



ОБЩЕРОССИЙСКИЙ
ПРОФСОЮЗ
ОБРАЗОВАНИЯ

ЮРГПУ
НПИ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ
РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
В ОБЕСПЕЧЕНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

17-20
октября

110
1907-2017
ПЕРВЫЙ ВУЗ
ЮГА РОССИИ

г. Новочеркасск
2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации
Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И.Платова

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ**

Сборник научных статей
по материалам Международной профсоюзной
научно-практической конференции,
17-20 октября 2017 г.,
г.Новочеркасск

Новочеркасск
ЮРГПУ (НПИ)
2017

УДК 331.105.44:378(082)
ББК 66.72:74.58я43
Ф796

Сборник входит в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)
Национальной электронной библиотеки Российской Федерации

Редакционная коллегия:

Лазарева Е.А., к.т.н. доцент, председатель ППО работников ЮРГПУ (НПИ) (ответственный редактор)
Воденко К.В., д.ф.н., профессор ЮРГПУ(НПИ)
Сусименко Е.В., д.ф.н., профессор ЮРГПУ(НПИ)
Гарькуша В.Н., к.э.н., доцент ЮРГПУ(НПИ)
Критина Е.Д., к.э.н., доцент ЮРГПУ(НПИ) (зам. ответственного редактора)
Михайлова Н.А., ведущий библиограф НТБ ЮРГПУ(НПИ)

Ф796 **Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования:** сб.науч.ст. по материалам Междунар. профсоюз. науч.-практ. конф., 17-20 окт. 2017 г., г.Новочеркасск / Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И.Платова. – Новочеркасск: ЮРГПУ(НПИ), 2017.– 184 с.

ISBN 978-5-8431-0397-2

Представлен обширный спектр научных работ, в которых рассматриваются вопросы, посвященные формированию стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования. Авторы предлагают к широкому обсуждению свое видение актуальных проблем высшей школы, инновационные пути их решения и акцентируют внимание на роли профсоюзной организации как важнейшей движущей силы в повышении эффективности работы высших учебных заведений. Ознакомиться с электронной версией сборника можно на официальном сайте Профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ): <http://po.npi-tu.ru/>

УДК 331.105.44:378(082)
ББК 66.72:74.58я43

ISBN 978-5-8431-0397-2

© Авторы статей, 2017
© ППО работников ЮРГПУ (НПИ), 2017

Профсоюзы – основа гражданского общества!

*М.В. Шмаков
Председатель Федерации
независимых профсоюзов России*



Уважаемые коллеги!

Приветствую всех участников Международной профсоюзной научно-практической конференции «Формирование стратегии развития деятельности первичной профсоюзной организации в обеспечении конкурентоспособности высшего образования»!

Перечень заявленных тем позволяет с уверенностью говорить о важности и необходимости обсуждения данных вопросов. Я надеюсь, что во время работы конференции те проблемные ситуации, с которыми сталкивается сегодня профсоюзный актив вузов нашей страны, будут внимательно рассмотрены и серьезнейшим образом обсуждены. Участники конференции, обменявшись опытом друг с другом, смогут привнести в свои образовательные организации пути решения возникающих перед профессиональным сообществом задач, а также много новых идей для развития университетов и профсоюзных организаций.

От всей души желаю вам удачи, плодотворной работы на конференции, а также благодарю за активность и неравнодушие!

Председатель Профсоюза



Г.И. Меркулова

ОГЛАВЛЕНИЕ

В.Н. Дудин ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВУЗОВ	9
И.Н.Лалетин, Е.А.Лазарева ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ВЫПОЛНЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ «ДОРОЖНОЙ КАРТЫ», ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ.....	25
М.Г. Магомедов, И.Н. Мусин КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ	29
Е.А. Лазарева О ПРАКТИКЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ КСП С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ФНПР (НА ПРИМЕРЕ КСП ВУЗОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)	34
М. С. Абибуллаев СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	43
А.Е. Анисимов РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАЩИТЕ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА» В ВУЗЕ	50
Н.А. Арчебасова ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГИБКОГО ПРОФСОЮЗНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ РАСШИРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА РАБОТНИКОВ: ПРИНЦИП «КАФЕТЕРИЯ».....	56
Т.В. Богущкая СОГЛАШЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	63
А.И. Бутакова ПРОФИЛАКТИКА ТАБАКОКУРЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРИБЛИЖЕНИЯ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ.....	68
К.В. Воденко, Г.Ю. Лазарева РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖИ.....	71
С.Е. Гордеев ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИОННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ	76

В.С. Дериглазов, Е.А. Лазарева ПРОЕКТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВУЗОВ	80
Н.Н. Дидух БАРЬЕРЫ ИННОВАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ТОГУ)	84
Л.В. Егельская СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И МОНИТОРИНГ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	94
К.К. Назаров, М.М. Омарова PR-СТРАТЕГИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ	100
К.К. Назаров, З.Г. Магомедов СПЕЦИФИКА ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	105
А.В. Куксин ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СИСТЕМЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.....	109
Е.А. Лазарева, В.Н. Гарькуша РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ.....	116
Е.А. Лазарева, В.Н. Гарькуша МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	120
А.В. Ложникова РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА В УСЛОВИЯХ ВЫПОЛНЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ МИНОБРНАУКИ	123
А.В. Ложникова, О.Э. Мерзляков РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ	127
Е.О. Лотошникова РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В ФОРМИРОВАНИИ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА.....	131
Н.Н. Лукашева НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ВУЗЕ.....	138
О.О. Барышникова, Д.В. Гелин, В.А. Марков ВАЖНЕЙШИЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ОПЛАТА ТРУДА	

УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА, КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ ВУЗЕ	143
И.А. Стуцаренко, Н.Т. Мозжерина ОБУЧЕНИЕ ПРОФАКТИВА – КАК ФАКТОР СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА	149
Ю.В. Власов, Ю.А.Полякова, А.В.Коновалов ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА	154
Л. В. Савченко ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	158
О.С.Старикова ВЛИЯНИЕ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ НЕПРИЗНАННОСТИ ТЕРРИТОРИИ	164
Е.С.Шматова, О.Е.Шкроботова КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ (НА ПРИМЕРЕ ЮРГПУ (НПИ)).....	168
НАШИ АВТОРЫ.....	181

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВУЗОВ

В.Н. Дудин

*Заместитель председателя Профсоюза Профессионального союза
работников народного образования и науки РФ, г. Москва
mail@seur.ru*

Рассмотрены основные тенденции развития высшего образования: мониторинг деятельности образовательных учреждений, поддержка ведущих университетов, опорных региональных образовательных организаций высшего образования, учет профессиональных стандартов в образовании, модернизация педагогического образования, взаимодействие общероссийского Профсоюза образования и Минобрнауки России в рамках Отраслевого соглашения, оплата труда и эффективный контракт в образовательных учреждениях высшего образования.

Ключевые слова: мониторинг, ведущие университеты, опорные региональные образовательные организации высшего образования, профессиональные стандарты, Отраслевое соглашение, оплата труда и эффективные контракт в образовательных учреждениях высшего образования

THE MAIN TRENDS OF THE UNIVERSITY GRADUATE SYSTEM DEVELOPMENT DETERMINING THE UNIVERSITY COMPETITIVENESS

V.N. Dudin

The main trends in the university graduate system development are considered: monitoring of educational institutions activities, top universities support, regional educational support of higher education institutions, professional standards in education, modernization of pedagogical education, the interaction of the Russian trade Union of education and the Ministry of Education and Science within the framework of Sectoral agreements, labour payment and effective contract in institutions of higher education.

Keywords: monitoring, top universities, regional basic educational institutions of university graduate, professional standards, Sectoral agreement, labour payment and effective contract in educational institutions of higher education.

Государственная политика в сфере высшего образования направлена на повышение доступности, конкурентоспособности и качества высшего образования.

Мониторинг эффективности деятельности вузов является одним из инструментов реализации государственной политики по формированию сети вузов, реализующих востребованные образовательные программы.

Наряду с контролем за деятельностью вузов для обеспечения их эффективности осуществляется поддержка группы ведущих университетов и региональных образовательных организации высшего образования.

Общий объём контрольных цифр приёма (далее – КЦП), установленный на 2016/17 учебный год, составил 529 тыс. человек, на 2017/18 учебный год - порядка 530 тыс. человек.

В течение последних 3-х лет отмечается рост потребности в выпускниках инженерно-технических, естественнонаучных, педагогических и медицинских направлений подготовки и специальностей, в результате чего сложилась следующая структура очного приёма на программы бакалавриата и специалитета в 2016 году: 46,7% - КЦП на инженерные направления подготовки и специальности, 9,2% - на педагогические, 8,4% - на медицинские.

На 2017/18 учебный год 43,6% КЦП выделено на инженерные направления подготовки и специальности, 11,7% - на педагогические, 6,7% - на медицинские. При этом произошло увеличение объёмов КЦП, выделенных на науки об обществе (13,8%).

Результаты проведённого в 2016 году мониторинга трудоустройства выпускников вузов подтверждают указанную тенденцию: доля трудоустройства выпускников вузов, завершивших обучение по образовательным программам медицинских направлений, а также по направлениям подготовки, связанным с техникой и технологиями, составляет свыше 80%.

О мониторинге деятельности образовательных организаций высшего образования

Для обеспечения качества высшего образования Минобрнауки России ежегодно проводит мониторинг деятельности вузов и их филиалов (далее - мониторинг деятельности вузов).

Система проведения мониторинга деятельности вузов постоянно совершенствуется, корректируются его показатели. В 2016 году в критерии оценки вузов включен такой показатель, как уровень среднемесячной заработной платы преподавателей.

В мониторинге деятельности вузов 2016 года приняли участие 830 государственных, муниципальных и частных вузов и 932 филиала, подведомственных 15 федеральным органам исполнительной власти, Правительству Российской Федерации, Верховному Суду Российской Федерации, Высшему арбитражному суду Российской Федерации, Российской академии художеств, муниципалитетам и субъектам Российской Федерации.

По результатам мониторинга деятельности вузов 2016 года, 58 вузов и 186 филиалов вузов выполнили менее четырех показателей, в число которых входят 12 государственных вузов и 95 филиалов, 46 муниципальных и частных вузов, и их 91 филиал.

В период с 2012 по 2016 год количество вузов в Российской Федерации сократилось на 22%, филиальная сеть - на 52%. В государственном секторе высшего образования сеть вузов сократилась на 17,6%, сеть филиалов - на 41%, в негосударственном секторе - на 28% и 59% соответственно. При этом в общем количестве реорганизованных образовательных организаций доли государственного и негосударственного секторов системы высшего образования практически равны.

На сегодняшний день важным результатом мониторинговых мероприятий можно считать повышение качества приёма в вузы: в 2014 году средний балл ЕГЭ зачисленных в вузы на все формы обучения за счёт всех источников финансирования составил 60,4 балла, в 2015 году - 61,8 балла, в 2016 году - 62,6 балла. Более значительная динамика характерна для сети государственных вузов: средний балл ЕГЭ зачисленных на бюджетные места по очной форме обучения увеличился на 10 баллов с 56,6 балла в 2014 году до 66,6 балла в 2016 году (в 2015 году - 65,5 балла).

Поддержка ведущих университетов. Повышение международной конкурентоспособности

Общий объём средств федерального бюджета, направленный на развитие ведущих российских университетов в период 2007-2016 годов, составил 114 млрд. рублей. В 2016 году на реализацию программ развития ведущих университетов (МГУ им. М.В. Ломоносова, СПбГУ, Северо-Кавказский и Крымский федеральные университеты) выделено 4 млрд. рублей. В период 2014-2016 годов ведущие университеты выходят на этап реализации своих программ развития за счёт внебюджетных средств.

В 2016 году утверждены актуализированные программы развития 16 университетов, в отношении которых установлена категория "национальный исследовательский университет".

В 2016 году продолжена поддержка 21 вуза, отобранного по результатам конкурса на предоставление государственной поддержки ведущим университетам Российской Федерации в целях повышения их конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров.

Общий объём финансирования программ повышения конкурентоспособности в 2016 году составил 18,8 млрд. рублей, из них средства федерального бюджета - 10,927 млрд. рублей (58,2% от общего объёма финансирования).

В период 2017-2019 годов будет оказана государственная поддержка на реализацию программы развития Крымского федерального университета имени В.Н. Вернадского в объёме 3,5 млрд. рублей.

Поддержка опорных региональных образовательных организаций высшего образования

Продолжается работа по формированию группы крупных конкурентоспособных на национальном уровне университетов, ориентированных на качественную подготовку специалистов, востребованных на региональном рынке труда.

По результатам конкурсного отбора, победителями признаны 11 региональных университетов (*Волгоградский государственный технический университет, Воронежский государственный технический университет, Вятский государственный университет, Донской государственный технический университет, Костромской государственный технологический университет, Омский государственный технический университет, Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, Самарский государственный технический университет, Сибирский государственный аэрокосмический университет им. академика М.Ф. Решетнева, Тюменский государственный нефтегазовый университет, Уфимский государственный нефтяной технический университет*).

В 2016 году на реализацию программ развития опорных университетов из средств федерального бюджета выделены субсидии общим объёмом 1250 млн. рублей. Получили софинансирование от субъектов Российской Федерации на реализацию программ развития

в 2016 году 6 из 11 вузов-победителей в объёме свыше 230 млн. рублей, что подтверждает высокий уровень заинтересованности регионов в развитии университетов.

По итогам второго этапа конкурса, проведённого в апреле 2017 года, победителями объявлены еще 22 университета, получившие статус опорных, 8 университетам из которых дадут дополнительную финансовую поддержку на реализацию программы развития из средств федерального и регионального бюджетов (*Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых, Мурманский арктический государственный университет, Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева, Новосибирский государственный технический университет, Сибирский государственный медицинский университет Минздрава России, Тульский государственный университет, Череповецкий государственный университет, Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова*), а 14 университетам предоставят возможность подготовить управленческие команды за счёт средств федерального бюджета. Кроме того, все опорные университеты заявили существенные объёмы дополнительного финансирования программ развития за счёт собственных средств, средств региональных бюджетов и других источников.

Актуализация федеральных государственных образовательных стандартов с учетом профессиональных стандартов

В 2016 году продолжена работа по актуализации и приведению федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) высшего образования, в соответствии с требованиями действующего законодательства и профессиональных стандартов. Утверждены 154 обновлённых ФГОС высшего образования. Подготовлены проекты 428 ФГОС высшего образования, обеспечивающих включение требований профессиональных стандартов в образовательную практику, 204 проекта ФГОС прошли экспертизу соответствующих советов по профессиональным квалификациям.

Создание базовых подразделений является одним из эффективных инструментов по усилению практикоориентированности высшего образования. В Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации Правительством Российской Федерации внесён проект Федерального закона № 19750-7 "О внесении изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации"

(в части создания и деятельности базовых подразделений образовательных организаций)", предусматривающий внесение изменений в Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" в части создания и деятельности базовых подразделений образовательных организаций, с целью снятия административных барьеров при создании базовых подразделений.

