

<https://doi.org/10.47370/2078-1024-2024-16-1-73-81>

УДК 378.111:338.2

© 2024



**В.Г. Свечкарёв^{1*}, Т.А. Иващенко¹,
Л.К. Белоус¹, Т.Э. Галюнко¹**

Эффективный контракт как инновационный механизм стимулирования труда научно-педагогического работника

^{1} ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет»,
г. Майкоп, Российская Федерация*

Аннотация

Современная система образования подвержена изменениям, сопровождающимся внедрением ряда инноваций, т. к. должна адаптироваться под требования динамично развивающегося общества. В числе таких инноваций внедрение в вузах страны эффективного контракта как инновационного механизма стимулирования труда научно-педагогического работника. Потребность в критериальной оценке эффективности деятельности преподавателя высшей школы в зависимости от индивидуальных результатов его труда актуализировала важность исследования проблемы модели эффективного контракта в высшей школе и определила проблему исследования: какова сущность эффективного контракта как инновационного механизма стимулирования труда научно-педагогического работника? Цель исследования заключается в раскрытии сущности эффективного контракта как инновационного аспекта стимулирования профессиональной деятельности преподавателя вуза и его основных составляющих. Методы исследования: анализ, обобщение, описание, толкование, сравнение. Применялись системный и логический подходы.

Результаты исследования: 1) описано понятие «эффективный контракт» в правовом и научно-педагогическом поле; 2) осуществлен краткий обзор концепции эффективного контракта за рубежом и в России; 3) обоснованы принципы разработки критериев профессиональных достижений педагогических работников.

Ключевые выводы: 1) эффективный контракт – сбалансированная декомпозиция критериев и показателей результативности профессиональной деятельности педагога высшей школы; 2) зарубежные и отечественные концепции эффективного контракта во многом схожи и включают совокупность взаимосвязанных компонентов, раскрывающих все аспекты профессиональной деятельности преподавателя: учебно-методической, научной, воспитательной и спортивной; 3) основными принципами критериального оценивания научно-педагогических работников являются: комплексность, объективность, количественная оценка, адаптивность, стимулирование и мотивация.

Ключевые слова: эффективный контракт, научно-педагогический работник, высшая школа, стимулирование труда, наукометрические показатели, рейтинговые показатели, профессиональные достижения, виды работы преподавателя

***Для цитирования:** Свечкарёв В.Г., Иващенко Т.А., Белоус Л.К., Галюнко Т.Э. Эффективный контракт как инновационный механизм стимулирования труда научно-*

педагогического работника // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2024. Том 16, № 1. – С. 73–81. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2024-16-1-73-81>.

**V.G. Svechkarev^{1*}, T.A. Ivashchenko¹,
L.K. Belous¹, T.E. Galunko¹**

A performance-based contract of employment as an innovative mechanism for stimulating the work of scientific and pedagogical workers

^{1}FSBEI HE «Maikop State Technological University»,
Maikop, the Russian Federation*

Abstract

The modern education system is subject to changes, accompanied by the introduction of a number of innovations, because it must adapt to the requirements of a dynamically developing society. Among such innovations is the introduction of an effective contract in the state universities as an innovative mechanism for stimulating the work of scientific and pedagogical workers. The need for criteria-based assessment of the effectiveness of a higher school teacher, depending on the individual results of his work, has actualized the importance of studying the problem of an effective contract model in higher education and identified the research problem: what is the essence of an effective contract as an innovative mechanism for stimulating the work of scientific and pedagogical workers? The purpose of the research is to reveal the essence of an effective contract as an innovative aspect of stimulating the professional activity of a university teacher and its main components. The following research methods were used: analysis, synthesis, description, interpretation, comparison. Systematic and logical approaches were used.

The results of the research: 1) the concept of «performance-based contract of employment» in the legal and scientific-pedagogical field has been described; 2) a brief overview of the concept of an performance-based contract of employment abroad and in Russia has been carried out; 3) the principles for developing criteria for professional achievements of teaching staff have been substantiated.

Key conclusions: 1) performance-based contract of employment is a balanced decomposition of criteria and performance indicators of the professional activity of a higher school teacher; 2) foreign and domestic concepts of a performance-based contract of employment are largely similar and include a set of interrelated components that reveal all aspects of a teacher's professional activity: teaching, methodological, scientific, educational and sports; 3) the main principles of criteria-based assessment of scientific and pedagogical workers are: complexity, objectivity, quantitative assessment, adaptability, stimulation and motivation.

