

produktsii-i-sredstv-lichnoj-gigieny-tsifry-i-osnovnye-tendentsii/– Дата доступа: 18.10.2020

4. Принципы поведенческой экономики [Электронный ресурс]. – <https://vc.ru/design/95772-principy-povedencheskoj-ekonomiki-i-kak-ih-primenit-v-dizayne-produkta> – Дата доступа: 18.10.2020

5. На крючке: восемь принципов поведенческой экономики в маркетинге [Электронный ресурс]. – <https://www.forbes.ru/biznes/372601-na-kryuchke-vosem-principov-povedencheskoj-ekonomiki-v-marketinge> – Дата доступа: 20.10.2020.

**Н.С. Клишевич**, исследователь  
[klishevich.natali@gmail.com](mailto:klishevich.natali@gmail.com)

РИВШ (Минск, Беларусь)

**Ж.Л. Варакина**, профессор  
СГМУ (Архангельск, РФ)

**Н.С. Гусева**, доцент  
ТюмГУ (Тобольск, РФ)

## **Н.С. Клишевич, Ж.Л. Варакина, Н.С. Гусева. ЭФФЕКТ ОТ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА: АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОБЗОР**

Вопрос эффективности труда и адекватной оплаты достаточно актуальный во все времена. Работодатель пытается его решить путём договорных отношений, в ходе которых устанавливаются различные формы взаимоотношений работодателя и сотрудников. Они могут существенно отличаться друг от друга, в зависимости от условий труда и выплаты заработной платы. В большинстве своем работодатель использует рекомендуемую законодательно форму трудового контракта, а стимулирующие выплаты являются дополнительным поощрением за особенную работу.

В современном мире быстро меняющихся отношений, при неизбежности форм регулирования взаимных обязательств работников, возникает отсутствие мотивации у наиболее талантливых работников и, как следствие, может снижаться эффективность труда. Для привязки получаемого работником вознаграждения к результатам его работы с учетом быстрой смены инновационной деятельности и возникла необходимость дополнить трудовые взаимоотношения эффективным контрактом. Что же вкладывается в это понятие? В принципе, его можно определить через разновидность классического договора с учетом индивидуальных критериев оценки деятельности каждого сотрудника. Наиболее полное определение можно встретить в докладе, подготовленном экспертами Высшей школы экономики. Эффективный контракт — это система мер, направленных на обеспечение достойной заработной платы работникам бюджетной сферы,

обеспечение уровня их благосостояния в соответствии со сложившимися стандартами жизни среднего класса и стимулирования качественного и эффективного труда в интересах потребителя [1].

Эффективные контракты могут заключаться с работниками организаций, финансируемых из государственного или местного бюджета (педагоги, врачи и др.). Внедрение такого контракта связано с целью установления прямой взаимосвязи между зарплатой работника и качеством оказываемых им услуг. Эффективный контракт представляет собой систему оценки эффективности деятельности научно-педагогических работников, включает совокупность показателей и критериев, которые позволяют оценить объём и качество выполненных достижений. При этом очень важным является оценка самими ППС того аспекта, насколько эффективный контракт отражает объём и качество выполняемой ими работы, а также анализ временных затрат.

Всю литературу по эффективному контракту (ЭК) условно можно разделить на три группы: аналитические и экспертные публикации о целесообразности введения ЭК; механизмы внедрения ЭК в вузах; оценка эффективности после введения ЭК.

К современным аналитическим исследованиям можно отнести «Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения» под редакцией Кузьмина Я. И., Поповой С. А., Якобсона Л. И., где собрана достаточно полная аналитика, а также проанализированы первые результаты реализации эффективного контракта, показатели эффективности деятельности работников и др. [10]. Также к ним можно отнести статью «Внедрение эффективного контракта: результаты исследования» Андреевой А.Р., Поповой С.А., Родиной Н.В.. Авторы изучали особенности перехода на принципы эффективного контракта в образовательных организациях среднего профессионального образования, опираясь на качественные методы сбора и анализа данных [2].

К крупным аналитическим работам можно отнести «Контракты в академическом мире» под научной редакцией Юдкевич М.М. [5]. В книге собраны переводные статьи, во многих случаях ставшие уже классическими, а также статьи и обзоры, подготовленные российскими авторами. Тут контракты рассматриваются применительно к академическому рынку труда как на основе теоретических работ, которые рассматривают академические контракты в рамках традиционной контрактной теории, так и на основе работ, которые анализируют отдельные национальные образовательные системы и типичные для них контракты.

