

Современные методологические подходы к экономической диагностике развития рынка потребительских товаров позволяют осуществлять его исследование на основе комплексного, системного, дифференцированного, динамического подходов, получить агрегированное заключение о развитии рынка и определять на этой основе перспективные направления его развития и конкурентной среды. Это обеспечит повышение эффективности государственного регулирования рынка потребительских товаров и деятельности отдельных его субъектов в условиях кризисных явлений в экономике.

Библиографический список

1. *Итоги* социально-экономического развития Волгограда за 2009 год. – Режим доступа: <http://www.volgadmin.ru/ru/MPCity/Economics.aspx>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
2. *Потребительский* рынок остается наиболее стабильным сектором экономики. – Режим доступа: <http://www.volgadmin.ru/ru/MRAuthority/News/NewsAdminText.aspx?idn=16297>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
3. *Стуканова И. П.* Управление платежеспособным спросом на продовольственном рынке региона / И. П. Стуканова – М. : МГУПБ, 2009. – 125 с.
4. *Терещенко Н. Н.* Экономическая диагностика состояния и развития потребительского рынка : монография / Н. Н. Терещенко. – М. : Креативная экономика, 2008. – 384 с.
5. *Терещенко Н. Н.* Особенности потребления основных продуктов питания населением в современных условиях / Н. Н. Терещенко // Сегодня и завтра российской экономики. – 2008. – Вып. 18. – С. 41–49.

НЕУЧЕБНЫЙ ПЕРСОНАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА

Г.Н. Бобровская
(Россия, Астрахань)

Аннотация. *В последнее время все активнее меняется система высшего образования в России. Все эти изменения способствуют ужесточению конкуренции в данной отрасли. В этих условиях главным конкурентным преимуществом является повышение качества учебного процесса, что позволит, в свою очередь, улучшить качество образования. Неучебный персонал является одним из элементов учебного процесса и способен опосредованно влиять на качество конечного знания.*

Annotation. *Russian system of higher education has been recently changing more actively. All these changes help to increase level of competition in the industry. Under these conditions, the main competitive advantage is to increase the quality of the educational process, which will help to improve the quality of education. Non-academic staff is one of the elements of the educational process and is able to indirectly influence the quality of the final knowledge.*

Ключевые слова: *высшее образование, качество образования, неучебный персонал, оплата труда, конкуренция.*

Key words: *higher education, quality of education, non-academic staff, wages (salary), competition.*

В последние годы все большее внимание уделяется развитию системы образования в Российской Федерации. Данное явление нашло отражение в государственной политике РФ. Одним из приоритетных направлений данной политики является высшее профессиональное образование (Постановление Правительства РФ № 803 от 23.12.2005 г. «О федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 гг.»). Для этого существуют следующие причины: 1) 5 % трудоспособного населения России занято в этой области; 2) учреждения высшего образования готовят квалификационные кадры, что способствует экономическому развитию страны; 3) университеты являются

центрами развития науки и технологии. В настоящее время в России насчитывается порядка 1224 университетов, из них государственных – 562 (45,9 %), в том числе подчиненных Министерству образования РФ – 338 (26,0 %), и негосударственных – 662 (54,1 %), в том числе имеющих государственную аккредитацию – 203 (15,5 %)

По данным сайта «Статистика Российского образования» в период 2008–2009 гг. (см. табл.), в Южном федеральном округе насчитывается порядка 453 высших учебных заведений, из них государственных – 300 (66 %), негосударственных – 153 (34 %). Астраханская область занимает шестое место по общему количеству высших учебных заведений (4,1 %).

Таблица

Число высших учебных заведений в Южном Федеральном округе

№	Субъект РФ	Гос. учр., 2008/2009	Негос. учр., 2008/2009	Всего, 2008/2009
1	Краснодарский край	64	44	108
2	Ростовская область	68	22	90
3	Ставропольский край	49	27	76
4	Республика Дагестан	37	18	55
5	Волгоградская область	29	13	42
6	Астраханская область	14	5	19
7	Карачаево-Черкесская Республика	11	5	16
8	Республика Адыгея	8	2	10
9	Республика Калмыкия	4	6	10
10	Республика Северная Осетия – Алания	5	5	10
11	Республика Ингушетия	3	4	7
12	Кабардино-Балкарская Республика	5	2	7
13	Чеченская Республика	3	0	3
14	Итого по ЮФО	300	153	453