Принятие данного законопроекта позволит:

- уточнить правовой статус базового подразделения (становится возможным частичное осуществление образовательной деятельности);

- ввести особый подход к лицензированию образовательной деятельности вузов, создающих базовые подразделения: законодательно закрепляется возможность лицензирования таких структурных подразделений в составе вуза, что снимает избыточные требования к базовым подразделениям в части необходимости реализации на их площадках образовательной программы в полном объёме;

- снять ограничения по занятию должности руководителя базового подразделения по совместительству, что обеспечит привлечение к руководству базовыми подразделениями, в том числе работников организаций, на базе которых они созданы;

- установить, что порядок создания и прекращения деятельности базовых подразделений, а также перечни укрупнённых групп профессий, специальностей и направлений подготовки по образовательным программам, в рамках которых могут создаваться базовые подразделения, утверждаются Минобрнауки России.

Также законопроектом вводится норма о необходимости заключения договора между образовательными организациями и организациями, на базе которых создаются базовые подразделения.

Модернизация педагогического образования

В 2016 году продолжена реализация комплексного проекта по модернизации педагогического образования, направленного на повышение качества подготовки педагогических кадров.

В 2016 году в рамках второго этапа реализации комплексного проекта разработаны проекты 9 ФГОС высшего образования по педагогическим направлениям подготовки, соответствующие профессиональному стандарту педагога и ФГОС общего образования, и 13 примерных основных образовательных программ. Проведена апробация 42 основных профессиональных образовательных программ по уровням образования бакалавриат, магистратура, аспирантура.

Особенность новых образовательных программ заключается в их ориентации на усиление предметной, методической, психолого-педагогической подготовки педагогов. Также особое внимание при модернизации педагогических программ уделяется воспитательной миссии будущих педагогов.

Разработана и апробирована система независимой оценки профессиональных компетенций выпускников педагогических программ. В 2015 году в эксперименте приняли участие свыше 3,5 тыс. студентов - будущих педагогов, на 2017 год запланирована оценка профессиональных компетенций у 5 тыс. человек.

Ежегодно объём бюджетных мест на педагогические программы за счет средств федерального бюджета возрастает (с 2014 года - на 8,4%), на программы магистратуры - с 2014 года почти в 2,5 раза.

Реализация комплекса мер, направленных на улучшение качественного состава научных и научно-педагогических кадров

Значимым инструментом сохранения в стране молодых исследователей является создание под руководством ведущих учёных конкурентоспособных лабораторий мирового уровня, проводящих прорывные научные исследования и осуществляющих подготовку высококвалифицированных научных кадров.

На решение этой задачи направлены гранты Правительства Российской Федерации. В рамках данного мероприятия, так называемой программы "мегагрантов", ведётся подготовка высококвалифицированных кадров для проведения научных исследований в вузах и научных организациях, а также для ведения педагогической деятельности.

Объём средств федерального бюджета с 2010 по 2020 годы - 28,7 млрд. рублей.

С 2010 года проведено 5 конкурсных отборов, на базе 79 российских вузов и научных организаций уже создано 160 лабораторий по 27 областям наук, 40 лабораторий начнут свою деятельность в 2017 году.

В лабораториях уже сегодня занято более 5 тыс. сотрудников, студентов и аспирантов, при этом молодые учёные и специалисты в возрасте до 35 лет составляют 58% общего количества сотрудников лабораторий.

В 2017 году Минобрнауки России отберёт около 30 проектов по созданию лабораторий мирового уровня.

В целях государственной поддержки молодых российских учёных - кандидатов наук и докторов наук в 2016 году выделено 800

грантов для молодых кандидатов наук, 120 грантов для молодых докторов наук по 10 областям знаний. Общий объём финансирования составляет 600 млн. рублей в год.

В 2016 году выделено 1000 стипендий резидента Российской Федерации молодым учёным и аспирантам, осуществляющим перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики, с целью усиления государственной поддержки талантливой молодёжи. Общий объём финансирования стипендий в 2016 году составляет 273,6 млн. рублей (в размере 22,8 тыс. рублей каждая).

Основные задачи, направленные на совершенствование и развитие высшего образования

Завершение работы по приведению ФГОС высшего образования в соответствие с требованиями профессиональных стандартов и разработка примерных программ.

Нормативное оформление механизма и развитие кадрового резерва для замещения должностей руководителей вузов.

Повышение эффективности механизма целевого обучения в интересах ключевых работодателей, включая совершенствование нормативной базы.

Дальнейшая поддержка программ повышения международной конкурентоспособности ведущих российских университетов среди мировых научно-образовательных центров.

Развитие условий для обеспечения доступности высшего образования для лиц с ОВЗ и инвалидностью.

Совершенствование нормативно-методического обеспечения подготовки кадров высшей квалификации.

Реализация двух федеральных приоритетных проектов в сфере высшего образования.

О взаимодействии Общероссийского Профсоюза образования и Минобрнауки России в рамках Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, заключённого на 2015-2017 годы

Срок действия Отраслевого соглашения по организациям, находящимся во ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение), истекает в 2017 году. Система мероприятий и рабочих встреч, проводимых совместно Общероссийским Профсоюзом образования и Минобрнауки России в рамках реализации Отраслевого соглашения в большей степени

направлена на защиту прав и интересов работников образовательных организаций высшего образования.

На содержание норм Отраслевого соглашения и деятельность Общероссийского Профсоюза образования по его выполнению, существенным образом влияют основные тенденции развития системы вузовского образования в России и необходимость снижения негативных последствий, которые возникают в процессе реформирования сферы образования.

Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского Профсоюза образования (далее - КСП Профсоюза) принимает активное участие в работе по реализации Отраслевого соглашения. Члены КСП Профсоюза участвуют в работе Отраслевой комиссии, на собраниях КСП Профсоюза, заседаниях Президиума КСП Профсоюза, региональных и всероссийских семинарах-совещаниях председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов, обсуждают основные проблемы модернизации высшего образования на современном этапе.

На протяжении последних трёх лет, как для работников, так и для руководителей образовательных организаций высшего образования, основными являются вопросы оплаты труда и переход на «эффективный контракт».

В рамках плана по выполнению Отраслевого соглашения ведётся системная работа по мониторингу уровня и структуры заработной платы работников образовательных организаций высшего образования.

В 2013 году средняя заработная плата профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) составляла 40,4 тыс. руб. и по сравнению с 2012 годом выросла почти на 30%.

В 2014 году началось замедление темпов прироста средней заработной платы ППС:

- в 2014 году среднемесячная заработная плата ППС образовательных организаций высшего образования выросла до 47,2 тыс. рублей (прирост – 16,7% к аналогичному периоду 2013 года).
- в 2015 году среднемесячная заработная плата ППС образовательных организаций высшего образования выросла до 50,7 тыс. рублей (прирост уже всего 7,4% к аналогичному периоду 2014 года).

- в 2016 году по отношению к 2015 году прирост составил около 9%, а среднемесячная заработная плата ППС по итогам года составила 55 тыс. рублей.

Процесс увеличения среднемесячной заработной платы работников вузов сопряжён с оптимизацией штатного расписания, снижением численности работников и появлением в вузах системы краткосрочных контрактов (трудовой договор с работников из числа профессорско-преподавательского состава заключается на 1-2 года).

За последний год резко возросло число работников из числа ППС, трудовой договор с которыми заключается на срок 1 -2 года. Сокращение срока трудового договора приводит к нестабильности положения преподавателей в вузах, они вынуждены ежегодно, в лучшем случае, один раз в два года проходить процедуру конкурсного отбора. Заключение краткосрочных трудовых договоров приводит к дополнительной, и чаще всего неоправданной нагрузке на преподавателя, в том числе и к психологическому выгоранию, т.к. преподаватель постоянно находится под страхом потерять свое место работы.

Появление краткосрочных трудовых договоров в вузах связано с введением в сферу образования новых финансовых и организационно-управленческих механизмов (отказ от сметного финансирования и переход на выделение средств на выполнение государственного заказа), при которых на объём финансовых средств, выделяемых для организации образовательного процесса, в первую очередь, влияет численность обучающихся. Тенденция, связанная с уменьшением численности студентов образовательных организаций высшего образования, а значит и с уменьшением численности ППС, по-видимому, сохранится (доля студентов вузов в 2016 году составила 64% по отношению к уровню 2013 года). Таким образом, уже в 2019 году показатель численности студентов вузов под влиянием демографических и социально-экономических факторов достигнет своего дна, и только лишь к 2029 году стоит ожидать локального максимума численности студентов вузов, что потребует соответствующего расширения вузовской сети. Наблюдается сокращение штатной численности профессорско-преподавательского состава. За последние 7 лет этот показатель упал на 1/3 (самое глубокое падение пришлось на 2013-2014 годы).

Согласно данным социологического опроса Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации, в 2013 году 18,4%

преподавателей вузов хотели бы сменить работу, но в 2017 году данный показатель увеличился в 1,2 раза. Если в период вступления в реформирование системы вузов в 2013 году каждый десятый преподаватель российского вуза был моложе 30 лет, то к 2017 году уже только каждый шестой относился к категории «молодых» преподавателей.

Общероссийский Профсоюз образования ещё в конце 2013 года обратил внимание на проблему заключения с ППС краткосрочных трудовых договоров. Для ППС в рамках российского трудового законодательства в настоящее время сохраняется возможность заключения с данной категорией работников срочных трудовых договоров на срок до 5 лет. Решение этой проблемы предлагается в пункте 4.4 Отраслевого соглашения:

«Минобрнауки России и Профсоюз рекомендуют предусматривать в коллективных договорах образовательных организаций высшего образования конкретные сроки трудового договора, заключаемого с научно-педагогическим работником, избранным по конкурсу на замещение должности научно-педагогического работника, в случае, если трудовой договор с ним не может быть заключён на неопределённый срок.

В случае, если научно-педагогический работник успешно прошёл конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределённый срок».

Несмотря на снижение численности студентов и профессорско-преподавательского состава вузов, уменьшение числа вузов, вопрос об эффективности действующих в системе вузовского образования финансовых и организационно-управленческих механизмов остаётся актуальным в условиях жёстких бюджетных ограничений последних лет.

При этом объём финансирования в расчёте на одного студента растёт. В 2015 году он составил 201,1 тыс. рублей по государственным вузам (на 20,5 тыс. руб. больше, чем в 2013 году) и 245,7 тыс. рублей для негосударственных вузов (на 31,5 тыс. руб. больше относительно уровня 2013 года).

В 2017 году в федеральном бюджете расходы на финансирование государственного задания вузов выросли на 14,6 млрд. рублей или на 5,7%. Средства будут направлены на продолжение реализации про-

грамм развития студенческих объединений, программ развития университетов, повышение оплаты труда преподавателей, приобретение лабораторного оборудования и другие цели.

Для выполнения целевых показателей, установленных Указами Президента Российской Федерации в 4-м квартале 2017 года необходимо обеспечить средний уровень заработной платы ППС в размере не менее чем 180% от среднемесячной начисленной заработной платы наёмных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) (далее -средней по экономике), а с 01 января 2018 года заработная плата ППС должна составлять 200% от средней по экономике.

Принято решение, что вузы будут поддержаны дополнительным финансированием со стороны Минобрнауки России. Планируется довести дополнительные средства на эти цели до вузов не позднее 25 сентября.

В 2016 году Минобрнауки России провело работу по оценке уровня качества финансового менеджмента подведомственных образовательных организаций высшего образования и планирует продолжить ее в 2017 году. Средства на развитие вузов в приоритетном порядке будут получать те руководители вузов, кто умеет эффективнее ими управлять, обеспечивая финансовую стабильность и достижение стратегических показателей. Кроме того, на дополнительное финансирование могут претендовать вузы, наиболее открытые в своих подходах к планированию финансовой деятельности, и в этом вопросе немаловажную роль играет конструктивное социальное партнёрство между руководством вуза и профсоюзной организацией на уровне вуза.

О проекте Примерного положения об оплате труда работников образовательных организаций высшего образования

Отсутствие государственных гарантий по размерам должностных окладов и структуре заработной платы для всех категорий работников в федеральных государственных бюджетных учреждениях высшего образования с момента введения новой системы оплаты труда привели к тому, что за девять лет вузы, сформировав различные подходы к увеличению объемов и источников финансирования уставной деятельности, имеют различную систему оплаты труда, уровни должностных окладов и итоговые размеры заработной платы работников. При этом заработная плата имеет разный уровень и

структуру даже в вузах одного субъекта Российской Федерации. Сложившаяся ситуация по вопросам оплаты труда в системе образования привела к необходимости разработать и утвердить на уровне Минобрнауки России новое примерное положение об оплате труда.

Представители Минобрнауки России провели первое обсуждение проекта Примерного положения на Всероссийском совещании с председателями первичных профсоюзных организаций работников вузов в начале октября 2016 года. Обсуждение проекта Примерного положения далее проходило на совещаниях по федеральным округам с представителями финансовых служб и руководителями вузов Сибирского федерального округа (г. Томск; г. Красноярск), Центрального федерального округа (г. Москва), Приволжского федерального округа (г. Казань) и Дальневосточного федерального округа (г. Владивосток) на базе ведущих вузов этих регионов.

Диалог между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования на предмет оплаты труда, в том числе на предмет установления государственных гарантий по размерам должностных окладов в рамках Примерного положения, продолжился на заседании рабочей группы, в состав которой вошли представители Министерства образования и науки Российской Федерации и представители Общероссийского Профсоюза образования. В процессе обсуждения проекта Примерного положения возникли определённые разногласия, которые были вынесены для обсуждения на заседание рабочей группы по обеспечению совершенствования организационной структуры образовательных организаций высшего образования и повышения эффективности оплаты труда работников образовательных организаций высшего образования. Эта рабочая группа была сформирована в 2017 году из числа руководителей финансовых служб и профильных проректоров по финансово-экономическим вопросам. При участии представителей Профсоюза участниками рабочей группы на протяжении двух заседаний обсуждалась редакция проекта Примерного положения. В настоящий момент проект Примерного положения принимает вид «рамочного» документа, из которого исключены какие-либо конкретные значения и методика установления размеров должностных окладов для должностей ППС. Общероссийский Профсоюз образования был вынужден согласиться с таким решением во избежание ухудшения уровня оплаты труда работников из числа ППС и дополнительного сокращения штатной численности работников в вузах, подведомственных Минобрнауки России. В проект Методических рекомендаций по

применению Примерного положения, которые будут сопровождать введение в действие Примерного положения, внесены все основные рекомендации по установлению размеров должностных окладов и по структуре заработной платы.

Договорённости, достигнутые в переговорах между Министерством образования и науки Российской Федерации (основным разработчиком проекта Примерного положения) и Общероссийским Профсоюзом образования по структуре и содержанию проекта Примерного положения, позволят, в случае введения в действие данного документа, сохранить вузам накопленный положительный опыт по системе оплаты труда, который они наработали в рамках своей локальной нормативной базы, а методические рекомендации Минобрнауки России по применению Примерного положения, как предполагается, будут способствовать усилению позиции профкомов первичных профсоюзных организаций в переговорном процессе с руководителями вузов по вопросу повышения размеров должностных окладов работников из числа ППС.

О переходе на «эффективный контракт» в образовательных организациях высшего образования

Минобрнауки России и Общероссийский Профсоюз образования в 2016 году совместно провели мониторинг по введению системы эффективного контракта в вузах, находящихся во ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, ввиду действующих различных моделей системы оплаты труда в отрасли и необходимости поэтапного перехода к «эффективному контракту».

Так как эффективный контракт (далее – ЭК) затрагивает интересы и трудовые права работников первичной профсоюзной организации вуза, необходимо стремиться к достижению максимально результативного участия в разработке, внедрении, реализации и модернизации систем эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования; изучать опыт и передовые практики внедрения систем эффективного контракта.

