
- 4. Следует уточнить законодательные акты о труде, не соответствующие современной действительности, способствующие при этом раскрытию творческого потенциала личности, создающие вузам возможности осуществления научно-инновационной деятельности. Необходима интеграция образования, науки и инновационного производства.
- 5. Требует своего значительного увеличения бюджетное финансирование сферы высшего образования, способной обеспечить не только рост зарплат сотрудникам, но и обновление материальнотехнической и лабораторно-приборной базы.

Представленная схема позволит руководству вуза регулировать и оптимизировать совокупность отношений поводу участия по сотрудников в трудовой деятельности, объективно отражать меру включения каждого их них в труд и его результаты, уровень удовлетворения нужд общества в услугах вуза, степень удовлетворения личных потребностей персонала И личных интересов высококвалифицированном и востребованном обществом труде.

источники:

- 1. Бюджетное послание Президента России о бюджетной политике в 2012—2014 годах [Электронный ресурс] // Сайт Президента России. 2011. 29 июня. Режим доступа: http://www.kremlin.ru/events/president/news/11779
- 2. Введение новой системы оплаты труда учителей как фактор повышения качества образования [Электронный ресурс] // Вести образования. Режим доступа: http://edunews.eurekanet.ru/vesti/info/1030.html
- 3. *Исопекуль О. Пономарёв А.* Проблема зависимости мотивационного профиля сотрудников маркетингового отдела от организационной культуры предприятия // Практический маркетинг. 2015. № 11. С. 25.
- 4. Кому необходимо повысить зарплату в первую очередь? [Электронный ресурс] // Общероссийский Профсоюз образования. 2011. 5 мая. Режим доступа: http://www.ed-union.ru/page.html?region=1&sid=&page=31

- 5. Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 6. Указ № 12-346 «О стипендиях Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации».
- 7. *Радаев В.* Социологические подходы к анализу рынка труда: спрос на труд // Российский экономический журнал. 2015. № 3. С. 86-92.
- 8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.05.2011 № 957-р по вопросу увеличения оплаты труда работников федеральных казенных, бюджетных и автономных учреждений с 1 июня 2011 г. на 6,5 %.
- 9. *Саликова, Н.М.* Оплата труда в РФ. Правовое исследование: Монография. Екатеринбург: Издательство УрГЮА, 2013.
- 10. *Сенников Н.М.* О некоторых правовых проблемах введения новой системы оплаты труда работников образования // Трудовое право. 2008. № 3. http://www.top-personal.ru/lawissue.html?1540
- 11. Тарифная ставка по разрядам оплаты труда в образовательных учреждениях [Электронный ресурс] // Audit-it.ru. 2006. 26 декабря. Режим доступа: http://www.audit-it.ru/articles/account/stuff/a58/43861.html

Oleg F. Gabdrakhmanov, Candidate of Science, Economics, Deputy Director for Learning Support and Scientific Work, Orekhovo-Zuevo Branch of Academy of the International Eco-Politological University

Elena Yu. Ivanova-Evtushenko, Director, Orekhovo-Zuevo Branch of Academy of the International Eco-Politological University

Increase of the stimulating role of social-labor relationships at personnel outsourcing in the sphere of higher vocational education

ABSTRACT

The present article contains a review of scientific findings of economists, sociologists and professionals in the sphere of management and education who deal with the problems of outsourcing and its use in modern conditions.

When studying theoretical and practical issues of management in the institutions of higher education, the research results may be of interest for the professionals in the sphere of management and economics who deal with the problems of increasing the outsourcing use efficiency and outsourcing application in modern conditions.

The authors' findings will also be of interest for the heads of higher vocational institutions in terms of the innovation management use when managing organizations in the conditions of the educational sphere reforming.

KEYWORDS: outsourcing, the sphere of higher vocational education, personnel