Близкое соседство с такими ведущими регионами, как Волгоградская область, Республика Дагестан, Краснодарский край, Ставропольский край и Ростовская область, способствует увеличению числа новых участников образовательного рынка (например, Астраханский филиал Волгоградской академии государственной службы), что приводит к ужесточению конкуренции в отрасли. В этой связи перед заведениями высшего профессионального образования нашего региона встают новые задачи, одной из которых является подготовка конкурентоспособных специалистов с высшим профессиональным образованием, обеспечивающих наиболее полное удовлетворение потребностей организаций и предприятий (работодателей). Обеспечение качественной подготовки специалистов осуществляется путем мониторинга образовательного процесса, выявления проблемных аспектов и корректировки его в соответствии с воздействующими факторами внутренней и внешней среды.

Вузы осуществляют основную деятельность в соответствии с критериями, предъявляемыми к образовательным учреждениям основными участниками рынка образовательных услуг. На наш взгляд, систематизацию критериев, характеризующих деятельность вуза, целесообразно проводить в разрезе двух направлений: 1) требования, предъявляемые к вузам государством; 2) требования, предъявляемые к вузам потребителями.

Первое направление включает показатели и критерии, закрепленные законодательством РФ, в частности Приказом от 30 сентября 2005 г. № 1938 «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений» и Федеральным законом № 125 от 22.08.1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

В состав показателей, определяющих аккредитационный статус высшего учебного заведения, входят: 1) содержание и уровень подготовки, характеризующие соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям государственных образовательных стандартов; 2) качество подготовки, характеризующее со-

ответствие уровня подготовки студентов и выпускников требованиям государственных образовательных стандартов, эффективность внутривузовской системы качества образования, уровень организации научно-исследовательской работы студентов, востребованность выпускников; 3) воспитательная деятельность образовательного учреждения характеризует условия, созданные образовательным учреждением для внеучебной работы со студентами, и организацию воспитательной работы.

В состав показателей государственной аккредитации, используемых для определения вида высшего учебного заведения (институт, академия, университет), входят показатели, имеющие соответствующие критерии государственной аккредитации.

Вторая категория показателей отражает основные критерии, по которым происходит выбор вуза абитуриентами и их родителями. В общей сложности из множества критериев можно выделить следующие: 1) качество образования; 2) наличие интересных специальностей; 3) перспективы трудоустройства; 4) стоимость обучения и т.д. Как показывает анализ, с годами такой фактор, как стоимость обучения, отодвигается все дальше по значимости, уступая место содержанию и качеству учебного процесса. М.А. Лукашенко, Н.А. Селезнева и др. говорят о взаимозависимости процесса обучения и результата обучения, т.е. обеспечение качества образовательного процесса вуза способствует повышению качества образования [2–3].

Современные исследователи приходят к выводу, что качество образования определяется набором групп показателей, характеризующих уровень подготовки профессорско-преподавательского состава, состояние и развитие учебно-методического обеспечения, активность вузовской науки, ориентацию на региональные проблемы рынка труда, заинтересованность работодателей в выпускаемых специалистах и степень организации процесса обучения¹ (рис. 1).

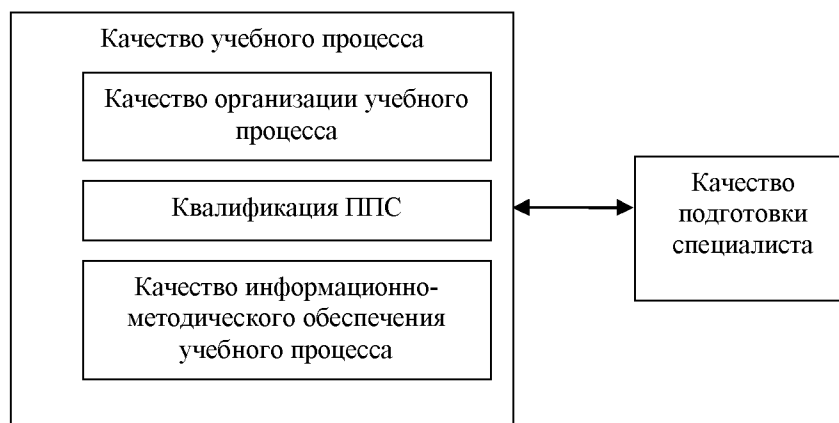


Рис. 1. Схема взаимодействия качества учебного процесса на качество подготовки специалиста