В большинстве своем эксперты сходятся во мнении, что в системе высшего образования эффективный контракт должен включать как минимум три важнейшие составляющие: достойную оплату труда, внедрение справедливой и адекватной системы стимулирования деятельности работников, привлечение в отрасль молодых, квалифицированных и талантливых специалистов.

Минтруда РФ в своих рекомендациях придерживается такого же принципа и рекомендует установить стимулирующие и компенсационные выплаты. С выплатами компенсационного характера не возникают трудности, тогда как с показателями стимулирующего характера возникают вопросы. Кроме понятия «качество», все параметры явно не относятся к стимулирующим. Эту важную проблему предлагают решить в своих исследованиях путем введения мостивирующего критерия Абанкина И.В., Филатова Л.М., Кузьминов Я., при котором стимулирующая часть оплаты труда формируется с учетом показателей деятельности, которая признается значимой руководством вуза, ученым или наблюдательным советом или позволяет достичь заявленных вузами целей (повышение публикационной активности сотрудников, увеличение численности иностранных студентов, обучающихся в вузе, привлечение внебюджетных средств и др.) [1, 2] Особое внимание необходимо было уделить стимулирующим надбавкам, так как они устанавливают взаимозависимость заработной платы и качества услуг.

Таким образом, рекомендательные критерии экспертов и нормативные правовые акты не всегда совпадают в оценке критериев, что вполне допустимо, так как НПА должны носить более обобщенный характер, а частные случаи можно прописать в локальных актах ЛНПА. Так, в Российской Федерации достаточно четко документально регламентирован процесс введения эффективного контракта такими НПА, как указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 7 мая 2012 г. № 597, Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р., Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р.; приказ Минтруда РФ № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; письмо Минобрнауки РФ от 12 сентября 2013 года № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Показатели (критерии) эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденные органами местного самоуправления.

Механизмы внедрения ЭК в вузах рассматривают в своих работах ряд исследователей, основные среди них: Никулина И.С., Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К., Крайнов Г.Н. и др. Большое внимание в этих работах уделено теоретическим и социально-экономическим вопросам практики применения эффективных контрактов НПР в вузе, а также даны предложения по совершенствованию системы мотивации качества труда и недопущения ошибочных действий по управлению процессом её развития. Даются рекомендации по организации процесса формирования и последующего

применения эффективного контракта в университете, адаптации системы эффективного контракта научно-педагогических сотрудников, способствующих развитию конкурентной среды и формированию новых механизмов достижения высокого качества научно-образовательной деятельности в вузе.

Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. детально описывают механизм внедрения эффективного контракта в конкретном вузе – от планирования мероприятий до результатов оценки эффективности деятельности ППС. Рассматривают структуру матрицы показателей эффективности деятельности преподавателей, дают оценочную шкалу для различных категорий должностей. Теоретические подходы и особенности институционального проектирования на примере Кемеровского государственного университета рассматривают Курбатова М.В., Левин С.Н. [7].

При всем разнообразии положительного опыта введения ЭК существует и ряд негативных последствий, которые зачастую связаны с новым порядком начисления надбавок, которые не учитывают стаж и звание, не всегда учитывают интересы преподавателей, заставляя их искусственно наращивать показатели, важные для стимулирующих выплат. В то же время у руководства вуза появляются рычаги для борьбы с неугодными сотрудниками.

К примеру, Крайнов Г.Н. анализирует проблему ЭК через призму возможного повышения производительности труда научно-педагогических работников вузов, а также приводит критерии определения показателей эффективности их труда для назначения стимулирующих выплат. Автором отмечается, что произошла девальвация первоначального смысла и понимания термина «эффективный контракт» в сторону его использования как административного «кнута». Эффективный контракт рассматривается в духе нового «менеджеризма», прежде всего – как инструмент вхождения в мировые рейтинги российских университетов. Поэтому администрация вузов вынуждена вкладывать в понятие «эффективный контракт» несвойственный ему изначально рыночный смысл: профессорам вменяется в обязанность вести не только преподавательскую деятельность, но и реализовывать академические, финансовые, коммерческие нормативы.

Оценка эффективности введения ЭК, сравнение условий труда, размера заработной платы и результатов труда педагогических работников образовательных организаций, которые перешли на эффективный контракт, по сравнению с педагогическими работниками организаций, которые не перешли на эффективный контракт, достаточно подробно рассматривается Деркачевым П.В., Зиновьевым А.К.. Достаточно подробно Маковская Н.В. описывает ситуацию в Республике Беларусь, где проблема эффективного контракта еще не стала предметом пристального изучения со стороны органов госуправления [4, 8].