Keywords: performance-based contract of employment, a scientific and pedagogical worker, higher school, labor incentives, scientometric indicators, rating indicators, professional achievements, types of a teacher's work

For citation: Svechkarev V.G., Ivashchenko T.A., Belous L.K., Galyunko T.E. *A performance-based contract of employment as an innovative mechanism for stimulating the work of scientific and pedagogical workers // Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tehnologičeskogo universiteta. 2024. Volume 16, No. 1. P. 73–81. <https://doi.org/10.47370/2078-1024-2024-16-1-73-81>.*

Введение. Сегодня институт образования нашей страны сопровождаются множественные перемены. Одной из таких перемен является внедрение в вузах эффективных контрактов с научно-педагогическими работниками. Основная идея введения эффективного контракта заключается в обеспечении конкурентоспособности заработной платы педагогов, создании условий стимулирования результативности их труда в контексте достижения «тактических и стратегических целей вузов, ключевых показателей их функционирования и развития за счет связи с показателями работы педагогов» [4, с.18]. Вполне очевидно, что обновление механизма управления образованием поставило данную проблему в число востребованных среди педагогического сообщества. Тем более, что приоритетные ориентиры введении технологии эффективного контракта определены рядом нормативных документов, в числе которых Указ Президента РФ № 597 от 07.05.2012 г. «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики в области образования и науки», Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018–2025 гг. и др. В них определен инновационный механизм стимулирования труда научно-педагогических работников по результатам их деятельности в рамках выполняемой трудовой функции. Таким образом, выявлено противоречие между запросами общества о необходимости разработки новой системы оценки эффективности труда научно-педагогического работника и реальной практикой критериальной оценки его труда, не учитывающей совокупность его индивидуальных достижений в профессиональной деятельности. Данное противоречие выступило основанием для проведения этого исследования и позволило сформулировать его цель: раскрыть сущность эффективного контракта как инновационного аспекта стимулирования профессиональной деятельности преподавателя в высшей школе.

Основная часть. В нормативных актах РФ дано точное определение эффективного контракта. «Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Понятие «эффективный контракт» не расширяет и тем более не заменяет правового понятия «трудовой договор» [3]. С.В. Янкевич определяет эффективный контракт как «детальное в тексте трудового договора регулирование и нормирование труда, обеспечивающее повышение качества работы и увеличение благ, получаемых работником от выполнения работы, как материальных (заработная плата), так и нематериальных (престиж, удобный режим работы и т. п.)» [6, с. 115].

Анализ научных исследований по рассматриваемой проблеме позволил выявить довольно-таки широкий спектр зарубежных и отечественных работ, касающихся вопросов оценки эффективности деятельности преподавателя высшей школы. Вопрос применения критериального оценивания деятельности преподавателя высшей школы в ряде ведущих зарубежных университетов рассмотрен Г. Карлье, Д. Гомон, Е.А. Паниной, В.Г. Минченко, А. Аро-ра, С. Белензон, Л. Шеер, М.А. Масыч, Е.А. Кобец, Е.В. Каплюк [5; 7–10]. В исследованиях Т.П. Гордиенко, Т.А. Безусовой, Г.Б. Морозова [2; 4] представлены механизмы оценки результативности научно-педагогических работников, рассмотрены закономерности отбора критериев и показателей, а также рассматриваются принципы критериального оценивания. В статьях декларируется информация о роли эффективного контракта как средства мотивации и стимулирования деятельности педагога высшей школы.

Наиболее полный историографический анализ рассматриваемой проблемы представлен в статье Е.А. Паниной с соавт. «Эффективный договор как инновационный контур оценки результатов профессиональной деятельности преподавателя в высшей школе» (2021), где ученые указывают на то, что эффективный контракт впервые получил свое распространение еще в 1990-х годах в университетах США. Контрактная система педагогов высшей школы включала «испытательный» срок на 3–5 лет, далее по итогам индивидуальных достижений преподавателя руководство вуза принимало решение о возможности постоянного найма его на работу [7].

В 2008 году Г. Карлье и Д. Гомон в статье «Фиксированная заработная плата,

различия в заработной плате и неоднородность работников» (2008) представили двухуровневую модель эффективного контракта для сотрудников университетов. Первый уровень контракта предполагал заработную плату преподавателей с учетом должности, звания, учебных поручений. Второй уровень включал стимулирующие выплаты, рассчитываемые по трем видам выполняемой ими работы – учебной, методической, научной [9]. Современная оценка эффективности педагогической деятельности в вузах США включает три базовых (основных) показателя и три дополнительных показателя (рисунок 1). Такая система оценки является основой материальной и моральной мотивации профессиональной деятельности педагога высшей школы.