Члены Президиума КСП Профсоюза на основе анализа и обобщения результатов мониторинга внедрения систем эффективного контракта ведут работу по подготовке методических рекомендаций для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы ЭК в организациях высшего образования. Данная работа ведётся с целью оказания правовой и методической помощи первич-

ным профсоюзным организациям работников образовательных организаций высшего образования в вопросах формирования и реализации в вузах систем ЭК, повышения результативности участия профсоюзных организаций в вопросах представления интересов и защиты трудовых прав работников, распространения передовых практик и накопленного опыта по созданию систем ЭК.

При принятии **локальных нормативных актов**, регулирующих вопросы системы ЭК, выборному органу первичной профсоюзной организации необходимо обращать внимание на то, чтобы локальные нормативные акты, регулирующие систему ЭК, принимались работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа или по согласованию с ним, а мероприятия по внедрению систем ЭК должны осуществляться поэтапно по плану.

При формировании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника необходимо учитывать следующие **принципы**: объективность, предсказуемость, адекватность трудовому вкладу, своевременность вознаграждения, прозрачность, измеримость. Показатели эффективности должны соответствовать должностным обязанностям работника. Критерии показателей должны быть достижимы на практике.

Изменение трудового договора в связи с переходом на систему ЭК рекомендуется осуществлять **по мере разработки показателей** и критериев оценки эффективности труда работников в образовательной организации. Таким образом, до заключения дополнительных соглашений к трудовому договору необходимо, чтобы перечень показателей и критериев оценки эффективности были разработаны.

Профкому и председателю первичной профсоюзной организации работников вуза следует добиваться исключения из систем ЭК условий, допускающих потенциальные **риски нарушения трудовых прав** и профессиональных интересов работников, а именно:

- переход на систему ЭК без внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками;
- использование исключительно локальных нормативных актов для реализации системы ЭК;
- внесение в трудовые договоры дополнительных условий расторжения трудового договора или уменьшения его срока по результатам реализации ЭК;
- расширение должностных обязанностей работника или увеличение работы без дополнительной оплаты;

- повышение квалификационных требований к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами;
- использование в системе ЭК условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и коллективным договором.

В процессе контроля выполнения условий системы ЭК и разрешения спорных ситуаций представители профсоюзной организации должны активно включиться в деятельность рабочих комиссий и групп, а также конфликтных комиссий, созданных в рамках системы ЭК. В процессе участия в работе этих органов профсоюзные представители должны защищать права и интересы членов Профсоюза.

Профкому и председателю первичной профсоюзной организации следует обратить внимание на следующие ключевыми моментами системы ЭК:

добровольный характер участия работников в системе ЭК: части третья и четвертая статьи 74 ТК не могут применяться в отношении тех работников, которые отказались от участия в системе ЭК и продолжают работать на прежних условиях;

стимулирующий характер системы ЭК: система ориентирована на поощрение высокой результативности деятельности работников, качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а не на систему штрафов и взысканий.

При правильной постановке вопросов о разумной концепции и эффективных механизмах системы ЭК профком может достичь результатов, которые будут работать как на повышение эффективности деятельности образовательной организации, так и в интересах членов трудового коллектива, членов Профсоюза.

Список литературы:

1. Документы VII съезда Общероссийского профсоюза образования. – М., 2015. – 35 с.
2. План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. - № 722-р).

**ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ
ВЫПОЛНЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ «ДОРОЖНОЙ
КАРТЫ», ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ ПОВЫШЕНИЕ
ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ**

И.Н.Лалетин,

*Председатель Ростовского областного комитета Профсоюза,
г.Ростов-на-Дону, rostov@obkomprof.ru*

Е.А.Лазарева

*Председатель профкома ППО работников ЮРГПУ(НПИ) Южно –
Российский государственный политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова, г. Новочеркасск, E-mail: lazarewa_urgtu@mail*

В статье рассмотрены проблемы обеспечения конкурентоспособности вузов в условиях выполнения мероприятий "Дорожной карты" и роли профсоюза в процессе реализации мероприятий и обеспечении трудовых гарантий работников.

Ключевые слова: профсоюз, вуз, "Дорожная карта", трудовые гарантии.

**PROBLEMS OF ENSURING COMPETITIVENESS OF HIGHER
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER CONDITIONS OF EXECUTION
OF ACTIVITIES OF THE "ROAD MAP", IMPROVING EDUCATION
AND SCIENCE EFFICIENCY**

IN Laletin, EA Lazareva

*Chairman of the Rostov Regional Committee of the Trade Union,
Rostov-on-Don*

*Chairman of the Trade Union of the SPSU (NPI) Employees, Platov South-
Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk*

The problems of ensuring the competitiveness of higher education institutions in the context of implementing the activities of the Road map are considered. The role of the trade union in the process of implementing measures and ensuring labor guarantees for employees is revealed.

Keywords: trade union, higher education institution, "Road map", labor guarantees.

Дорожная карта в сфере образования выработана российским Правительством для того, чтобы сделать российскую образовательную сферу более качественной и эффективной. Настало время модернизировать и улучшать образовательную сферу, начиная со средне образовательных учреждений, и до высших образовательных учреждений. Дорожная карта в сфере образования направлена на улучшение качества образования, повышение образовательной культуры у граждан и интереса к науке.

С целью выявления проблемных направлений в деятельности вузов, областной комитет Профсоюза провел мониторинг выполнения «Дорожной карты» за период 2014 – 2016 годы. При этом важным и целесообразным было рассмотреть показатели, характеризующие в большей степени совместную деятельность профсоюзных организаций и администраций вузов.

- Показатель количественной характеристики системы высшего образования – численность обучающихся в расчете на 1 работника ППС – на 2016 год - 11.1 он выполнен во всех вузах Ростовской области.
- Количество студентов всего, в том числе за счет федерального бюджета, в отдельных вузах Ростовской области имеет тенденцию к снижению, что, соответственно оказывает влияние на количество ППС.
- Соотношение средней оплаты труда ППС вуза и средней оплаты труда по региону в большинстве вузов опережает требуемый показатель на 2016 год (150%). Также и с другими показателями, на основании которых можно судить о конкурентоспособности вуза.

В рамках выполнения «Дорожной карты» результаты совместных мониторингов показателей деятельности вуза, в том числе оплаты труда, регулярно обсуждаются на заседаниях ученого совета и расширенных заседаниях ректората с участием представителей профсоюзных организаций и на заседаниях профсоюзных комитетов.

Более подробный анализ средней оплаты труда ППС вузов Ростовской области показал незначительные колебания в ее размере от 35133 руб. до 42100 руб. Анализ доли постоянной части в средней оплате труда ППС показал существенные ее колебания от 59,0 % до 76,15 %. Таким образом, средняя оплата труда ППС в вузах Ростовской области имеет не только разный уровень, но и, что на наш взгляд, является чрезвычайно важным, разную структуру.

Такая ситуация стала возможной при отсутствии государственных гарантий по размерам должностных окладов в структуре оплаты труда для всех категорий работников в федеральных государственных бюджетных учреждениях высшего образования с момента введения новой системы оплаты труда. В этих условиях вузы сформировали различные подходы к увеличению объемов и источников финансирования уставной деятельности, различные системы оплаты труда, уровни должностных окладов, системы оценки качества труда работников и соответствующие им системы стимулирования, и итоговые размеры оплаты труда работников вуза.

На наш взгляд, сложившаяся ситуация по вопросам оплаты труда в сфере образования привела к необходимости разработать и утвердить на уровне Минобрнауки России новое примерное положение об оплате труда работников вузов. В сентябре 2016г. Минобрнауки России подготовил проект приказа "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Образование" [1]. Представители профсоюза при обсуждении Примерного положения настаивали на том, чтобы в структуре данного документа были определены конкретные гарантии достойного уровня оплаты труда в части размеров должностных окладов и структуры оплаты труда для всех должностей работников из числа профессорско-преподавательского состава. Однако в настоящий момент проект Примерного положения принял вид рамочного документа, из которого исключены какие-либо конкретные значения и методика установления размеров должностных окладов для должностей ППС. Все основные рекомендации по установлению размеров должностных окладов и по структуре оплаты труда вынесены в проект методических рекомендации по применению Примерного положения, которые будут сопровождать его введение в действие, что, на наш взгляд, требует усиления позиций профсоюзных организаций в переговорном процессе с руководителями вузов по вопросу повышения размеров должностных окладов работников из числа ППС.

Таким образом, «Дорожная карта» в сфере образования – это эффективный план развития образовательной отрасли, который отражает в себе поставленные перед российским Министерством образования цели и задачи и роль профсоюза в их реализации чрезвычайно велика.

Список литературы:

1. О внесении изменений и дополнений в Положение о КСП Профсоюза (Постановление Исполнительного Комитета Профсоюза Общероссийского Профсоюза образования от 18 марта 2014 г. № 19-13)
2. Роль профсоюзной организации в реформировании высшего образования : сб. материалов докл. [Регион. Круглого стола, посвященного 105-летию профсоюзной организации ЮРГТУ(НПИ) и 105-й годовщине образования ЮРГТУ (НПИ)]. - Новочеркасск : НОК, 2012
3. Материалы VII Съезд Общероссийского Профсоюза[Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.esour.ru/VII_Sezd_Obscherossiyskogo_Profsouza_obrazovaniya_zavershil_rabotu2/
4. Диалог с властью, Соцпартнеры готовы к сотрудничеству : газета Мой профсоюз. - 2015, № 14

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

М.Г. Магомедов

Председатель координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов общероссийского профсоюза образования, г. Ростов-на-Дону, E-mail :srasto@mail.ru

И.Н. Мусин

Председатель ППО Казанского национального исследовательского технологического университета г.Казань, E-mail: ildarmusn@mail.ru

Статья дает представление о деятельности Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а так же популяризирует одну из успешных форм работы КСП - проведение Всероссийского конкурса «Траектория успеха» на лучшую программу деятельности первичной профсоюзной организации работников вузов.

Ключевые слова: Координационный совет председателей; делегирование; решение собрания КСП; Всероссийский конкурс; «Траектория успеха».

**COORDINATION COUNCIL OF CHAIRMEN OF PRIMARY TRADE UNION
ORGANIZATIONS OF UNIVERSITY WORKERS OF THE ALL-RUSSIAN
EDUCATION TRADE UNION**

M.G. Magomedov

Chairman of the Coordinating Council of the Chairmen of Primary Trade Union Organizations of the University Workers of the All-Russian Education Trade Union, Rostov-on-Don, E-mail: srasto@mail.ru

I.N. Musin

*Chairman of the Primary Trade Union Organization of Kazan National Research Technological University, Kazan
E-mail: ildarmusn@mail.ru*

The article gives an idea of the activities of the Coordinating Council of the Chairmen (CCC) of the primary trade union organizations of the employees of the higher educational institutions of the Trade Union of the People's Education and Science of the Russian Federation, and also popularizes one of the successful forms of the work of the CCC - the All-Russian competition "Success Trajectory" for the

best program of activities of the primary trade union organization of university employees.

Keywords: Coordinating Council of Chairmen (CCC); delegation; the decision of the CCC meeting; All-Russian competition, "Success Trajectory".

Координационный совет председателей (КСП) первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского Профсоюза образования является объединением, созданным для координации действий и повышения эффективности работы первичных профсоюзных организаций по представительству и защите прав и интересов работников вузов.

Основной задачей КСП Профсоюза является разработка и внесение предложений, направленных на решение социально-трудовых и профессиональных проблем работников вузов. Важным направлением деятельности является оказание помощи в работе первичным профсоюзным организациям.

В практической работе КСП Профсоюза весомую помощь оказывает отдел профессионального образования и научных учреждений аппарата Общероссийского Профсоюза образования.

Эффективной формой работой КСП Профсоюза стало проведение **всероссийских и региональных** семинаров-совещаний по актуальным вопросам. Ежегодно КСП собирается для подведения итогов и формирования плана деятельности. В рамках данного мероприятия заслушиваются отчеты и планы деятельности координаторов федеральных округов КСП, проводится анализ текущей ситуации в вузах и формируются рабочие группы.

Крайне востребованным является также проведение региональных семинаров. На высоком уровне был проведен в 2016г. семинар-совещание для председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Северо-Западного федерального округа. Были обсуждены актуальные проблемы профессионального образования, коллективно-договорного регулирования и оплаты труда в вузах, а также вопросы охраны труда.

Кроме того, представители высшей школы затронули вопросы развития научного потенциала вузов регионов, совершенствования системы оплаты труда, повышения качества профессиональной деятельности педагогов образовательных организаций высшего образования.



Фото 1. Заседание Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов (г.Москва, 2 февраля 2017г.)



Фото 2. Семинар-совещание для председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов СЗФО (г.Санкт-Петербург, 14-15 апреля 2016г.)

Ежегодно представители первичных профсоюзных организаций работников вузов и региональных организаций Общероссийского Профсоюза образования из всех федеральных округов Российской Федерации приезжают на всероссийский семинар-совещание, которое традиционно проходит на базе Донского государственного технического университета (г. Ростов-на-Дону).



Фото 3. Всероссийское семинар-совещание "Основные тенденции развития высшего и среднего профессионального образования" (п. Дивноморское, 25-29 сентября 2017г.)

В рамках данного мероприятия проходят встречи с представителями Министерства образования и науки Российской Федерации, ректорами вузов и ведущими экспертами в сфере образования и трудовых отношений. Круглые столы, проводимые по самым злободневным тематикам, позволяют выработать общую позицию КСП и предложить пути решения имеющихся проблем.



Фото 4. Председатель КСП Профсоюза М.Г. Магомедов и одна из финалисток конкурса "Траектория успеха-2016".

Важным направлением деятельности КСП является участие в проведении Всероссийского конкурса «Траектория успеха» на лучшую программу деятельности первичной профсоюзной организации работников вузов и регионального КСП. Основной задачей Конкурса является распространение инновационных форм профсоюзной деятельности и поиск новых востребованных форм работы Профсоюза. Безусловно, данный конкурс позволил выявить и распространить не только лучшие практики работы, но и ярких профсоюзных лидеров из разных регионов страны.

Таким образом, сегодня одной из главных задач, которые ставит перед собой КСП Профсоюза, является обеспечение устойчивого развития высшего образования с сохранением и совершенствованием человеческого капитала. Все это не возможно без активного взаимодействия первичных профсоюзных организаций.

Список литературы

1. О внесении изменений и дополнений в Положение о КСП Профсоюза, с приложением: "Положением о Координационном совете председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Профсоюза работников народного образования и науки РФ (Постановление Исполнительного комитета Профсоюза от 18 марта 2014 года № 19-13). / Сайт : Общероссийский профсоюз образования. - Режим доступа : <http://www.eseur.ru/KSP/>.
2. Об организации и проведении Всероссийского конкурса «Траектория успеха» на лучшую программу деятельности первичной профсоюзной организации работников вузов, регионального Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов (Постановление Исполнительного комитета Профсоюза от 22 марта 2017 г.). - М., 2017
3. Вместе в будущее, «Дорожными карами» защищены не все : газета Мой профсоюз. - 2015, № 14

О ПРАКТИКЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ КСП С ОРГАНАМИ ВЛАСТИ, СОЦИАЛЬНЫМИ ПАРТНЕРАМИ И ФНПР (НА ПРИМЕРЕ КСП ВУЗОВ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)

Е.А. Лазарева,

*Председатель КСП первичных профсоюзных организаций вузов
Ростовской области, Южно-Российский государственный
политехнический университет (НПИ) имени М.И.Платова,
г.Новочеркасск, E-mail: lazarewa_urgtu@mail.ru*

В статье представлены практические примеры взаимодействия Координационного совета председателей Первичных профсоюзных организаций вузов Ростовской области направленные на повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций по представительству и защите прав и интересов работников вузов Ростовской области.

