

- ускорения технологического трансферта как инструмента повышения конкурентоспособности организации, отрасли и национальной экономики в целом.

*Н.Ч. Бокун, канд. экон. наук, доцент
Н.Я. Гулина
БГЭУ (Минск)*

ПОДХОДЫ К НОРМИРОВАНИЮ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

Происходящие изменения в сфере высшего образования, связанные с внедрением новых технологий обучения, увеличением доли планируемой самостоятельной работы студентов, развитием экстерната, использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения, обуславливают необходимость корректировки и установления научно обоснованного дифференцированного объема учебной нагрузки, выполняемой ППС вузов. Действующие в настоящее время в Республике Беларусь предельно-допустимые объемы учебной нагрузки ППС вузов, утвержденные еще в 1987г., устарели и не соответствуют современным требованиям.

Проводившиеся авторами в течение 2006—2008 гг. исследования позволили выделить четыре укрупненные группы факторов, влияющих на годовой объем учебной нагрузки: структурные, качественные, нормирование труда ППС, опыт ведущих европейских вузов и США. По результатам обследования затрат рабочего времени и социологического опроса преподавателей наиболее значимыми представляются группы структурных и качественных факторов. Первые отражают структуру всего рабочего времени ППС вузов, в том числе структуру учебной нагрузки, а также квалификационно-должностной состав преподавателей, вторые рассматриваются как сочетание уровня квалификации ППС и качества преподавания.

Разработаны предложения по оптимизации структуры учебной нагрузки, выполняемой ППС вузов, причем сформированы два варианта оптимальной структуры учебной нагрузки ППС, дифференцированной по должностям: при условии сохранения и при условии сокращения существующего объема учебной нагрузки. Наиболее оптимальным представляется второй вариант, основанный на снижении абсолютной величины учебной нагрузки в сочетании с повышением норм труда на отдельные ее виды.

Наблюдаемая тенденция увеличения доли научной, научно- и учебно-методической работы ППС вузов объективно обуславливает необходимость сокращения годового объема учебной нагрузки, что подтверждается и практикой ведущих зарубежных вузов. Выявлена необходимость дифференцированного подхода к установлению объема учебной нагрузки по должностным группам ППС, которые различаются по качеству преподавания и структуре учебной нагрузки, в зависимости от

специфики и обновляемости содержания учебных курсов, характера учебных дисциплин.

Разработан проект объема учебной нагрузки, дифференцированной по должностям ППС и четырем группам дисциплин: естественнонаучным, гуманитарным, экономическим, техническим, позволяющий путем повышения и детализации норм времени на отдельные виды учебной нагрузки (в основном в части руководства, консультаций) осуществлять адекватное снижение интенсивности труда ППС при сокращении годового объема учебной работы. Так, проект объема видов учебной нагрузки, дифференцированной по должностям ППС, предполагает сокращение объема учебной нагрузки ППС: профессорам — до 500 ч, доцентам — до 600 ч, старшим преподавателям — до 700 ч, преподавателям и ассистентам — до 750 ч. Данный проект сочетает дифференцированное сокращение годового объема учебной нагрузки с увеличением примерных норм времени для расчета их объема, что позволяет избежать как заниженного объема учебной работы, так и заниженных норм преподавательского труда.

Проект объема учебной нагрузки, выполняемой ППС вузов, и его дифференциации предназначен для создания нормативно-правовой базы по регламентации труда ППС высших учебных заведений Министерства образования Республики Беларусь.

*М.В. Варакулина, ст. преподаватель
БрГУ им. А.С. Пушкина (Брест)*

МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СИСТЕМЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

В настоящее время состояние жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) в стране отражает те процессы и тенденции, которые происходят в финансовой, социальной и других сферах. Традиционная зависимость ЖКХ от государственного и местного бюджетов, которая имела место во времена плановой экономики, противоречит тем условиям, в которых данная отрасль функционирует на современном этапе. Государство в лице центральной власти ориентируется на переход ЖКХ на хозрасчет и самоокупаемость. Последнее позволит внедрить систему рыночных отношений в данную сферу.

Однако переход к новым формам и методам хозяйствования предполагает и применение нового инструментария: маркетинга, контроллинга, менеджмента качества и т.д. Последнее требует прежде всего соответствующей организации ведения производственно-хозяйственной деятельности. Особое место в организации эффективного управления предприятием занимает система управления персоналом.

Управление персоналом на предприятиях ЖКХ носит ярко выраженный многоотраслевой характер. Специфика отрасли позволяет вы-

162

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.