Образовательный процесс рассматривается как частный случай технологического процесса, элементами которого являются студенты, преподаватели, неучебный персонал и т.д.² В ходе обучения студенты взаимодействуют с другим элементом учебного процесса (профессорско-преподавательским составом), посещая лекции, выполняя практические задания, курсовые проекты и т.д. Результатом такого взаимодействия является повышение уровня знаний студентов (рис. 2).

Для управления качеством учебного (образовательного) процесса необходимо измерение уровня знаний студента. Традиционно уровень измеряется оценкой или

¹ Федеральный закон № 91-ФЗ от 24.06.2008 г. «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

² Федеральный закон № 125 от 22.08.1996 г. «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

баллом успеваемости. Классическая схема оценки успеваемости студентов основана на приеме контрольных работ, промежуточной аттестации, защите курсовых работ, сдаче зачетов и экзаменов в сессию. Во все чаще применяемой рейтинговой системе, также используется промежуточная оценка успеваемости на уровне так называемых «контрольных недель».

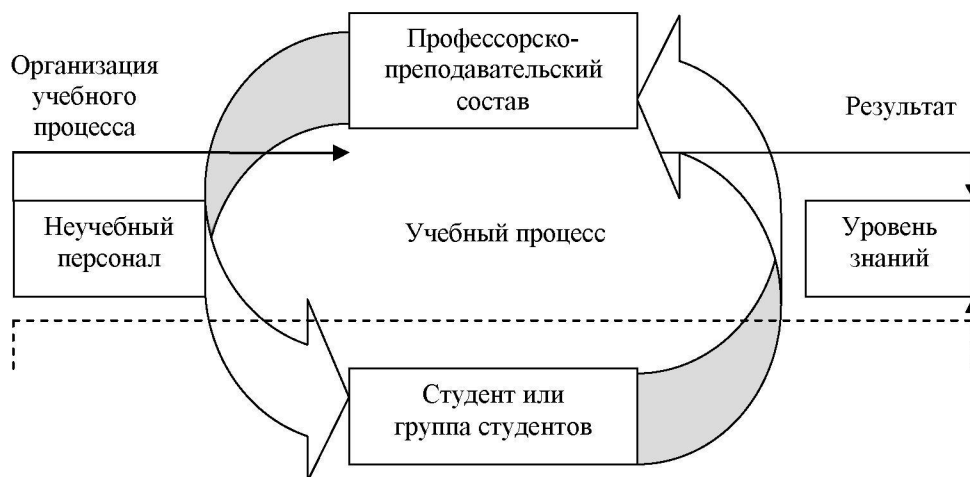


Рис. 2. Схема процесса обучения

Существуют факторы, вызывающие сбои учебного процесса, среди которых следует выделить зависящие как от преподавателей (недостаточная квалификация преподавателей, некорректность методики рейтингового контроля, необъективная оценка знаний студента преподавателем), так и от студентов (неудовлетворительная посещаемость занятий студентами, срыв занятий студентами). При этом упускается роль неучебного персонала, который также оказывает значительное влияние на конечное качество образовательного процесса (отсутствие обеспечения учебно-методической литературой, неудобные графики проведения занятий, несвоевременная подготовка аудиторного фонда и т.п.)

Из вышесказанного можно заключить, что организация учебного процесса играет не последнюю роль в качественной подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, а неучебный персонал как один из элементов системы подготовки специалистов оказывает значительное опосредованное влияние на организацию образовательного процесса. Эта категория работников персонала, как правило, составляет около 60 % штатного состава вуза, что увеличивает значимость неучебного персонала в подготовке конкурентоспособных специалистов.

Следовательно, целесообразно рассматривать данную категорию работников как фактор повышения качества образовательного. Неучебный персонал представляет собой совокупность административно-управленческого (проректор, руководитель подразделения и т.д.), учебно-вспомогательного (методист, инженер, лаборант и т.д.) и обслуживающего (сторож, уборщица, слесарь и т.д.) персоналов вуза. Оценить степень воздействия неучебного персонала на учебный процесс не представляется возможным, так как статистической информации по гендерному, образовательному, профессионально-квалификационному составу этой категории работников в масштабах страны не имеется. Существующие работы затрагивают в основном вопросы определения штатной численности этих работников (например, работы Г.И. Шац, С.Д. Резника) [6].

