

7. Федоров, В. А. Качество профессионально-педагогического образования / В. А. Федоров. Текст: непосредственный // Образование и наука. Известия Уральского научно-образовательного центра РАО. 1999. № 2. С. 189–198.

8. Федоров, В. А. Качество педагогической деятельности: проблемы измерения / В. А. Федоров, Е. Д. Колегова, Л. Н. Мазаева. Текст: непосредственный // Высшее образование в России. 2006. № 4. С. 136–138.

9. Чубарова, О. И. Оценка уровня сформированности компетенций студентов с применением метода взвешенных оценок / О. И. Чубарова, Л. В. Мокина, А. Р. Фатхинуров. Текст: непосредственный // Наука и образование: новое время. 2015. № 5 (10). С. 98–104.

10. Fedorov, V. A. Quality of vocational pedagogical education / V. A. Fedorov. Text: direct // Education Sciences and Psychology. 1999. T. 2. № 2. С. 189.

УДК 378.088.7:331.101.6

Н. В. Третьякова

N. V. Tretyakova

*ФГАОУ ВО «Российский государственный
профессионально-педагогический университет», Екатеринбург*

Russian State Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg

tretjakovnat@mail.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВУЗА КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ON THE ISSUE OF ENSURING THE EFFICIENCY AND PRODUCTIVITY OF UNIVERSITY EMPLOYEES AS A FACTOR OF COMPETITIVENESS OF THE EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Аннотация. Представлены сведения о необходимости активации поиска решений по обеспечению эффективности и производительности труда работников вуза, как фактора конкурентоспособности организации. Одним из решений является развитие компетентности работников вуза в области обеспечения качества деятельности..

Abstract. Information is provided about the need to activate the search for solutions to ensure the efficiency and productivity of university employees, as a factor of competitiveness of the organization. One solution is to develop the competence of university employees in the field of quality assurance.

Ключевые слова: производительность труда работника вуза, потери конкурентных преимуществ российских вузов, управление производительностью труда работников вуза, профессиональная компетентность работников вуза в области обеспечения качества деятельности.

Keywords: productivity of a university employee, loss of competitive advantages of Russian universities, management of productivity of university employees, professional competence of university employees in the field of quality assurance.

В последние десятилетия наблюдается неблагоприятная ситуация в области обеспечения эффективности и производительности труда работников вуза. При этом речь идет не только о научно-педагогических работниках, но и большей части административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала. Проблемность ситуации обусловлена не только уровнем и темпами роста производительности труда работников вуза, но также связана со стабильным нарушением условий его оптимальности.

Следует отметить, что уровень и темпы роста производительности труда являются признаком экономического здоровья организации, отрасли и страны в целом. При этом зачастую темп роста может стать превалирующим в обеспечении не только стабильности работы организации, но и ее конкурентных преимуществ в ситуации удовле-

творении перманентных требований внешней среды, как в ситуации с системой образования, которую мы сегодня наблюдаем.

История знает примеры, когда пренебрежительное внимание к данному фактору становилось следствием потери целыми странами своего экономического преимущества [2]. Сегодня мы также являемся свидетелями потери конкурентных преимуществ российских вузов: одни образовательные организации прекратили свое существование, другие – лишены государственной аккредитации, лицензии [4]. Безусловно, в первом случае большинство вузов и их филиалов попало под так называемую «зачистку» высшего образования, когда Минобрнауки России в рамках Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы (распоряжение Правительства РФ от 29.12.2014 № 2765-р) объявило о сокращении вузов до 40 %, а филиалов до 80 %.

В целом число вузов с 2010 по 2018 год сократилось с 1115 до 766 [3]. На 1111 единиц сократилось число выданных вузам лицензии на осуществление образовательной деятельности, свидетельства о государственной аккредитации с 2013 г. по 2019 г. (2390 и 1279 соответственно) [1]. Под сокращение попали образовательные организации, не соответствующие требованиям обеспечения качественного высшего образования, именно данный показатель является причиной лишения государственной аккредитации, лицензии для категории вузов, потерявших и теряющих свои конкурентные преимущества.