Ключевые слова: Координационный совет председателей, трехсторонняя комиссия, социальное партнерство.

ON THE PRACTICE OF INTERACTION OF REGIONAL COORDINATING COUNCILS (RCC) OF THE CHAIRMEN WITH AUTHORITIES, SOCIAL PARTNERS AND FEDERATION OF INDEPENDENT TRADE UNIONS OF RUSSIA (ON THE EXAMPLE OF RCC OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN THE ROSTOV REGION)

E.A. Lazareva,

*Chairman of the RCC of primary trade union organizations of higher
education institutions of the Rostov region, Platov South-Russian State
Polytechnic University (NPI), Novocherkassk
E-mail: lazarewa_urgtu@mail.ru*

The article presents practical examples of the interaction of the Coordinating Council of the chairmen of the primary trade union organizations of higher education institutions of the Rostov Region aimed at improving the efficiency of primary trade union organizations in the representation and protection of the rights and interests of employees of higher education institutions in the Rostov Region.

Keywords: Coordination Council of chairmen, tripartite commission, social partnership.

Вопросы взаимодействия профсоюзов и власти всегда были и остаются актуальными. Жизнь и практика показывают необходимость и возможность сотрудничества профсоюзов и органов власти. Причем этот процесс необходим как одной, так и другой стороне.

Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций вузов (КСП) создан как единый центр объединения и координации действий первичных профсоюзных организаций работников вузов Ростовской области, направленных на реализацию уставных целей и задач Профсоюза образования.

Деятельность КСП вузов направлена на повышение эффективности работы первичных профсоюзных организаций по представительству и защите прав и интересов работников вузов Ростовской области.

В своей деятельности КСП Ростовской области во главу угла ставит выявление проблем работников вузов, формирование общественного мнения и консолидацию опыта первичных профсоюзных организаций для их решения, участие в подготовке Отраслевого соглашения в части, касающейся вузов Ростовской области.

Для решения основных задач КСП Ростовской области:

- изучает, анализирует, обобщает и распространяет положительный опыт работы первичных профсоюзных организаций вузов Ростовской области;

- принимает участие в экспертизе проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые отношения и интересы работников вузов, разрабатывает предложения по внесению в них изменений и дополнений;

- изучает практику применения законодательства, регулирующего правовой статус научно-педагогических и иных категорий работников вузов;

- формирует предложения, направленные на решение социально-трудовых и профессиональных проблем работников вузов, и содействует их реализации путем диалога на совете ректоров Ростовской области;

- участвует в организации и проведении обучения профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций работников вузов Ростовской области;

- поддерживает руководящие органы Профсоюза по проведению акций в защиту прав работников вузов, участвует в их подготовке и

проведении в соответствии с решениями руководящих органов Профсоюза;

- вносит на рассмотрение Исполнительного комитета Профсоюза предложения о поощрении профсоюзных кадров, актива вузов;

- распространяют необходимую информацию, в т. ч. своевременно размещают на сайте КСП Профсоюза информацию о деятельности КСП в Ростовской области;

- ежегодно заслушивает отчет о работе председателя КСП и дает оценку деятельности.[1]

Представители КСП Профсоюза вузов регулярно принимают участие в работе заседаний Совета ректоров вузов Ростовской области. За период 2015-2017 гг. КСП вузов были подготовлены аналитические материалы к Советам ректоров вузов Ростовской области по таким темам как:

- состояние медицинского обслуживания работников и студентов вузов Ростовской области;

- проблемы повышения уровня правовой культуры в вузах Ростовской области в условиях выполнения плана мероприятий («дорожной карты») «Изменение в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;

- формирование культуры межнациональных и межконфессиональных отношений в поликультурной студенческой среде;

- деятельность студенческих отрядов Ростовской области за 2016 год с перспективой развития на 2017 г.

КСП Профсоюза РО выполняет свое основное назначение - защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников народного образования и науки РФ, смещая социальное партнерство на более высокие уровни – муниципальное, региональное, всероссийское.

Так, в марте 2015 года члены КСП Профсоюза РО: Магомедов М.Г., Семигук В.М. и Лазарева Е.А. – в составе делегации Ростовской областной организации, участвовали в работе VII съезда Общероссийского Профсоюза образования, а также присутствовали на встрече с министром образования и науки Ливановым Д.В. и представителями исполнительной власти по проблемам вузов и, в целом, образования в России (рис.1).

В октябре 2016 г. КСП вузов РО участвовал в XXIX съезде Евразийской ассоциации профсоюзных организаций университетов. На съезде обсуждались происходящие изменения в системе оплаты

труда и в вопросах кадровой, образовательной и научной политики университетов. Проведены дискуссии по взаимодействию профсоюзных организаций университетов с иными органами самоуправления работников и обучающихся.



Рисунок 1. Делегация Ростовской областной организации на VII съезде Общероссийского Профсоюза образования, март 2015 г.

КСП вузов РО формирует предложения направленные на решение социально - трудовых и профессиональных прав для рассмотрения их на заседаниях Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений Южного федерального округа, где осуществляется взаимодействие представителей исполнительной власти ЮФО, Союза работодателей и представителей профсоюзных организаций. Считаю данную работу актуальной и важной, предсе-

датель КСП вузов РО Лазарева Е.А. принимала участие в региональном заседании Трехсторонней комиссии 25-27 июня 2015 г. в г. Новочеркасске.

В октябре 2016 г. КСП вузов РО принял участие в расширенном заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, на котором был рассмотрен и утвержден проект Ростовского областного трехстороннего Соглашения между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерации профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей на 2017-2019 гг.

Взаимодействуя с высшими профсоюзными органами, КСП вузов РО регулярно принимает участие в работе Всероссийских научно-практических конференциях по проблемам:

- студенческого профсоюзного движения России (Москва, 2015 г.);
- модернизации высшего и профессионального образования (Махачкала, 2015 г.);
- теории и практики использования договорного регулирования социально-трудовых и образовательных отношений в организациях высшего и профессионального образования (Рязань, 2015 г.);
- взаимодействия региональных КСП Профсоюза с Советом ректоров и региональными органами законодательной и исполнительной власти, (Санкт-Петербург, 2016 г.);
- оценки эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций работников вузов, (Санкт-Петербург, 2016 г.);
- формирования системы качества образования, основных аспектов совершенствования системы оплаты труда работников образования, правового регулирования труда педагогических работников (п. Лоо, Краснодарский край, 2016 г.).

В мае 2016 г. КСП принял участие в межрегиональной научно-практической конференции «Правовая культура вуза», организованной Первичной профсоюзной организацией работников и обучающихся ЮФУ в рамках года правовой культуры.

В своих выступлениях участники заседания поднимали важнейшие актуальные темы:

- особенности бюджетного финансирования социальной работы в вузе;
- вопросы нормирования численности УВП в вузе.

- мониторинг внедрения эффективных контрактов в вузах и мониторинг заработной платы;
- установление базовых окладов и ставок для работников образования, в том числе и вузов;
- инновационные формы работы ППО;
- сохранность санаториев-профилакториев и спортивно-оздоровительных лагерей вузов;
- вопросы критериев оценки эффективности деятельности первичных профсоюзных организаций вузов;
- о практике взаимодействия регионального КСП с региональными органами власти, социальными партнерами;
- о проблемах и преимуществах объединения вузов.

КСП вузов постоянно повышает профессиональный уровень профсоюзного актива первичных профсоюзных организаций работников и обучающихся вузов, проводя ежегодные школы профсоюзного актива. Так в феврале 2015 г. проходил обучающий семинар «Новые подходы к деятельности первичных профсоюзных организаций вузов». Слушателями школы были подробно рассмотрены волнующие вопросы социально-экономической и правовой защиты работников и обучающихся вузов, в активной дискуссии прошло обсуждение представленных докладов.

В мае 2017 г. представители вузов Ростовской области приняли участие в обучающем семинаре для внештатных правовых инспекторов труда районных и городских организаций Профсоюза «Повышение роли внештатных правовых инспекторов труда по защите трудовых прав, социально-экономических и профессиональных интересов работников, совершенствование форм и методов работы».

Повышая уровень всей информационной работы, КСП считает наиболее важным повышать профессиональную грамотности профсоюзной молодежи. Именно поэтому представитель КСП вузов РО принял участие в проводимом Федерацией Профсоюзов Ростовской области в сентябре 2017г. в ст. Вешенской Шолоховского района Ростовской семинаре-совещании для председателей (членов) Молодежных советов членских организаций ФПРО по теме «Информационная работа в Профсоюзе. Повышение доступности профсоюзной информации в молодежной среде».

В ноябре 2016 г., в рамках семинара-совещания «Повышение роли внештатных технических инспекторов труда по

защите общественного контроля, соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда в образовательных организациях, совершенствование форм и методов работы», был проведен мастер-класс победителями конкурса «Лучший внештатный технический инспектор труда Ростовской областной организации Профсоюза работников народного образования».

Роли КСП вузов РО в создании положительного имиджа профсоюза и мотивации профсоюзной активности была посвящена интерактивная лекция «Профсоюз: архаика или хорошо забытое новое» председателя КСП Лазаревой Е.А., выступившей в качестве эксперта на региональном Форуме работающей молодежи, который проводился комитетом по молодежной политике Ростовской области при поддержке Правительства Ростовской области и при участии Союза работодателей Ростовской области в 2017 г.

КСП Профсоюза РО изучает, анализирует, обобщает и распространяет положительный опыт работы первичных профсоюзных организаций вузов Ростовской области, используя для этого различные всероссийские и областные конкурсы:

- «Траектория успеха», организуемый уже в четвертый раз Общероссийским Профсоюзом образования;
- «Лица Профсоюза» - Всероссийский конкурс фотоматериалов;
- «Лучший Коллективный договор образовательных организаций высшего образования» в рамках Всероссийского конкурса;
- «Российская организация высокой социальной эффективности» - Всероссийский конкурс, организуемый Министерством труда и социального развития РФ;
- «Лучший внештатный технический инспектор труда Ростовской областной организации Профсоюза работников народного образования».

Одной из форм достижения цели защиты прав работников вузов является участие КСП вузов РО в профсоюзных акциях, ежегодно проводимых под руководством Общероссийского Профсоюза Образования: Первомайской демонстрации, «За достойный труд!» и др.

Так, например, 06 мая 2015 года, по предложению председателя профсоюзной организации РГСУ Лотошниковой Е.О., КСП Профсоюза РО принял участие в межвузовском военно-спортивном празднике «Поклонимся великим тем годам...», посвященном Дню Победы. Мероприятие состоялось на полигоне РГСУ и объединило

около 5 тысяч участников – преподавателей и студентов, членов ППО 12-ти вузов РО. В этом мероприятии приняли участие Министерство РО и Совет ректоров РО. Председатели ППО ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова и РГСУ выставили стенды по гражданско-патриотической работе. Все ППО вузов принимают участие в организации и проведении мероприятий в своих вузах, посвященных Дню Великой Победы над фашизмом. 09 мая члены КСП Профсоюза РО участвуют в акции «Бессмертный полк».

Ежегодно, на площадках вузов проводятся Спартакиады среди работников университетов Ростовской области. Пропагандируя здоровый образ жизни и любовь к спорту, КСП вузов РО принимал участие в организации чемпионата РОФСО «Юность России» по боксу, среди мужчин 19 – 40 лет, посвященный 110-летию ЮРГПУ(НПИ), который проходил в спортивном зале ЮРГПУ(НПИ).

Для ППО работников ЮРГПУ(НПИ) уже стало доброй традицией каждое лето, в канун Дня семьи, любви и верности, проводить яркое и запоминающееся торжество для всех сотрудников. ППО работников ЮРГПУ(НПИ) призывает КСП вузов присоединиться к данному торжеству.

Работники и студенты вузов РО принимают участие в траурных митингах, приуроченных к Международному дню солидарности в борьбе с терроризмом. Митинги организуют в рамках всероссийской акции «Помним Беслан» во всех городах и учебных учреждениях России.

Сегодня КСП Профсоюза РО ставит перед собой цели и задачи, достижение и решение которых позволит повысить эффективность социально-экономической защиты работников вузов РО, окажет положительное влияние на совершенствование имиджа и корпоративной культуры первичек вузов в целом, определит дальнейшее развитие информационной, культурной и спортивно-массовой работы среди работников вуза.

Результаты работы КСП Профсоюза Ростовской области постоянно находят отражение в СМИ городского, регионального и всероссийского уровней и размещаются на сайте КСП Профсоюза. Так, КСП активно поддержало презентации новой газеты Ростовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ - «Профсоюзная логика», первый номер которой вышел в канун праздника 08 марта 2017 г.

Таким образом, анализ практики взаимодействия КСП вузов РО с органами власти, социальными партнерами и ФНПР показал высокую эффективность этой работы и необходимость ее дальнейшего развития.

Список литературы:

1. О внесении изменений и дополнений в Положение о КСП Профсоюза (Постановление Исполнительного Комитета Профсоюза Общероссийского Профсоюза образования от 18 марта 2014 г. № 19-13)
2. Роль профсоюзной организации в реформировании высшего образования : сб. материалов докл. [Регион. Круглого стола, посвященного 105-летию профсоюзной организации ЮРГТУ(НПИ) и 105-й годовщине образования ЮРГТУ (НПИ)]. - Новочеркасск : НОК, 2012
3. Материалы VII Съезд Общероссийского Профсоюза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.esour.ru/VII_Sezd_Obscherossiyskogo_Profsouza_obrazovaniya_zavershil_rabotu2/
4. Диалог с властью, Соцпартнеры готовы к сотрудничеству : газета Мой профсоюз. - 2015, № 14

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ И ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

М. С. Абибуллаев

*Первичная профсоюзная организация работников ФГАОУ ВО
«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, temrel@mail.ru*

В статье рассматриваются вопросы нормирования труда в учреждениях высшего образования, формы и системы оплаты труда работников вузов. Особое внимание уделяется показателям, условиям и размерам премирования при формировании системы эффективного контракта в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: нормирование труда, оплата труда, премиальная система, эффективный контракт, учреждения высшего образования.

ON PERFECTION OF LABOR RATIONING AND REMUNERATION FOR EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

M. S. Abibullaev

*The Primary trade union organization of the employees of V.I. Vernadsky
Crimean Federal University, Simferopol*

The article deals with the issues of labor rationing at higher educational establishments, forms and systems of remuneration of labor of university employees. Particular attention is paid to the indicators, conditions and amounts of bonuses when forming an effective contract system in educational institutions.

Keywords: rationing of labor, remuneration of labor, bonus system, effective contract, higher educational establishments.

При определении индивидуальной заработной платы научно-педагогических работников исключительно важное значение принадлежит нормированию труда. Нормирование труда целесообразно при любой организации трудового процесса, в том числе при осуществлении образовательной деятельности. Изначально нормирование использовалось для обеспечения потребностей организации и соответствующего планирования трудовой деятельности, а со временем превратилось в инструмент распределения результатов труда. Раскрывая смысл и место нормирования в организации заработной платы, обратим внимание на следующее.