Основные критерии оценки:



- ☐ 1) преподавательская (чтение от 2 до 4-5 курсов в год);
- ☐ 2) научно-исследовательская (активная публикационная деятельность и выступления на научных конференциях);
- ☐ 3) организационно-административная (участие в работе комитетов).

Дополнительные критерии оценки:



- ☐ 1) оценки студентов;
- ☐ 2) оценка собранного портфолио;
- ☐ 3) экспертные оценки коллег, руководства, вуза различных комиссий и подразделений университета.

Рис. 1. Виды работы современного преподавателя в вузах США (составлено по 9)

В европейских университетах (Германия, Великобритания) действует аналогичная контрактная система, включающая похожие основные и дополнительные критерии оценки. Персональные портфолио обязательно включают все экспертные оценки и готовятся дифференцированно – один раз в пять лет сотрудниками вуза, с которыми заключен постоянный контракт, и ежегодно сотрудниками, с которыми заключен краткосрочный контракт (на 1 год). Учитываются собственно преподава-

тельская деятельность, научные достижения и административная работа. Сотрудник вуза может выполнить задания повышенного уровня ответственности и получать надбавку к базовой заработной плате по итогам их выполнения [10].

Постановлением Правительства РФ «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования» на 2018–2025 гг. были обозначены новые критерии оценки эффективности работы педагогов применительно к каждой обра-

зовательной организации на всех уровнях образования. Данные критерии регулируются локальными нормативными актами и не имеют унифицированного характера.

Г.Б. Морозовым обозначены цели применения эффективного контракта в деятельности научно-педагогических работников (рисунок 2):

Целевые индикаторы контракта для педагогов высшей школы	1) введение взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности;
	2) установление показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в положениях об оплате труда работников, в коллективных и трудовых договорах;
	3) отмена неэффективных стимулирующих выплат;
	4) использование конкретных показателей оказываемых услуг, независимой оценки качества работы образовательных учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы и введение публичных рейтингов деятельности.

Рис. 2. Цели эффективного контракта в деятельности научно-педагогических работников (составлено по 4, с. 20)

В российских вузах нет единой унифицированной системы эффективного контракта, отражающей сбалансированные показатели результативности труда научно-педагогического работника. По нашему мнению, это во многом обусловлено спецификой каждого вуза, его профилем, историческими традициями и рядом других при-

чин. Изучение различных подходов к разработке критериев и показателей эффективного контракта для научно-педагогических работников в ряде университетов нашей страны позволило нам обозначить следующие принципы разработки критериев профессиональных достижений педагогических работников (рисунок 3).



Рис. 3. Принципы разработки критериев профессиональных достижений педагогических работников

В целом, в большинстве российских вузов используется следующие индикаторы результативности профессиональной деятельности научно-педагогических работников, положенные в основу эффективного контракта:

1) показатели учебно-методической работы (руководство ОПОП, повышение квалификации и переподготовка, участие в вебинарах и учебных семинарах, подготовка учебных и учебно-методических изданий и пр.);

2) показатели научных достижений (участие в научных конференциях разного уровня, защита/оппонирование диссертации, а также руководство аспирантами, публикация научных статей в журналах разного уровня (учитываются квартиль

журнала (К1, К2, К3), вхождение журнала в различные базы данных), руководство научно-исследовательскими проектами, получение патентов и пр.);

3) показатели воспитательной деятельности (работа в качестве куратора учебной группы, участие в волонтерском движении, выполнение различной общественной работы, подготовка студентов-победителей творческих конкурсов и конкурсов проектов и пр.);

4) показатели спортивной работы (в редких случаях, как правило, применимы для вузов физкультурного профиля).

Учитывая рейтинговые показатели каждого вуза в общем рейтинге университетов, значимая роль уделяется научно-исследовательской работе (рисунок 4) [7].