Обеспечивает конкурентные преимущества организаций производительность труда ее работников. Поскольку целью любой деятельности является получение результата, то для любого работника имеет значение плодотворность и эффективность данного результата, которые показатель производительности труда как раз и отражает. Как следствие, поднимаются вопросы управления данным показателем. И сегодня управление производительностью труда работников вуза становится важной частью менеджмента образовательной организации, основанного на оптимальном соотношении показателей качества и затрат, предусматривающего все виды планирования, организацию, руководство и контроль на всех уровнях управления.

Обеспечение повышения уровня и рост темпа производительности труда зависит от ряда факторов. Традиционно считается, что обеспечение производительности труда возможно комбинациями варьирования объема выполненной работы (результатом которой является продукция или услуга) и численности работников организации. Например, сохранение объема выполненной работы при сокращении численности работников или увеличение объема выполненной работы при сокращении численности работников и пр.

Однако простой выбор той или иной комбинации не всегда способствует эффективному решению проблем. В частности, при применении второго варианта приведенного нами примера – увеличение объема выполненной работы при сокращении численности работников – важно понимать, что сокращение должно быть обоснованным, а не огульным, как мы могли наблюдать последние несколько лет так называемой «оптимизации» в системе образования, повлекшей за собой снижение эффективности работы и, как следствие, ее качества на уровне как отдельного работника, так и организации в целом.

Сегодня необходимо активизировать поиск резервов роста производительности труда и устранения всякого рода потерь. Например, наблюдение за деятельностью работников в образовательных организациях позволили заметить устойчивый рост такого вида потерь как потеря рабочего времени. Это может объясняться принятием управленческих решений в части устранения проблем не первоочередных, а также следствием реализации неадекватных мер в части устранения причин, вызывающих данные потери.

В частности, к числу причин потери рабочего времени можно отнести неэффективность оперативного планирования, например, в части проведения чрезмерно дли-

тельных оперативных совещаний. Появление данного факта может быть обусловлено рядом таких причин как:

- не достаточно полное (вплоть до поверхностного) понимание основных процессов, протекающих в вузе в силу недостаточного уровня их регламентации;
- недостаточно четкое и лаконичное формулирование задач, что демонстрирует недостаточное понимание ценности и проявление уважения к рабочему времени;
- перманентность и обилие заданий, подлежащих незамедлительному исполнению, что характеризует слабость системы менеджмента;
- недостаточная регламентация и определенность заданий: повторяемость; дублирование из указания в указание; противоречивость действующим локально-нормативным актам; нереальные или размытые сроки исполнения; неверная адресация и пр.

Другим примером причины снижения производительности труда следует привести некорректность норм времени на трудозатраты научно-педагогических работников. Ситуация такова, что единственным документом, регламентирующим нормы времени на трудозатраты научно-педагогических работников, является Письмо Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2003 № 14-55-784ин/15 «Примерные нормы времени для расчета объема учебной работы и основные виды учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования, разработанные в соответствии с планом мероприятий по реализации Отраслевого тарифного соглашения по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2001–2003 годы». Данный документ дает примеры нормирования каждого вида работы в рамках учебной, учебно-методической, и организационно-методической деятельности, при этом оговаривается, что образовательное учреждение самостоятельно устанавливает нормы времени для расчета учебной и других видов работ с учетом особенностей применяемых технологий обучения, организации учебного процесса и специфики образовательных программ. Однако прямое следование предложенным нормам является затратным в части обеспечения оплаты труда, что для финансово неустойчивых организаций затрудняет их применение. Ограничивает применение норм и срок действия документа – 2001–2003 гг. В результате имеет место допущение неоправданного ужесточения норм времени на трудозатраты научно-педагогических работников, которое не способствует вовлечению работников в процессы совершенствования деятельности вуза, порождает совершенно понятную неудовлетворенность и рост внешней текучести кадров. Последнее представляет сегодня определенную проблему, поскольку как произвольные нормы (как неоправданно жесткие, так и расслабляющие) не могут служить инструментом вовлечения работников в обеспечение качества деятельности. Наличие адекватных трудозатратам норм времени смогло бы обеспечить существенную экономию рабочего времени, рост производительности труда, а также укрепить взаимоотношения в коллективе.