Организация труда в высших учебных заведениях – процесс многогранный и сложный, направленный на оптимальное сочетание интересов всех участников образовательного процесса и создания необходимых условий для эффективного функционирования образовательной организации в целом.

Для обеспечения определенного уровня эффективности очень важно оптимизировать использование всех видов ресурсов, основным из которых в вузе является труд преподавателя. Первым шагом для осуществления такой оптимизации является нормирование, то есть обоснованное определение количества конкретных трудовых ресурсов, объективно необходимых для полноценной реализации основных профессиональных образовательных программ в соответствии с требованиями действующих федеральных государственных стандартов высшего образования как в сфере содержательной части, так и кадрового и материально-технического обеспечения.

Это в полной мере касается оптимального количества научно-педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. В настоящее время существуют нормативы соотношения количества обучающихся и научно-педагогических работников и соответствующее количество иного персонала. Однако не существует норм оптимального соотношения работников различных профессионально-квалификационных групп и соответствующих им должностей внутри одной образовательной организации. Необоснованно большое количество работников определенной квалификационной группы – это низкая производительность труда и высокие затраты по формированию соответствующего фонда оплаты труда и неоправданных выплат заработной платы. Меньшее число объективно необходимого персонала предоставляет некоторую экономию на заработной плате, но приводит к диспропорции между разными структурными подразделениями, нарушению рабочего ритма со всеми вытекающими негативными последствиями.

Поскольку любой процесс труда осуществляется во времени, то универсальной мерой количества преподавательского труда является рабочее время. Однако не всегда фактически затраченное на конкретную учебную или иную работу время может служить обоснованной мерой труда. Фактически потраченное время научно-педагогическими работниками на научную, методическую и иную деятель-

ность, не связанную с проведением учебных занятий, может оказаться нерезультативным по разным причинам. Необязательные перерывы, обусловленные небрежностью или недостаточной квалификацией иных работников образовательной организации (административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал), ненадлежащем исполнении ими определенного трудового процесса, так и руководителями.

Следовательно, за меру труда можно считать лишь такое количество рабочего времени, которое объективно необходимо на выполнение конкретной работы преподавателями при реализации образовательных программ и квалифицированными специалистами, обеспечивающими образовательный процесс, с учетом создания благоприятных организационных и материально-технических условий.

В образовательных учреждениях нормирование труда должно выполнять целый ряд функций, а именно: основы планово-экономических расчетов финансово-хозяйственной деятельности текущего, перспективного и прогнозного характера; исходной базы учета затрат и результатов образовательной деятельности; основы рациональной организации труда преподавателей и иных работников, оперативного управления организацией; способа установления равноинтенсивных норм для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала; действенного способа обеспечения оптимального соотношения между мерой труда и его оплатой. Таким образом, функции нормирования труда в образовательных учреждениях высшего образования достаточно широки и выходят за границы его использования только как элемента организации оплаты труда. Будучи эффективным способом мотивации труда всех категорий работников, нормирование вместе с иными элементами организации труда содействует рационализации всех видов трудовых процессов в вузе, устранению потерь рабочего времени, оптимального объединения коллективных усилий на основе прогрессивных форм организации труда.

Как было отмечено выше, важным элементом механизма определения индивидуальной заработной платы являются формы и системы оплаты труда. Выбирая определенную форму заработной платы и конкретную систему формирования заработка, руководители высшего учебного заведения должны обоснованно управлять интенсивностью и качеством труда конкретного работника или группы работников как из числа профессорско-преподавательского состава,

так и иных категорий, объединенных одним или несколькими образовательными процессами.

Правильно подобранная система заработной платы, которая учитывает особенности трудового процесса, задания, которые стоят перед конкретным рабочим местом, профессию и квалификацию работника, его личные интересы, является эффективным организационным способом и значительным мотивирующим фактором. Поэтому анализ практики организации оплаты труда в образовательных учреждениях высшего образования, которая включает оценивание эффективности использованных форм и систем, должна производиться систематически и квалифицированно. Это способствует увеличению результатов образовательной деятельности, оптимальному сочетанию интересов всех категорий работников.

В настоящее время происходит реформирование в системе высшего образования: модернизируются нормативы организации образовательной деятельности, обновляются федеральные государственные образовательные стандарты и т.п. Поэтому при осуществлении организации заработной платы, когда требуется принимать решения по выбору форм и систем оплаты труда, условий и размеров премирования, необходимо учитывать много разных факторов. К весомым объективным факторам принадлежат: функции работников в образовательном процессе, содержание и характер их работы, условия труда, стратегические цели и текущие задания вуза, особенности реализации основных профессиональных образовательных программ.

Немаловажным элементом заработной платы в образовательных учреждениях высшего образования при переходе на заключение трудовых договоров на условиях «эффективного контракта» являются премиальные выплаты. Центральным звеном любой премиальной системы являются показатели, условия и размеры премирования. Формируя премиальную систему, необходимо определиться с такими вопросами, как источники выплаты премий, периодичность премирования, категории персонала, которые подлежат премированию, порядок выплаты премий. Особенно важным является вопрос выбора и обоснования показателей и условий премирования.

В самом общем случае, условия – это те показатели, достижение которых дает лишь основание для выплаты премий. Размер же премии зависит от показателей премирования, то есть от их уровня, динамики и т.п.

Условия и показатели премирования должны подразделяться на основные и дополнительные. Основными считаются показатели и условия, достижение которых имеет наиболее важное значение для решения проблем, которые стоят перед коллективом образовательной организации или отдельным работником. Дополнительные показатели и условия премирования должны стимулировать другие, менее значащие аспекты трудовой деятельности.

Выполнение условий премирования не является основанием для увеличения размеров вознаграждения. В случае неисполнения основных условий премирования, премия не выплачивается, а за неисполнение дополнительных условий премия может выплачиваться в меньших размерах (в пределах 50%).

В случае перевыполнения как основных, так и дополнительных показателей размер премиальной выплаты увеличивается. При невыполнении основных показателей премия не выплачивается, а невыполнение дополнительных является основанием для уменьшения вознаграждения.

Приступая к разработке премиальной системы, следует обращать внимание и на следующее. В соответствии с наблюдениями экономической психологии оптимальное количество логичных условий для деятельности человека не должно превышать четырех. При увеличении количества таких условий резко вырастает время, необходимое для принятия решений, и увеличивается вероятность ошибок. Это имеет принципиальное значение для выбора показателей и условий премирования. Так, при большом количестве показателей и условий премирования теряется наглядность связи системы премирования с основными задачами образовательной организации и основными результатами деятельности коллектива (работника). К тому же возрастает вероятность их неисполнения, которая становится фактором демотивации. Оптимальным считается количество показателей и условий премирования на уровне 2-3, при максимально допустимом значении – 4.

Выбор конкретных показателей и условий премирования – процесс очень сложный и ответственный. Главное требование заключается в том, что как показатели, так и условия премирования должны соответствовать требованиям реализации образовательных программ и реально зависеть от трудового вклада определенного коллектива или конкретного работника.

Принципиально важным является то, что показатели и условия премирования, которые заложены в премиальную систему, не противоречили один другому, а значит, мотивационное влияние одних на улучшение определенных результатов деятельности не ухудшало других. Если противоречий между двумя показателями не избежать, то должны быть предусмотрены условия, позволяющие согласовывать разнонаправленные интересы. Так, если необходимо одновременно стимулировать результативность образовательной и научной деятельности научно-педагогического работника, то снять противоречие можно, предусмотрев соответствующие условия выплаты премии.

Для того, чтобы показатели и условия премирования имели стимулирующее влияние на поведение персонала и соответствовали задачам их деятельности, важно определить уровень (исходную величину) показателей и условий, предоставляющих основание для выплаты вознаграждения.

С учетом конкретных задач образовательной деятельности показатели (условия) премирования могут быть следующими:

1. направленные на поддержание уже достигнутого (гранично высокого, достаточного или приемлемого) уровня деятельности;
2. направленные на дальнейшее улучшение деятельности – рост (прирост) по сравнению с предыдущими периодом, превышение среднего уровня показателя, перевыполнение поставленного задания.

Важной составляющей построения премиальной системы является обоснование размеров премии, то есть обеспечение соответствия размера поощрения величине трудового вклада коллектива или отдельного работника. Во время решения данной проблемы (а в этом и состоит основная трудность) должны учитываться ряд факторов: значение конкретного показателя для решения определенных задач; количество одновременно стимулирующих показателей, их исходные уровни и возможности дальнейшего улучшения, «трудоемкость» единицы роста или достижения некоторого уровня показателя.

Во время проектирования такой составляющей премиальной системы, как периодичность премирования (за месячные, квартальные, годовые результаты или разовые выплаты), следует учитывать особенности различных видов деятельности в образовательном учре-

ждении, характер показателей премирования, наличие соответствующего учета результатов деятельности за конкретный период. Так, например, преподавателей можно премировать ежемесячно за достижение «базовых» текущих результатов по основной учебной деятельности. Именно такая периодичность содействует мотивации труда преподавателей и возможна благодаря оперативному учету результатов учебной работы в соответствии с указанными показателями и условиями премирования. Для руководителей и иных представителей административно-управленческого персонала образовательного учреждения следует практиковать ежеквартальную периодичность премирования, поскольку показатели и условия поощрений могут быть более эффективно оценены за указанный промежуток времени. Однако в образовательной организации могут быть подразделения, оценить деятельность которых в целях премирования можно в более короткие сроки.

При формировании премиальной системы предлагается придерживаться следующих принципов: 1) премия не должна начисляться за минимальные результаты и деятельность работника, обязательной согласно должностной инструкции; 2) нельзя считать целесообразной выплатой премии по мотивам, не связанным с трудовой деятельностью (в связи с выходом на пенсию, трудное материальное положение и т.п.); 3) незначительное по размерам, но широкое по охвату работников и частое премирование превращается в стабильную форму выплат и не является мотивирующим и (или) стимулирующим фактором.

Положение о премировании должно разрабатываться работодателем с обязательным участием представительного органа (первичной профсоюзной организации работников) и включаться в коллективный договор как отдельное приложение (или как приложение к Положению об оплате труда работников образовательного учреждения).

Список литературы

1. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. - N 2190-р).
2. План мероприятий ("Дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. - № 722-р)
3. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года. - N 597)

РОЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ЗАЩИТЕ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРИ ВНЕДРЕНИИ СИСТЕМЫ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА» В ВУЗЕ

А.Е. Анисимов

*ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», г. Ижевск
E-mail: profcom@udsu.ru*

Рассмотрена роль профсоюзной организации в процессе внедрения "Эффективного контракта" в вузе, в защите прав и интересов работников вуза при его внедрении

Ключевые слова: профсоюзная организация, эффективный контракт, права и интересы работников вуза

THE ROLE OF TRADE UNION ORGANIZATION IN THE PROTECTION OF THE EMPLOYEES RIGHTS AND INTERESTS IN THE IMPLEMENTATION OF THE "EFFECTIVE CONTRACT" IN UNIVERSITY

A.E. Anisimov

The role of the trade-union organization in the process of introducing the "Effective contract" in the university, in protecting the rights and interests of the university employees in the course of its implementation, is considered.

Keywords: trade union organization, effective contract, rights and interests of university employees

Внедрение систем «Эффективного контракта» (далее – ЭК) в образовательных организациях высшего образования осуществляется в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.» [1] и с Планом мероприятий ("дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р) [2]. Оба этих нормативных документа приняты в целях исполнения Указа

Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" [3].

ЭК – 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» [1].

Таким образом, понятие «эффективный контракт» не расширяет и, тем более, не заменяет правового понятия «трудовой договор». В ЭК не должно быть дополнительных должностных обязанностей по сравнению с «обычным» трудовым договором, но есть более подробная конкретизация существующих обязанностей.

Внедрение ЭК в практику работы организаций предполагает решение задач создания прозрачных механизмов системы оплаты труда работников, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности работников, устранение необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений.

Начиная со времени принятия указанных выше нормативных актов в организациях высшего образования России начались активные процессы внедрения систем ЭК в деятельность вуза. Так как система ЭК напрямую влияет на трудовые отношения и условия труда работников, становится частью системы оплаты труда, первичная профсоюзная организация работников вуза (далее - ППОР) должна принимать активное участие как на этапе формирования и внедрения ЭК, так и в последующем контроле указанной системы.

С точки зрения защиты прав и представления интересов работников в контексте внедрения системы ЭК в вузах, ППОР необходимо руководствоваться, в первую очередь, следующими принципами:

- система ЭК носит, в первую очередь, стимулирующий характер, направленный на повышение эффективности деятельности конкретных работников через построение системы объективной и регулярной оценки результатов их труда с последующим вознаграждением, закрепленным трудовым договором;

- участие работников в системе ЭК должно носить добровольный характер, отказ от перехода на ЭК не должен влиять на условия действующего трудового договора или быть основанием его расторжения;
- внедрение системы ЭК должно, как минимум, не снижать уровень трудовых прав и гарантий работников организации;
- модернизация системы оплаты труда, проводимая в связи с внедрением системы ЭК, должна быть ориентирована на осуществление справедливого вознаграждения за реальные результаты и качество работы, эффективность деятельности работника;
- внедрение системы ЭК не должно повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами, не должно расширять должностные обязанности и перечень правовых оснований для уменьшения срока трудового договора или применения к работникам дисциплинарных взысканий, в том числе – увольнения.

Профкому необходимо добиваться исключения из систем ЭК условий, допускающих потенциальные риски нарушения трудовых прав и профессиональных интересов работников, а именно:

- переход на систему ЭК без внесения соответствующих изменений в трудовые договоры с работниками; использование исключительно локальных нормативных актов для реализации системы ЭК;
- внесение в трудовые договоры дополнительных условий расторжения трудового договора или уменьшения его срока по результатам реализации ЭК;
- расширение должностных обязанностей работника или увеличение работы без дополнительной оплаты;
- повышение квалификационных требований к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами;
- использование в системе ЭК условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

На этапе формирования системы ЭК, её локальной нормативной базы, от профсоюзной организации требуется не только формальное выражение мотивированного мнения (согласование) по разрабатываемым документам, но и активная позиция в формировании своих предложений как по перечню показателей и критериев эффективности, так и по концепции системы ЭК в целом. В идеале формирование системы ЭК должно стать совместной деятельностью представителей администрации вуза и его профсоюзной организации в рамках органов социального партнерства или иных механизмов. Безусловно, тактика такой работы зависит от характера сложившихся взаимоотношений между администрацией и профсоюзной организацией конкретного вуза. Но, даже в условиях недостаточного уровня взаимопонимания, профкому необходимо прилагать максимум усилий для создания справедливой и прозрачной системы ЭК, сформированной с учетом интересов работников. Активная и публичная позиция будет способствовать росту авторитета и общественного влияния профсоюзной организации.

Одним из элементов системы ЭК является набор показателей эффективности, по которым производится количественная оценка результативности деятельности каждого работника за определенный период. Достижение критериальных значений интегральным показателем эффективности (либо каждым из показателей в отдельности) является условием назначения стимулирующих выплат работнику за качество и результаты труда. Профкому первичной профсоюзной организации важно отслеживать, чтобы критерии показателей эффективности были достижимы и отражали реальную ситуацию в вузе. Завышенные значения критериев бессмысленны с точки зрения создания мотивации персонала и несут определенную опасность для работника по искусственному занижению оценки исполнения им своих должностных обязанностей с последующими организационными мерами. Кроме этого, искусственно завышенные критериальные значения могут дать работодателю требовать от работника исполнения им работы сверх того, что возможно в рамках рабочего времени, и без дополнительной оплаты.