Принимая во внимание роль неучебного персонала в процессе подготовки конкурентоспособных специалистов, можно предположить, что повышение эффективности трудовой деятельности данной категории сотрудников может являться конку-

рентным преимуществом вуза на рынке образовательных услуг. В этом случае необходимо максимизировать реализацию трудового потенциала сотрудников, учитывая как объективные характеристики (содержание, специфику и условия труда), так и личностные особенности работников – ценности, установки, интересы, потребности, мотивы. По нашему мнению, выше поставленную задачу возможно решить путем разработки системы управления мотивацией, которая, в свою очередь, должна опираться на экономические и неэкономические методы стимулирования.

Неэкономические методы представляют собой совокупность мероприятий, направленных на идеологическое, социальное и психологическое воспитание работников. Примером такого воспитания для работников неучебного персонала может служить систематическое проведение мероприятий, посвященных профессиональным праздникам, вручение поздравительных грамот, публичное поощрение трудовой инициативы работников и т.д. Для достижения максимального эффекта при использовании неэкономических методов стимулирования необходимо применять и экономические методы управления.

Экономическое стимулирование оказывает наибольший эффект на производительность труда неучебного персонала, так как средний размер заработной платы неучебного персонала в Астраханской области на 2007 г. составлял около 40 % (2500 руб.) средней заработной платы профессорско-преподавательского состава [5, с. 12].

Ситуация изменилась в связи с введением в бюджетных учреждениях новой системы оплаты труда (Постановление Правительства РФ № 583 от 05.08.2008 г.). Особенно это сказалось на государственных образовательных учреждениях. Данная система оплаты труда дала перспективы развития механизмов стимулирования трудовой деятельности всех категорий работников. С 1 января 2009 г. Федеральным законом от 24 июня 2008 г. № 91-ФЗ установлен минимальный размер оплаты труда (МРОТ) – 4330 руб., заработная плата работников не должна быть ниже указанного уровня. Источником обеспечения данной гарантии для учреждений, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, относятся средства бюджета субъекта РФ, внебюджетные средства, в том числе доходы от разрешенной бюджетникам, приносящей доход деятельности.

В результате внедрения в вузах новой системы оплаты труда произошло увеличение заработной платы, однако дифференциация в уровнях оплаты труда неучебного персонала и профессорско-преподавательского состава сохранилась в виду непосредственного влияния последних на качество учебного процесса и, как следствие, на конечное знание. Внедрение новой системы оплаты труда указало на отсутствие механизмов контроля за качеством труда неучебного персонала, что вызвало затруднение при определении размера выплат стимулирующего характера. Таким образом, в целях принятия обоснованного решения при распределении стимулирующих выплат среди неучебного персонала вуза необходима разработка системы показателей эффективности труда данной категории работников, которая должна базироваться на выделении критериев эффективности трудовой деятельности с учетом специфики труда неучебного персонала.

Библиографический список

1. *Веденина Е. А.* Система оплаты труда для регионов / Е. А. Веденина // Учет в бюджетных учреждениях. – 2009. – № 4. – С. 18–26.
2. *Ломакин А. Л.* Исследование организационных и экономических механизмов качественной подготовки специалистов в негосударственном вузе / А. Л. Ломакин, Н. А. Коньарева, В. А. Морозкин, А. Л. Петрова // Итоговый отчет о НИР / МЭЛИ. – М., 2007.
3. *Лукашенко М. А.* Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления / М. А. Лукашенко. – М. : Маркет ДС, 2003. – 358с.
4. *Менеджмент, маркетинг и экономика образования* : учеб. пос. / под ред. А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.
5. *Минева О. К.* Исследование мотивации труда неучебного персонала российских вузов / О. К. Минева // Вестник АГТУ. – 2006. – № 6. – 12 с.
6. *Рыбанов А. А.* Интеллектуальная система оценки качества учебного процесса / А. А. Рыбанов, В. П. Шевчук, Е. А. Приходько // Системотехника. – 2004. – № 2. – С. 15–20.