Таким образом, для вузов при установлении стимулирующей части в зависимости от специфики вуза и задач развития можно использовать три варианта моделирования эффективной контракции: компенсационный, мотивирующий, гарантирующий. При этом базовый оклад данных сотрудников формируется на основании договора между руководителем вуза и сотрудником. Вуз может выбирать одну из моделей эффективного контракта или использовать смешанную, включающую элементы разных моделей. Например, к большинству сотрудников (преподавателей) применять компенсационный и/или мотивирующий контракт, а к нескольким ведущим сотрудникам — гарантирующий.

### **Список источников**

1. Абанкина, И.В., Филатова, Л.М. Эффективный контракт: тенденции изменения мотивации учителей // Народное образование. – 2015. – №7. – С.72–78.
2. Андреева, А.Р., Попова, С.А., Родина, Н.В. Внедрение эффективного контракта: результаты исследования // Народное образование. – 2014. – №10. – С.151–157.
3. Боровская М. А., Масыч М. А., Шевченко И. К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. – 2013. – №5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-sisteme-stimulirovaniya-nauchno-pedagogicheskikh-rabotnikov> – Дата доступа: 29.11.2020.
4. Деркачёв П.В. Был ли успешен переход на эффективный контракт в организациях профессионального образования Московской области? / П.В. Деркачёв, А.К. Зиновьев // Образовательная политика. – 2016. – №3(73). – С. 85-96.
5. Контракты в академическом мире: сб. стат. / науч. ред. М.М. Юдкевич. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. – 391 с.
6. Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? // Высшее образование в России. 2017. – № 5 (212). – С. 52-58.
7. Курбатова Н.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования//Журнал институциональных исследований.– 2013. – Т. 5, № 1, – С. 55-74.
8. Маковская Н.В. Эффективная контракция в академической среде Беларуси // Белорусский экономический журнал. –2019 – № 2. – С. 138-151.
9. Никулина И.Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников // Высшее образование в России. – 2018. – Т. 27., №5. – С. 9-19.

10. Эффективный контракт для профессионалов социальной сферы: тренды, потенциал, решения. Экспертный доклад / Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»; отв. ред. Я. И. Кузьминов, С. А. Попова, Л. И. Якобсон. — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2017. — 141 с.

*А.А. Лосик, магистрант  
anton.l.1995@mail.ru  
БГЭУ (Минск)*

### **А.А. Лосик. ФИЛОСОФИЯ БИЗНЕСА: ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА**

Культура предпринимательства как метод репродукции профессиональных и индивидуальных качеств делового человека вносит в себя наряду с деловой этикой, деловым общением еще и философию бизнеса. Именно философия бизнеса представляет и выражает дух предпринимательства, его стремления к новшеству и достижению результата. Данной области изучения культуры предпринимательства уделяется недостаточно внимания в научной литературе. В большинстве своем речь идет о технологиях делового общения, об эффективных способах получения дохода. Есть еще один значимый аспект – мир идей делового человека. В своей книге «Прагматизм» В. Джемс приводит слова Г. Честертона: «Есть люди – и я из их числа, – которые думают, что самое важное, т.е. практически важное, в человеке – это его мировоззрение. Я думаю, что для хозяйки, имеющей в виду жильца, важно знать размеры его дохода, но еще важнее знать его философию. Я думаю, что для полководца, собирающегося дать сражение неприятелю, важно знать численность его, но еще важнее для него знать философию неприятеля» [1, с. 9]. По параллели с этим высказыванием можно заявить следующее: деловому человеку, ищущему деловых партнеров, важно знать их финансовые возможности, но еще важнее знать их философию бизнеса, т.е. те идеи, которые положены в основание бизнеса, те цели и задачи, которые ставят перед собою бизнесмены. Одним словом, зная философию бизнеса предпринимателя, можно судить о его возможностях в деловой сфере. В результате этого видется разумным сослаться к вопросам философии бизнеса в их сопоставимости с культурой предпринимательства.

Цель – рассмотрение содержательной стороны философии бизнеса, выявление ее роли в формировании культуры предпринимательства. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи: дать определение философии бизнеса, раскрыть ее содержательную сторону, как неотъемлемого элемента культуры предпринимательства.