Оценки показателей хотя и отражают ценность полученных результатов работы с точки зрения работодателя, но должны быть подобраны с учетом реальных трудозатрат и квалификации работника, чтобы обеспечить принцип справедливости оплаты труда персонала.

В целях разрешения спорных ситуаций по вопросам системы ЭК в организации, необходимо создать постоянно действующий орган (комиссию), в полномочиях которого должно быть предусмотрено рассмотрение заявлений работников и принятие соответствующих решений, либо наделить такими полномочиями один из существующих рабочих органов (согласительная комиссия, комиссия по трудовым спорам, кадровая комиссия и др.). В состав комиссии должны входить представители ППОР.

Учитывая важность модернизации системы оплаты труда, направленной, в том числе, на повышение заработной платы работников, преподавателей образовательных организаций высшего образования, ППОР необходимо прилагать усилия, чтобы создаваемая система ЭК была направлена на формирование эффективной и справедливой системы оплаты труда, не противоречила интересам трудового коллектива. Степень участия профсоюзной организации в формировании такой системы, влияние на её концептуальные положения и зависят от сложившегося уровня социального партнёрства с работодателем, от настойчивости профсоюзных лидеров. Каждому председателю первичной профсоюзной организации работников необходимо оценить, в какой части и в какой мере профком имеет возможность принять участие в формировании системы, влиять на её реализацию с целью защиты прав и интересов коллектива.

При разработке локальных нормативных актов, регулирующих систему ЭК, профсоюзной организации необходимо воспользоваться правом на учет мнения представительного органа работников, так как ЭК напрямую затрагивает систему оплаты труда образовательной организации.

Работа с коллективом и его информирование, проведение семинаров, круглых столов и социологических исследований по системе ЭК, отстаивание прав и интересов работников – членов профсоюза в рамках органов контроля исполнения ЭК могут стать инструментом улучшения имиджа и повышения авторитета профсоюза в коллективе.

При правильной постановке вопросов о разумной концепции и эффективных механизмах системы ЭК профком может достичь результатов, которые будут работать как на повышение эффективности деятельности образовательной организации, так и в интересах членов трудового коллектива, членов профсоюза.

Список литературы:

1. О мероприятиях по реализации государственной социальной политики (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года. - N 597)
2. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы (распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 г. - N 2190-р).
3. Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (приказ Минтруда России от 26.04.2013 г. - N 167н).
4. План мероприятий ("Дорожная карта") «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (Распоряжение Правительства РФ от 30.04.2014 г. - № 722-р).
5. Отчет мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования: Профсоюз работников народного образования и науки РФ. - 2016. – Режим доступа : [http://profcom.udsu.ru/files/33350/Отчет Мониторинга ЭК.1481002905](http://profcom.udsu.ru/files/33350/Отчет_Мониторинга_ЭК.1481002905)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ГИБКОГО ПРОФСОЮЗНОГО МЕНЕДЖМЕНТА ДЛЯ РАСШИРЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАКЕТА РАБОТНИКОВ: ПРИНЦИП «КАФЕТЕРИЯ»

Н.А.Арчебасова

*Первичная профсоюзная организация работников
Волгоградский государственный университет, Волгоград
E-mail: narchebasova@mail.ru*

На примере российского вуза автор показывает возможности использования гибкого профсоюзного менеджмента для расширения социального пакета работников. Стратегическое планирование деятельности организации базируется на данных SWOT-анализа и создании долговременного социального проекта по «принципу «Кафетерий»».

Ключевые слова: расширенный социальный пакет работника, «принцип «Кафетерия»», профсоюзная организация, менеджмент, SWOT-анализ

USE OF FLEXIBLE TRADE-UNION MANAGEMENT FOR EXPANSION OF WORKING SOCIAL PACKAGE: PRINCIPLE OF “CAFETERIA”

Archebasova Nadezhda A.

*Primary trade-union organization of workers
Volgograd state university, Volgograd*

On the example of the Russian higher education institution author shows possibilities of using flexible trade-union management for expansion of working social package. Strategic planning of the organization's activities is based on SWOT-analysis data and the creation of a long-term social project by «Cafeteria» principle»».

Keywords: extended social package of the workers, «Cafeteria» principle»», trade-union organization, management, SWOT-analysis.

Сформированный в организации стандартный (негибкий) социальный пакет работника (СПР) в рамках Коллективного договора, так называемый «опцион компенсационных льгот», базируется на обязательной по Трудовому кодексу РФ части СПР – социальных гарантиях.

Объектом исследования является система гибких [3] корпоративных и профсоюзных льгот и компенсаций по принципу «Кафетерий»

[12, 15], где под льготой понимается преимущественное, дополнительное право, а под компенсацией – возмещение, уравнивания чего-либо.

Предметом исследования стал расширенный СПР вузов. Социальный пакет работника – это совокупность социальных льгот, выплат [1] и корпоративных мероприятий, предоставляемых организацией своим работникам сверх предусмотренных ТК РФ. В его состав могут включаться различные виды страхования, кредитования, питания, лечения, оздоровления, обучения и пр. СПР при этом нельзя относить к благотворительности. Он служит инструментом повышения эффективности и результативности работы организации, визитной карточкой корпоративной культуры. Расширенный СПР является имиджевым продуктом организации, который работает на ее значимый общественный статус, на повышение уровня лояльности (приверженности) сотрудников идеям своей компании [5, 14]. Формирование позитивного отношения человека к организации ведется организацией на трех уровнях:

- 1) эмоциональный (создает социально-психологический климат в коллективе);
- 2) прагматический (оказывает влияние на текучесть кадров);
- 3) нормативный (отвечает за качество выполнения условий трудового договора).

Расширенный СПР предусматривает механизм кастомизации льгот (с англ. «настраивать под нужды конкретного потребителя»). Он позволяет персонифицировать льготы [4] и соответствует основным направлениям работы профсоюзной организации:

- защита социальных, трудовых, профессиональных прав членов профсоюза и их семей;
- повышение мотивации профсоюзного членства;
- совершенствование коллективно-договорного регулирования и программы лояльности работников вуза;
- развитие новых форм и методов делового администрирования в общественных организациях;
- формирование команды результативных проф. менеджеров.

Социальный проект «Профсоюзный «Кафетерий» работников ВолГУ» был разработан председателем профсоюзной организации работников Волгоградского государственного университета Н.А. Арчбасовой для расширения СПР университета. Социальные проекты

потенциально характеризуются высокой степенью новизны. Отдельные элементы проекта основаны на эффективных программах Центрального Совета Профсоюза работников образования и науки РФ, первичных профсоюзных организаций ряда вузов РФ. Но сама концепция воплощения проекта неповторима, поскольку адаптирована к конкретной корпоративной культуре ВолГУ.

Новизна нашего проекта состоит в композиционном решении, направленности на индивидуальную работу и целевые группы при высокой заинтересованности разных категорий работников в перераспределении и расширении спектра профсоюзных и корпоративных благ (льгот). Достаточно многочисленные и разнообразные направления деятельности всех профсоюзных организаций вузов в избранном нами направлении свидетельствуют о потребности в дальнейшей разработке данной теме, ее актуальности.

Жизненный цикл проекта состоит из четырех фаз:

1. 2015-2016 гг. Подготовка и реализация пилотного проекта [18]. Предпроектный анализ проведен в 2015 г. с учетом достижений профсоюзной организации ВолГУ за предшествующие 36 лет; профсоюзной аналитики «ожиданий» россиян; лучших мировых практик мотивационного и кадрового менеджмента. Концепция проекта основана на потребности в постоянном совершенствовании социально ориентированных организаций [8]. База проекта – высокий показатель членства (более 93% и дальнейший прирост), имеющийся и развиваемый кадровый потенциал профактива, социальное партнерство.

К главным причинам возникновения проекта следует отнести следующие. Во-первых, необходимость структурно-функциональных преобразований в связи с увеличением разрыва жизненных «ожиданий» работников вуза и их реальным социально-экономическим положением в современных условиях [13]. Группу основных ожиданий индивида в организации составляют ожидания по поводу: характера работы; безопасности и комфортности условий на рабочем месте; признания и поощрения социальной защищенности и пр. Совпадение и идентификация ожиданий сотрудников и руководителя дает возможность организации более эффективно двигаться в реализации миссии и стратегии, формировать адекватную корпоративную культуру. Во-вторых, открывающиеся новые возможности самостоятельности в деловом администрировании [16] и коммерциализа-

ции профсоюзной деятельности по ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 22.14.2014 г. и ФЗ «Об общественных объединениях» № 82-ФЗ от 31.12.2014 г.

2. 2017 г. Работа по включению апробированных успешных социальных льгот в Коллективный договор ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет» на 2017-2020 гг. Использование векторного типа построение дорожной карты проекта с помощью сравнительных лепестковых диаграмм.

3. 2018-2019 гг. Постоянное улучшение «меню» расширенного СПР на основе SWOT-анализа. Проект предусматривает следующие варианты «меню Кафетерия» [6]:

а) в общем виде по организации – «Оptionальное» и «Корпоративное»;

б) для каждой целевой группы (штатные работники, внешние совместители, пенсионеры, женщины в отпусках декретном и по уходу за ребенком, работники Волжского филиала) – «Бизнес-ланч»;

в) по основным направлениям профсоюзной деятельности – «Зеленое», «Фитнес», «Семейное», «Сезонное», «Детское», «Кейтеринг», «Экзотическое».

Стратегическое планирование профсоюзного менеджмента в ВолГУ основано на выявлении факторов внутренней и внешней среды организации, то есть SWOT-анализе. Наиболее значимыми факторами являются следующие:

Сильные стороны: социально ориентированный Коллективный договор с широким списком опционных компенсационных льгот и социальных гарантий; позитивное действие основных «гигиенических факторов»; демократические принципы управления и грейдинга [10].

Слабые стороны: скромный профсоюзный бюджет государственного учреждения; слабая мотивированность работников к развитию рекреационной культуры из-за «зацикленности» коллектива на работе [2]; сложно применять «эффект масштаба» из-за среднего по численности коллектива организации.

Угрозы: государственная «оптимизация» сферы высшего образования [17]; долговременное снижение уровня жизни россиян и социального статуса работника вуза; «потогонная система» эффективного контракта и научной активности профессорско-преподавательского состава.

Возможности: широкой дифференциации [9] и кастомизации льгот за счет средней численности коллектива и работы профактива; построения параллельной общественной или альтернативной профессиональной научно-образовательной карьеры для профактива; формирования уникальной корпоративной культуры; достижения синергетического эффекта.

Таким образом, использование принципа «Кафетерий» в менеджменте профсоюзной организации ориентировано на создание гибкой системы льгот и компенсаций. Она обеспечивает работнику возможность приобретения более предпочтительных для него благ. Работодателю и профсоюзному комитету позволяет строго контролировать расходы на социальные выплаты. При этом человек получает не только набор благ, но и свободу выбора, что само по себе является льготой.

Реализация проекта рассчитана на долгосрочный период и позволит перейти от выполнения запросов рядовых членов к управлению мультипроектами повышения качества жизни [11] работников вуза и их близких. Мультипроектное управление является основой для оптимального распределения ресурсов и получения синергетического эффекта. Показатель «качество жизни» нужно учитывать в качестве суммированного показателя жизненных критериев человека: здоровье, бытовой и психологический комфорт, культурные потребности и пр.

Выбор профсоюзными лидерами гибкого менеджмента по «принципу «Кафетерия»» позволяет профсоюзной организации вести работу по постоянному расширению социального пакета работников; мотивирует работников к повышению качества своей жизни, в том числе к формированию высокоорганизованной корпоративной культуры.

Список литературы:

1. Ветлужских Е.Н. Система материальных льгот для привлечения и удержания персонала. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/sistema_lgot_personala/
2. Голубец Е. Мотивация в стиле «Кафетерий». – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1635>.
3. Кравец М.В. Гибкий подход к организации социального пакета сотрудников организации // Государственное управление. Электронный вестник. Вып. № 50. Июнь 2015. С. 137-151.

4. Лисицин Д. Персональное меню. – Режим доступа: http://www.bizeducation.ru/library/management/hrm/motiv/2/motiv_lisisin2.htm.
5. Молчанова Д. Социальный пакет как способ мотивации персонала. – Режим доступа: http://www.tls-cons.ru/news/aktualLetters/2012/up_0512.html.
6. Мотивация по принципу «Кафетерия». – Режим доступа: http://sarafan.good-peoples.ru/goodpeoples_06_2_page_1.html.
7. Открываем «Кафетерий». – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/article/379534-otkryvaem-kafeteriy>.
8. Профсоюзная аналитика: линейное распределение по результатам общероссийского опроса на тему «Роль профсоюзов в современном российском обществе»// Приложение к газете «Солидарность». 2015. № 3. С. 1-8.
9. Работающие инструменты дифференциации льгот. Методика «Кафетерий». Практический опыт внедрения. Иллюстративный материал для презентации в рамках HR&Trainings EXPO'13. – Режим доступа: [http:// www.HRrass.ru](http://www.HRrass.ru)
10. Разработка путей совершенствования системы мотивации персонала на основе грейдинга. – Режим доступа: <http://rangir.ru/simple/grejdirovanie-kak-sovremennij-metod-motivacii-personala/stranica-5.html>
11. Рождественский В.Л. Восемь принципов менеджмента качества – восемь ступеней совершенства. – Режим доступа: <http://www.icgrp.ru/docs/list/article/?action=showproduct&id=100>
12. Романюк Д. «Принцип кафетерия» – достойный апгрейд социального пакета. – Режим доступа: http://www.astrosoft.ru/about/press_room/articles/printsip-kafeteriya-dostoynuu-apgreyd-sotsialnogo-paketa/
13. Рыженкова Ю. По минимальному стандарту: удовлетворение базовых потребностей и положение в обществе для россиян дороже денег // Солидарность. 2015. № 18. С. 8-9.
14. Сардарян А., Комарова Т., Хожемпо В. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/issue.html?155>.
15. Система "Кафетерий" – что за зверь? – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/sistema-kafeteriy-cto-za-zver>.

16. Сосновы́й А.П., Ратников П.В. Руководство для желающих управлять персоналом. – Режим доступа: <http://free-consulters.ru/?P=461>.
17. Цыбульская О., Зотова Е. Кризисные пряники. – Режим доступа: <http://www.rbcplus.ru/news/56c3ec2b7a8aa94ae1ef80b0>.
18. Шапиро В.Д. Управление проектами. – СПб., 1996.

СОГЛАШЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Т.В. Богуцкая,
Алтайский государственный педагогический университет
г. Барнаул, Алтайский край, bogutskaya71@mail.ru*

В статье даётся полное определение понятия «социальное партнерство», описываются основной и дополнительный инструменты социального партнерства в организации. Обоснованы преимущества заключения соглашения в организации на примере действующего соглашения между ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет» и первичной профсоюзной организацией работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет».

Ключевые слова: социальное партнерство, соглашение, коллективный договор.

AGREEMENT AS A TOOL OF SOCIAL PARTNERSHIP

*T.V. Bogutskaya,
Altai State Pedagogical University, Barnaul, Altai Territory*

The article gives a full definition of the concept of "social partnership", describes the main and additional tools of social partnership in the organization. The advantages of concluding an agreement in an organization based on the example of the current agreement between the Altai State Pedagogical University and the primary trade union organization of the workers of the Altai State Pedagogical University are cited.