В целом, выявление причин снижения производительности труда и обеспечение их устранения должно стать одной из первоочередных задач в развитии профессиональной компетентности работников вуза в области обеспечения качества деятельности. В свою очередь наличие профессиональных знаний и опыта в сфере управления качеством деятельности позволит обеспечить конкурентоспособность образовательной организации в целом.

Список литературы

1. *Высшее образование*. Форма N ВПО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Текст: электронный // Министерство науки и высшего образования Российской Федерации: официальный сайт. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/> (дата обращения: 22.02.2020).

2. *Грейсон, Д. К.* Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. Грейсон мл., К. О'Делл. Москва: Экономика, 1991. 319 с. Текст: непосредственный.
3. *Российский* статистический ежегодник. 2018: статистический сборник / Федер. служба гос. статистики. Москва: Росстат, 2018. 694 с. Текст: непосредственный.
4. *Черный список вузов 2020: лишённые аккредитации, лицензии, неэффективные, попавшие под реорганизацию.* Текст: электронный // Vuzopedia.ru. URL: <https://vuzopedia.ru/cherniy-spisok-vuzov> (дата обращения: 19.09.2021).

УДК 377.35

Г. А. Тюрина
G. A. Tyurina

*ГАПОУ СО «Новоуральский технологический колледж», Новоуральск
Novouralsk technological College, Novouralsk
galya.tiurina1921@yandex.ru*

ПОДГОТОВКА КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ ДУАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

TRAINING OF QUALIFIED WORKERS IN THE CONDITIONS OF DUAL TRAINING

Аннотация. В статье рассматривается вопрос подготовки квалифицированных рабочих в условиях дуального обучения, которое в системе среднего профессионального образования рассматривается как одна из современных форм организации образовательного процесса.

Abstract. The article deals with the issue of training qualified workers in the conditions of dual training, which in the system of secondary vocational education is considered as one of the modern forms of organizing the educational process.

Ключевые слова: среднее профессиональное образование, дуальное обучение, подготовка квалифицированных рабочих, профессиональный стандарт.

Keywords: secondary vocational education, dual training, training of skilled workers, professional standard.

Социально-экономические изменения в нашей стране, инновационные процессы и модернизация производства требуют наличия квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена, которые могут гибко адаптироваться к новым условиям труда. Современное производство повышает требования не только к уровню квалификации, но и широте профессионального поля специалиста. Быстро увеличивается объем информации, необходимой в области профессиональной деятельности работника, что предполагает формирование его способности к постоянному самообразованию, умение найти и использовать новые приемы и технологии труда, свободное владение компьютерными технологиями [4].

Квалифицированный рабочий – это компетентный в сфере своей деятельности рабочий, способный расширять свои знания и обладающий умением нестандартно подходить к решению трудовых задач. Ключевую роль для достижения качества и максимально возможных результатов обучения играет тщательный отбор теоретического и практического содержания профессиональной подготовки. На фоне укрепляющейся тенденции перехода к деятельностному обучению такое содержание целесообразно согласовывать с профессиональным стандартом рабочих профессий, что обеспечит формирование у обучающихся необходимых профессиональных компетенций.

В настоящее время в нашей стране развивается Единая система квалификаций (ЕСКРФ) на основе действующей Европейской системы квалификаций (ЕСК), которая не только систематизирует по уровню и описывает признаваемые квалификации, но и позволяет системно осуществлять измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливать соотношение документов об образовании и обучении работника. Поэтому при определении функциональной структуры ЕСКРФ и разработке ее основных элементов на данном этапе было признано целесообразным ориентироваться на соот-