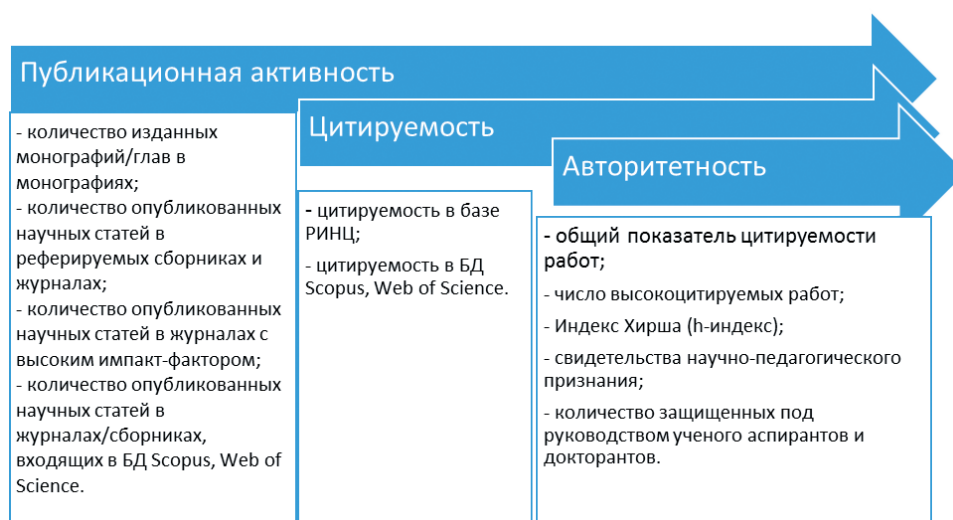


Рис. 4. Ключевые наукометрические показатели научно-исследовательской производительности преподавателей (составлено по 7)

Следовательно, современная модель эффективного контракта как инновационный механизм стимулирования труда научно-педагогического работника включает все аспекты его профессиональной деятельности. Вместе с тем, его внедрение, по мнению Е.А. Балыгиной, Е.Е. Гориной, М.В. Зайцевой и других, имеет как положительные, так и отрицательные эффекты. В числе положительных эффектов ученые отмечают возможность объективного сти-

мулирования сотрудников вуза по реальным результатам оценки их деятельности; создание ситуации конкуренции среди членов трудового коллектива кафедры, факультета, вуза; наличие у руководителя эффективных рычагов управления деятельностью коллектива в интересах достижения требуемого результата. Среди отрицательных эффектов отмечены необходимость дополнительных трудозатрат в лице административных, финансовых, кадровых

и других на реализацию модели эффективного контракта и перевод его численных показателей в денежную форму; возможность расслоения педагогического сообщества по оплате труда, а также выполнению различных видов работ, в т. ч. малоэффективных; риск погони за количественными показателями, что может привести к ухудшению результатов учебных достижений обучающихся, что является главным показателем качества образования [1, с. 20].

Заключение. Таким образом, эффективный контракт представляет собой инновационный механизм стимулирования труда научно-педагогического работника. В зарубежной и отечественной практике

доминирует критериальная модель эффективного контракта, включающая оценки результатов профессиональной деятельности педагога высшей школы по следующим направлениям: учебно-методической, научной, воспитательной и спортивной работе. Спектр данных направлений детерминирован профилем вуза, его историческими традициями и прочими факторами, что определяется локальными актами каждого отдельно взятого учебного заведения.

Вполне очевидно, исследуемая проблема требует дальнейшего теоретического изучения во избежание снижения рисков ухудшения качества образования и дефицита научно-педагогических кадров.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Возможные инновации в сфере образования, их значение для образовательного процесса и деятельности персонала / Е.А. Балыгина [и др.] // Социальные отношения. 2020. № 3 (34). – С. 93–107.
2. Гордиенко Т.П., Безусова Т.А. Критериальное оценивание деятельности научно-педагогических работников // Научный результат. Педагогика и психология образования. 2020. Т. 6, № 2. – С. 14–25.
3. Методические рекомендации по разработке образовательными организациями высшего образования, подведомственными Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, показателей эффективности деятельности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/> (дата обращения 30.11.2023).
4. Морозов Г.Б. Эффективность «эффективных контрактов» вузовских педагогов при ограниченном финансировании высшего образования // Педагогическое образование в России. 2017. № 9. – С. 18–25.
5. Эффективный контракт как средство мониторинга профессиональных достижений научно-педагогического работника / В.Г. Минченко [и др.] // Стандарты и мониторинг в образовании. 2022. Т. 10, № 2. – С. 3–8.
6. Янкевич С.В. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: правовые аспекты // Журнал российского права. 2018. № 2. – С. 113–122.
7. An effective contract as an innovative contour for evaluating the results of a teacher's professional activity in higher school / E.A. Panina [et al.] // Laplage em Revista. 2021. Vol. 7, No. 3D. P. 324–335.
8. Arora A., Belenzon S., Sheer L. Knowledge Spillovers and Corporate Investment in Scientific Research // American Economic Review. 2021. Vol. 111, No. 3. P. 871–898.
9. Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities // Australian Economic Papers. 2008. Vol. 47, Iss. 4. P. 320–333.
10. Masych M.A., Kobets E.A., Kaplyuk E.V. The effective contract in system of university teachers stimulation // International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and ArtsSgem. Sofia. 2014. Book 2, Vol. 3. P. 597–604.