Keywords: social partnership, agreement, collective agreement.

Проблемы развития коллективно-договорных отношений в организациях, вопросы социального управления и формирования модели социального партнерства нашли отражение в публикациях различных ученых: Кривошеева В.Т., Соловьева А.В., Степанчиковой Н.О., Кубицкого СИ., Семигина Г.Ю., Шуварина Е.Ф., Аверьянова А.И., Удальцовой М.В., Гардини В.Э., Слепенкова И.М., Авдина Ю.П. и других авторов.

Ученые-теоретики и практики едины во мнении о том, что цивилизованное разрешение возникающих проблем возможно только через достижение согласия между сторонами, на основе реализации их прав и интересов [1].

По определению Трудового кодекса РФ, социальное партнерство - это «система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» [2].

Отношения социального партнерства определяются, прежде всего, их основными интересами:

- для наемных работников и профсоюзов - это возможность участвовать в установлении норм и правил организации процесса труда, оценки труда, дополнительных трудовых и социальных гарантий;

- для работодателей социальный диалог и сотрудничество с представительными организациями работников позволяет более эффективно использовать рабочую силу, развивать человеческий фактор производства, обеспечивать достижение предпринимательских целей путем снижения социальной напряженности и соответствующих издержек [3].

Основным инструментом социального партнерства в любой организации является коллективный договор как документ, официально закрепляющий права и гарантии работников, определенные субъектами в переговорном процессе по достижению согласия в отношении взаимных интересов.

Дополнительным действенным инструментом социального партнерства, является, по нашему мнению, соглашение как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями. В нашем случае – между администрацией и профсоюзной организацией вуза.

Соглашение может решать несколько задач:

- расширение прав и гарантий для определенной категории работников, не нашедших отражение в коллективном договоре;

- снятие социальной напряженности в коллективе за счет предоставления дополнительных социальных льгот;

- уточнение и интерпретация некоторых положений коллективного договора;
- повышение уровня доверия к стороне, представляющей работников – профсоюзной организации;
- закрепление элементов корпоративной культуры через сохранение финансовых затрат на традиционные мероприятия;
- экономия финансов со стороны работодателя (если соглашение распространяется не на весь коллектив, а на часть сотрудников).

В Алтайском государственном педагогическом университете действует соглашение между ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет» и первичной профсоюзной организацией работников ФГБОУ ВО «Алтайский государственный педагогический университет» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации «О защите социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза». Это означает, что соглашение распространяется только на сотрудников, являющихся членами Профсоюза.

Обоснованием законности заключения соглашения мы считаем следующие положения.

- Первичная профсоюзная организация представляет интересы только членов профсоюза, согласно ст. 30 ТК РФ.
- Социальные выплаты, которые включены в соглашение, не относятся к оплате труда (ст. 129 ТК РФ дает основные понятия и определения, касающиеся оплаты труда, социальные выплаты не включены в объем данного понятия), соответственно не содержат признаков дискриминации.
- Согласно ст. 27 ТК РФ соглашения, заключенные на локальном уровне должны быть посвящены отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений. При этом стороны, заключающие соглашение, свободны в определении его содержания и структуры.

Поэтому, считаем, что включение в соглашение дополнительных льгот и преимуществ только для членов Профсоюза, является допустимым на основании ст. 46 ТК РФ, предписывающей свободу в выборе круга вопросов.

Таким образом, возможность заключать соглашения, включающие дополнительные гарантии только для членов профсоюза, подтверждено трудовым законодательством РФ.

Указанный выше документ в нашем университете был заключен впервые в 2013 году и действует по настоящее время. В 2017 году вузовской комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений было принято решение о продлении действия данного соглашения с сохранением всех пунктов, закрепленных в первоначальном варианте документа.

Что это за документ? Что он дает членам Профсоюза? Какие группы работников могут претендовать на льготы, закрепленные в документе? Ответы заложены в содержании соглашения. Наше соглашение небольшое по объему, в нем содержится всего три пункта. Но закрепленные гарантии играют большую роль в формировании положительного имиджа профсоюзной организации, а также служат неплохим подспорьем для сотрудников, учитывая, что в Алтайском крае один из самых низких уровней зарплат в СФО.

Согласно данному документу, молодые преподаватели-ассистенты могут получать ежемесячную стимулирующую выплату в качестве материальной поддержки в размере 7% от оклада пропорционально отработанному времени. Для молодого специалиста, только устроившегося в вуз, это возможность хотя бы частично компенсировать свои затраты.

В каждом вузе по-своему решается вопрос о компенсации приобретения путевок в летние детские оздоровительные лагеря. В нашем соглашении закреплён пункт, гарантирующий 35%-ную компенсацию стоимости путевки родителям – сотрудникам университета, являющимся членами Профсоюза. Это не исключает возможность подобной компенсации всем остальным сотрудникам при наличии финансовой возможности в вузе. Практика последних двух лет показывает, что компенсацию получают только члены нашей общественной организации. Механизмом выплаты является материальная помощь.

Еще один пункт, закрепленный в нашем соглашении, касается компенсации санаторно-курортного лечения в региональном «профсоюзном» санатории. Работник, прошедший оздоровление именно в этом санатории, получает компенсацию на приобретение путевки от вуза в размере 5%. Учитывая, что путевка изначально предоставляется с 20%-ной скидкой для члена Профсоюза, получить еще меньшую компенсацию от вуза, профкома и крайкома никто не откажется! В итоге члену Профсоюза путевка обходится с 35%-ной скидкой

(20% - по договору крайсофпрофа; 5% - компенсация крайкома; 5% - компенсация вуза; 5%- компенсация профкома).

Наличие соглашения в нашем университет влияет на мотивацию сотрудников вступления в Профсоюз. Так, в 2016 году несколько человек пополнили наши ряды, ориентируясь исключительно на пункты Соглашения. Также имеются случаи «возврата» в организацию при более подробном ознакомлении с содержанием документа и осознании своих преимуществ от вступления в Профсоюз.

По нашему мнению, профсоюзной организации, как полномочному представителю работников, не стоит бояться проявлять гибкость. Наоборот, в современных социально-экономических условиях необходимо искать компромиссные решения трудных вопросов, пытаясь использовать различные механизмы.

Таким образом, соглашение как инструмент социального партнерства способствует закреплению определенных прав и гарантий, не вошедших в коллективный договор. Заключение соглашения может стать одним из альтернативных путей реализации модели партнерских отношений в организации высшего образования.

Список литературы:

1. Шадрина Л. Ю. Коллективный договор как инструмент социального партнерства : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.0 / Шадрина Любовь Юрьевна - Новосибирск, 2004. - 169 с.

2. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017).

ПРОФИЛАКТИКА ТАБАКОКУРЕНИЯ ПОСРЕДСТВОМ ПРИБОЩЕНИЯ К ЗДОРОВОМУ ОБРАЗУ ЖИЗНИ

А.И. Бутакова
Профсоюзная организация
Марийского государственного университета
(г.Йошкар-Ола, Республика Марий Эл)

В данной статье рассмотрена социальная работа по профилактике табакокурения путем приобщения к здоровому образу жизни в образовательном учреждении. Также представлена программа по профилактике табакокурения, приобщающая образу жизни, «Жить - здорово» с этапами ее реализации и мероприятиями, проводимыми на каждом этапе работы по данной программе.

Ключевые слова: *здоровый образ жизни, табакокурение, профилактика, социально-педагогическая работа*

PREVENTION OF TOBACCO SMOKING THROUGH A HEALTHY LIFESTYLE CONVENTION

A.I. Butakova
Trade Union Organization Mari State University
(Yoshkar-Ola, Republic of Mari El)

The summary in English: In this article, the social work on the prevention of tobacco smoking through familiarization with a healthy lifestyle in an educational institution is considered. Also presented is a program on the prevention of tobacco smoking, which introduces lifestyle, "Living is healthy" with the stages of its implementation and the activities carried out at each stage of the work on this program.

Key words: *healthy lifestyle, tobacco smoking, prevention, socio-pedagogical work*

Табакокурение в современном мире принимает всё более угрожающие формы, существенно деформирующие нравственное, физическое и психическое здоровье как подрастающего поколения, так и взрослого населения. Проблема формирования здорового образа жизни приобрела сегодня особую актуальность и внесена в приоритетное направление в педагогическом процессе [1].

Под профилактикой в социальной педагогике понимается научно обоснованные действия, направленные на:

- предотвращение возможных физических, психологических или социально - культурных обстоятельств у отдельного человека;
- сохранение, поддержание и защиту нормального уровня жизни и здоровья человека;
- содействие человеку в достижении социально - значимых целей и раскрытия его внутреннего потенциала [2].

Опыт работы педагогов и психологов по изучению табакокурения показал, прежде всего, что мы нуждаемся в создании системы позитивно направленной первичной профилактики, цель которой состоит в воспитании психологически здорового, личностно развитого человека, способного самостоятельно справляться с собственными психологическими затруднениями и жизненными проблемами.

В экспериментальной части работы для исследования были использованы следующие диагностические материалы: «Анкета по проблеме табакокурения», разработанная ГБОУ ДПО ПИУВ Минздрава России, опросник «По проблеме курения» автор - составитель В.М. Казакевич. По результатам диагностики было выявлено, что из 54 респондентов, курят 11 человека (20%), что и определило необходимость организации социально-педагогической работы по профилактике табакокурения у молодых преподавателей.

Нами была разработана профилактическая программа «Жить - здорово», состоящая из 3 блоков: знакомство с теоретическими основами здорового образа жизни и вредного воздействия табака (беседы, консультации, ролевые и деловые игры); организация практической деятельности, направленной на развитие здорового образа жизни (тренинги, мероприятия, направленные на физическое воспитание); организация профилактической работы с коллективом.

Целью профилактической программы являлось повышение уровня информированности о пагубном воздействии табака, приводящем к возникновению зависимости и ряда серьёзных заболеваний, формирование общественного мнения в пользу здорового образа жизни, воздействие административного ресурса.

Первым этапом работы стало знакомство с теоретическими основами здорового образа жизни и вредного воздействия табака. Основными методами проведения первого блока стали консультации и беседы «О правильном питании», «Я буду здоров» с использованием наглядных пособий; ролевые игры «Суд над табаком», «Здоровье - жизнь», где участники делились своими мыслями, впечатлениями и ощущениями в рамках данной темы, а также размышлениями,

делая собственные выводы и выслушивая разнообразные мнения своих соучастников.

Вторым этапом нашей программы стала организация практической деятельности, направленной на развитие здорового образа жизни. На данном этапе были проведены тренинги «Курению – нет!», «Уверенность в себе». Целью тренингов являлось признание уникальности и самоценности человеческой личности, осознание ценности своего существования, и принятие ответственности за совершенные поступки. Для заинтересованности к ЗОЖ нами была проведена «Неделя здоровья». В рамках «Недели здоровья» были организованы весёлые старты «Мы – спортивная семья»; викторина «Советы доктора Айболита»; оформление стенда о профилактике табакокурения «Расту и развиваюсь».

Заключительным этапом нашей программы «Жизнь - здоровье» стала организация работы с коллективом. Данный блок направлен на информирование пропаганду здорового образа жизни, посредством проведения консультаций, мастер-классов, праздников, викторин.

Таким образом, можно сказать, что работа по данной программе способствует привитию сознательного и ответственного отношения к вопросам личного здоровья, выработки умений распознавать и оценивать опасные и вредные факторы табакокурения для здоровья, а также приобщению к здоровому образу жизни.

Список литературы:

1. Александров А. А. Профилактика курения: роль и место психолога / А. А.Александров, В. Ю.Александрова // Вопросы психологии. – 1999. - № 4. – С. 35 - 42.
2. Жданова Л. А. Оздоровление в образовательных учреждениях / Л. А.Жданова, Т. В.Руссова, А. М.Ширстов. – Иваново : изд-во Иван. гос. мед. акад., 2010. – С 90 – 91.
3. Фомченкова Г. А. Социологические аспекты здорового образа жизни, проблема табакокурения: материалы научно-практической конференции / Г. А. Фомченкова /Под ред. к.п.н. С.О. Авчинниковой. – Смоленск : Универсум, 2003. – 127 с.

РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ В ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ МОЛОДЁЖИ

К.В. Воденко – vodenkok@mail.ru,

Г.Ю. Лазарева – lazareva.galina.yu@yandex.ru

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

В статье проанализирована концепция молодёжной политики ФНПР, определены её ключевые задачи. Обоснована роль профсоюзов в процессе трудовой социализации молодёжи. Обозначены роль и основные направления деятельности Общероссийского Профсоюза образования в работе с молодёжью.

Ключевые слова: профсоюзы, трудовая социализация молодёжи, молодёжная политика.

THE ROLE OF UNIONS IN THE YOUTH WORK SOCIALIZATION

K.V. Vodenko, G.Y. Lazareva

The article analyzes the concept of the FNPR youth politics, the main objectives of the state youth politics identified. The role of unions in the process of youth work socialization.

Key words: *unions, the youth work socialization, youth politics.*

На протяжении 112 лет своей истории профсоюзы различных отраслей промышленности, образования, науки, искусства и других сфер деятельности самое пристальное внимание уделяли проблемам молодёжи, вовлекали её в свои ряды, видели в ней продолжателей лучших традиций, зачинателей современных методов работы. Профсоюзы и сейчас не остаются в стороне, уделяя значительное внимание государственной молодёжной политике.

В настоящее время разработана и используется концепция молодёжной политики ФНПР, основным положением которой является «организация деятельности Федерации и её членских организаций по защите социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи, привлечение её в ряды профсоюзов, подготовка и пополнение профсоюзного актива молодыми людьми» [1].

Анализ социологических опросов показал, что было бы неверным утверждать, что сегодняшняя молодёжь пассивна и не хочет ни-

чего предпринимать для улучшения собственного положения. Молодые люди готовы активно участвовать в решении многих проблем, стоящих перед ними. Поэтому профсоюзам необходимо искать новые формы и методы работы с молодёжью, привлекать молодёжных активистов в профсоюзную деятельность, стать той объединяющей силой, которая позволит использовать их энергичность, новаторство и инициативу для решения общих проблем.

В связи с этим, разработанная Стратегия молодёжной политики ФНПР направлена на решение ключевых задач государственной молодёжной политики: создание условий для формирования личности гармоничной, конкурентоспособной, обладающей прочным нравственным стержнем, восприимчивой к новым созидательным идеям.

Для достижения целей данной Стратегии необходимо решить задачи по использованию интеллектуального и творческого потенциала молодёжи, обеспечению представительства и защиты социально-трудовых прав молодёжи, созданию условий для успешной социализации и развития трудового потенциала молодёжи, содействию росту благосостояния молодых работников, профессиональному развитию и культурно-нравственному воспитанию молодёжи, формированию у неё активной гражданской позиции, формированию устойчивой мотивации к осознанному профсоюзному членству у работающей и учащейся молодёжи.

Реализация таких направлений способствует формированию у молодёжи ценностных ориентаций: достоинство работающего человека, честное отношение к труду и коллегам по работе, солидарность, ответственность, патриотизм, поиск примеров для подражания в молодёжной рабочей среде, повышение престижа рабочих специальностей.