REFERENCES:

1. Possible innovations in the field of education, their significance for the educational process and the activities of personnel / E.A. Balygina [et al.] // Social relations. 2020. No. 3 (34). P. 93–107.
2. Gordienko T.P., Bezusova T.A. Criteria-based assessment of the activities of scientific and pedagogical workers // Scientific result. Pedagogy and Psychology of education. 2020. V. 6, no. 2. P. 14–25.
3. Methodological recommendations for the development of performance indicators for teaching staff by educational organizations of higher education, subordinate to the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, [Electronic resource]. URL: <https://www.garant.ru/> (accessed November 30, 2023).
4. Morozov G.B. The effectiveness of “effective contracts” for university teachers with limited funding for higher education // Pedagogical education in Russia. 2017. No. 9. P. 18–25.
5. Effective contract as a means of monitoring the professional achievements of scientific and pedagogical workers / V.G. Minchenko [et al.] // Standards and monitoring in education. 2022. V. 10, No. 2. P. 3–8.
6. Yankevich S.V. Effective contract with scientific and pedagogical workers of educational organizations of higher education: legal aspects // Journal of Russian Law. 2018. No. 2. P. 113–122.
7. An effective contract as an innovative competition for evaluating the results of a teacher's professional activity in a higher school / E.A. Panina [et al.] // Laplage em Revista. 2021. Vol. 7, No. 3D. P. 324–335.
8. Arora A., Belenzon S., Sheer L. Knowledge Spillovers and Corporate Investment in Scientific Research // American Economic Review. 2021. Vol. 111, No. 3. P. 871–898.
9. Carlier G., Gaumont D. Fixed-wages, wage differentials and worker heterogeneities // Australian Economic Papers. 2008. Vol. 47, Iss. 4. P. 320–333.
10. Masych M.A., Kobets E.A., Kaplyuk E.V. The effective contract in the system of university teachers stimulation // International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and ArtsSgem. Sofia. 2014. Book 2, Vol. 3. P. 597–604.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов / The authors declare no conflict of interest

Информация об авторах

Виталий Геннадьевич Свечкарёв, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой физического воспитания
ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп, Российская Федерация
e-mail: vital89286686941@mail.ru
тел.: +7(961)8278341

Татьяна Александровна Иващенко, кандидат биологических наук, доцент кафедры физического воспитания
ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп, Российская Федерация
e-mail: tivaschenko@list.ru
тел.: +7(903)4654425

Information about the authors

Vitaly G. Svechkarev, Dr Sci. (Pedagog.), Professor, Head of the Department of Physical Education,
FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop, the Russian Federation
e-mail: vital89286686941@mail.ru
tel.: +7(961)8278341

Tatyana A. Ivashchenko, PhD (Biology), Associate Professor, the Department of Physical Education,
FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop, the Russian Federation
e-mail: tivaschenko@list.ru
tel.: +7(903)4654425

Лариса Казбековна Белоус, старший преподаватель кафедры физического воспитания

ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп, Российская Федерация

e-mail: larisa_belous71@mail.ru

тел.: +7(918)9213929

Татьяна Эйгеновна Галюнко, старший преподаватель кафедры физического воспитания

ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический университет», г. Майкоп, Российская Федерация

e-mail: tanya001rus@gmail.com

тел.: +7(928)4732236

Larisa K. Belous, Senior lecturer, the Department of Physical Education,

FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop, the Russian Federation

e-mail: larisa_belous71@mail.ru

tel.: +7(918)9213929

Tatyana E. Galyunko, Senior lecturer, the Department of Physical Education,

FSBEI HE «Maikop State Technological University», Maikop, Russian Federation

e-mail: tanya001rus@gmail.com

tel.: +7(928)4732236

Поступила в редакцию 18.12.2023

Поступила после доработки 29.01.2024

Принята к публикации 29.01.2024

Received 18.12.2023

Revised 29.01.2024

Accepted 29.01.2024