Работа Профсоюза в этих направлениях предполагает активное участие молодёжи в пропагандистских мероприятиях на всех уровнях профсоюзной структуры, коллективных действиях. Особое внимание стоит обратить на PR-акции и социальную рекламу, формирующие позитивное отношение к профсоюзам как организации защищающей права и интересы работников работа по продвижению идей профсоюзов в социальных сетях, создание системы обратной связи.

Сформировать базы данных профсоюзных активистов, исключительно важных для совершенствования процесса взаимодействия

между профсоюзами страны для эффективной социально-экономической защиты трудящейся молодёжи, позволят следующие мероприятия:

- помощь молодым работникам в адаптации к трудовой деятельности, развитие института наставничества, проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов;

- проведение агитационной, пропагандистской, разъяснительной работы в молодёжной среде об истории возникновения профсоюзов, их целях, практике защиты трудовых прав работников;

- выявление проблем, с которыми сталкиваются молодые работники на предприятии и способы их разрешения при участии профсоюзов. При этом актуально активное использование факторов материального и морального стимулирования при определении преимуществ членов профсоюзов, а также выявление активных молодых работников, осознанно относящихся к профсоюзам как к организации общественного воздействия и коллективных действий.

Для реализации поставленных задач и организации работы по приоритетным направлениям Стратегии требуются нормативно-правовые, организационные и финансовые ресурсы, внедрение современных практико-ориентированных методов работы, разработка целевых программ и проектов, участие в конкурсах на получение грантов, развитие социального партнерства на всех уровнях. Работа по реализации Стратегии должна осуществляться во взаимодействии членских организаций ФНПР и их молодежных советов, представителей институтов гражданского общества, других молодежных организаций, органов государственной власти, работодателей и научной общественности.

Трудовая социализация в профессиональной деятельности – это процесс, в ходе которого формируются профессионально-деловые качества личности и совершенствуются социально-психологические и ценностно-нравственные черты. Человек адаптируется к трудовому коллективу, к своей профессии, усваивает нормы коллективного труда и отдыха, включается в принципиально новую для себя систему межличностных и деловых (производственных, административных, технологических, информационных) отношений. Профессиональная деятельность помогает человеку понять основные нюансы выбранной профессии на практике, является основой самореализации человека в обществе как специалиста в своем деле.

В современных социально-экономических условиях функционирования российского общества процесс жизненного самоопределения и трудовой социализации молодёжи приобрёл качественно новые характеристики. Произошедшие в нашей стране радикальные социально-экономические и общественно-политические преобразования оказали значительное влияние на сущность и основные направления трудовой социализации современной молодёжи. В постсоветский период на смену ранее существовавшим механизмам трудового воспитания молодёжи и формирования основ социально-экономического поведения приходят новые механизмы, влияющие на процесс трудовой социализации.

В этом процессе можно отметить ряд весьма неоднозначных тенденций. С одной стороны, увеличение разнообразия сфер занятости стало для молодёжи базисным фактором значимости профессиональной подготовки, своеобразным залогом обеспечения конкурентоспособности на рынке труда и создало определенные предпосылки не только для профессионально - трудовой, но и социальной («вертикальной») мобильности.

С другой стороны, изменение форм собственности и способов управления ею, разрыв целостного, прежде всего экономического пространства страны, разрушение системы обязательного трудоустройства выпускников породили такое явление, как безработица, её уровень особенно высок среди молодых людей.

В связи с ослаблением роли государства в регулировании занятости населения, сфера трудовой деятельности молодёжи зачастую не соответствует полученной специальности, иногда выходит за рамки правовых норм. В связи с этим, Общероссийский Профсоюз образования проводит системную работу по вопросам разработки методологии работы с молодёжью в Профсоюзе, при этом особое внимание уделяется созданию и организации деятельности Советов молодых педагогов [2].

Основными целями и задачами таких Советов являются следующие:

- содействие выборным органам Профсоюза, региональным (межрегиональным) и местным организациям Профсоюза в разработке и реализации молодёжной политики Профсоюза;

- создание условий для активного вовлечения молодых педагогов в Профсоюз и их участия в деятельности первичных, местных и региональных профсоюзных организаций;

- активное вовлечение молодых педагогов в работу профсоюзных организаций;
- оказание содействия молодым педагогам в повышении их квалификации и компетентности, росту профессионализма;
- обобщение и распространение среди молодых педагогов передового педагогического опыта, оказание методической помощи;
- подготовка предложений по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов молодых педагогов [2].

В рамках Года профсоюзной информации особенностью деятельности Советов молодых педагогов является популяризация Профсоюза путём активной демонстрации проделанной работы по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов профсоюзов. На наш взгляд, такой подход позволит повысить как численность авторитетного Общероссийского Профсоюза образования, так и его роль в трудовой социализации молодёжи.

Список литературы

1. Концепция молодёжной политики ФНПР / Сайт : Молодежный совет ФНПР. – Режим доступа : <http://www.msfnp.ru/article/4/konceptiya>
2. Организация работы с молодёжью в Общероссийском Профсоюзе образования: методическое пособие / Д. О. Голубев и др. – Москва, 2016. – 60 с.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИОННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ

С.Е. Гордеев

*Председатель Первичной профсоюзной организации РГЭУ (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, E-mail: gordeev.se@mail.ru*

В статье сформулированы приоритетные направления деятельности профсоюзной организации при формировании системы мотивационных показателей, на основании которых определен ряд мероприятий в рамках информационной работы первичной профсоюзной организации.

Ключевые слова: профсоюзная организация; общественная социально-ориентированная организация; организационно-маркетинговые мероприятия; информационное обеспечение

FORMATION OF THE SYSTEM OF TRADE UNION MOVEMENT ACTIVITY MOTIVATION INDICATORS

S.E. Gordeev

*Chairman of the Primary Trade Union Organization of the RSEU (RINH),
Rostov-on-Don, E-mail: gordeev.se@mail.ru*

In the article, priority directions of the trade-union organization activity are formulated at formation of the system of motivational indicators on the basis of which a number of actions within the framework of information activities of the primary trade-union organization is determined.

Key words: trade-union organization; public socially-oriented organization; organizational and marketing activities; information support

В соответствии с постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 2017 год был объявлен годом профсоюзного PR-движения. PR (public relations) является элементом маркетинговой философии. Один из ее основоположников Ф. Котлер определил маркетинг как вид деятельности, направленный на удовлетворение потребностей человека посредством обмена. Принимая во внимание особенности деятельности профсоюза как общественной социально-ориентированной организации, необходимо, в первую очередь, учитывать основные потребности его членов с целью поддержания имиджа профсоюза и качества предоставления услуг членам профсоюза по защите их социально-трудовых и экономических интересов. Безусловно, на

современном этапе развития профсоюзного движения профсоюз осознает свою зависимость от членов профсоюза, являющихся потребителями вышеназванных услуг.

В связи с этим, актуальным является вопрос разработки организационных маркетинговых мероприятий, связанных с привлечением в ряды новых членов профсоюза. Важным критерием в данном направлении выступает учет интересов и запросов при наличии высокой репутации профсоюза, что является необходимым и достаточным условием для ее дальнейшего существования. Именно такой социальный критерий должен определить планы развития профсоюза. Корректирующим воздействием при этом будет ответная реакция членов профсоюза в форме обратной связи.

В основу деятельности первичной профсоюзной организации заложены принципы социальной ответственности, которые формируются за счет ожиданий членов профсоюза. Принимая во внимание эти потребности, профсоюзная организация должна обеспечивать заботу о своих членах, которая выражается в защите, поддержке и соблюдении законодательства и иных нормативно-правовых актов в рамках социального партнерства, согласно этическим, правовым, благотворительным и иным принципам.

С учетом вышесказанного основными приоритетными направлениями профсоюзной организации в настоящее время являются следующие:

1. Правовая защита и поддержка членов Профсоюза.
2. Информационное обеспечение.

На данном этапе развития социально-трудовых отношений важной является проблема повышения уровня правовых знаний среди работников – членов профсоюза и проведения разъяснительной работы по вопросам эффективности их применения на практике с целью защиты социально-экономических гарантий. С целью осуществления и поддержания на должном уровне информационной работы, первичные профсоюзные организации должны определить целый ряд нижеуказанных мероприятий для реализации на ближайшую перспективу.

1. Рассылка нормативной и правовой информации для членов профсоюза с помощью информационно-телекоммуникационного ресурса «Интернет» (сайт профсоюзной организации и электронная почта), а также на информационных стендах.
2. Проведение консультаций для членов профсоюза сотрудниками созданных при вузах юридических клиник на бесплатной основе.

3. Размещение на странице первичной профсоюзной организации университетского сайта рубрики «Экспертно-правовая помощь» в форме онлайн-поддержки (режим вопрос-ответ).
4. Посещение публичных открытых лекций в различных областях права, проводимых юристами в вузах.
5. Освещение в университетских газетах мероприятий первичных профсоюзных организаций различного уровня и направлений.
6. Регулярное проведение семинаров и круглых столов по обучению профсоюзного актива по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических гарантий в рамках функционирования школы профсоюзного актива и пр.
7. Издание типографской продукции рекламного характера, а именно: ежедневников с содержательной частью об истории профсоюзной организации, телефонным справочником вуза и рабочими страницами; настенными календарями и пр.

Многие из вышеуказанных направлений осуществляются через социальные программы, которые должны носить регулярный и системный характер. Например, помимо выполнения традиционных социальных программ невозможно не отметить важность заботы о детях членов профсоюзной организации как будущих членов профсоюза. Помимо благотворительной цели, безусловно, преследуется и цель, связанная с обеспечением преемственности поколений, формирования династий преподавателей и сотрудников вузов и, соответственно, новой смены. Целесообразно ежегодно осуществляются следующие мероприятия: поощрение ценными подарками от профсоюза детей-школьников, окончивших учебный год на «хорошо» и «отлично»; новогодний концерт и конкурсы с вручением подарков, предоставление им билетов на спектакли и театральные зрелищные мероприятия. Кроме того в разработке могут находиться новые проекты, связанные с санаторно-оздоровительным лечением нуждающихся детей работников, адресной финансовой помощью многодетным семьям работников и другие.

Важно также отметить, что первичная профсоюзная организация, являясь общественной некоммерческой организацией со статусом юридического лица, имеет право заключать на безвозмездной основе договоры о взаимном сотрудничестве с организациями, предоставляющими скидки для членов профсоюза при оказании услуг.

Реализуемые направления должны быть своевременными и востребованными, охватывать большинство членов профсоюзной орга-

низации. Для этого необходимо учитывать важность диалога с социальным партнером-работодателем и со всеми членами профсоюзной организации с обязательной обратной связью. Таким образом, профсоюзная организация должна быть эффективной и социально ответственной, осуществляя ее функции в приоритетных направлениях.

В целом, профсоюзная организация должна осуществлять деятельность по вышеуказанным направлениям и члены профсоюза как действующие, так и будущие должны быть уверены в том, что Профсоюз также сможет обеспечить:

- возможность разрешения вопросов и споров любого характера в рамках взаимных консультаций с работодателем и его представителями;

- профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и условий проведения учебного процесса в университете в соответствии с трудовым законодательством;

- контроль за реализацией социальных проектов по применению льгот и гарантий согласно сформированной системе поддержки членов Профсоюза.

Реализация вышеуказанных приоритетных социальных программ основывается на совместном сотрудничестве и их софинансировании со стороны социального партнера-работодателя в рамках конструктивного диалога, что позволит сформировать банк положительных достижений на всех уровнях партнерства. Основываясь на вышесказанном, можно сказать, что только комплексный подход к решению задач по реализации указанных направлений позволит создать в целом универсальную методологию, которая будет применяться в любой профсоюзной организации с учетом специфики структуры и деятельности образовательного учреждения в рамках социального партнерства.

Список литературы

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент / Ф. Котлер, К. Л.Келлер. – СПб. : Издательский дом Питер, 2007. - 807 с.
2. Год профсоюзного PR-движения / Сайт : Общероссийский профсоюз образования. – Режим доступа : http://www.esour.ru/hot/God_profsouznogo_PR-dvijeniya/
3. Об утверждении плана мероприятий ("дорожной карты") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки" (Распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. - № 2620-п) / Сайт : ГАРАНТ.РУ. – Режим доступа : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70191846/#ixzz4uemyKpas>

ПРОЕКТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ИНФОРМАЦИОННОЙ РАБОТЫ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВУЗОВ

В.С. Дериглазов, Е.А. Лазарева

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова г. Новочеркасск, E-mail:
npi@obkomprof.ru ; lazarewa_urgtu@mail.ru*

В статье обозначается проблема малой информированности целевой аудитории профсоюзных организаций, что ведет к сокращению численности их членов. Предлагается создание информационных отделов при профсоюзных организациях посредством внедрения таргетинга как механизма информационной работы с целевой аудиторией.

Ключевые слова: профсоюзные организации, механизм информационной работы с целевой аудиторией, таргетинг.

PROJECT OF IMPROVEMENT OF THE QUALITY OF INFORMATION WORK OF PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATIONS OF UNIVERSITIES

V.S. Deriglazov, E.A. Lazareva

*Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI),
Novocherkassk, E-mail: lazarewa_urgtu@mail.ru*

The article identifies the problem of low information awareness of the target audience of trade union organizations, which leads to a reduction in the number of their members. It is proposed to create information departments for trade union organizations through the introduction of targeting as a mechanism of information work with the target audience.

Keywords: trade-union organizations, the mechanism of information work with the target audience, targeting.

Задачи информационной работы профсоюзных организаций имеют обширный спектр, начиная от общего информирования о профсоюзном движении, его целях и задачах, и заканчивая созданием и поддержанием положительного имиджа профсоюзных организаций.

Основываясь на этом, формируется основная проблема профсоюзных организаций, связанная с малой информированностью целевой аудитории (студенты, преподаватели и др.). Вследствие чего,

данная проблема ведет к сокращению численности членов Профсоюзов, что играет немаловажную роль в развитии первичных профсоюзных организаций и Профсоюза в целом.

Обозначив аспекты для формирования эффективной информационной деятельности и исключения формирования нулевого развития системы информационной работы, следует отметить необходимость создания задач информационной работы с возможностью предоставления ее не в «сухом виде» информирования, а нацеленное на целевую аудиторию по интересам. Для возможности решения такого представления информации следует создание информационных отделов при Профсоюзах.

Создав такую систему, появляется возможность воздействовать на целевую аудиторию лидерами данных отделов доступно, открыто, лаконично, с полной четкостью и регулярностью представления информации. Проще говоря, каждый будет получать ту информацию, которую он хочет слышать. Однако не следует придерживаться обычного круга интересов, следует искать новые пути, отталкиваясь от того, что интересует целевую аудиторию.

Объектом для проведения такого способа информирования целевой аудитории в целом являются социальные сети. Социальные сети развиваются с каждым днем все больше и больше, и появляются инструменты, с помощью которых можно найти подход к целевой аудитории. Немаловажным моментом в проведении информационной работы с целевой аудиторией и привлечением их в Профсоюз является применение таргетинга.

Таргетинг (с английского «target» – цель) – это механизм отбора из всей имеющейся аудитории отдельных групп, которые удовлетворяют заданным критериям (целевые аудитории), и оказание нацеленного воздействия именно на эти группы [1].

Таким образом, появляется возможность создания «прямой связи» членов Профсоюзов между студентами и преподавателями, а также целевой аудиторией, не вовлеченной в Профсоюз.

Используя данный механизм привлечения, появляется возможность сегментации целевой аудитории по некоторым критериям (Рис.1).

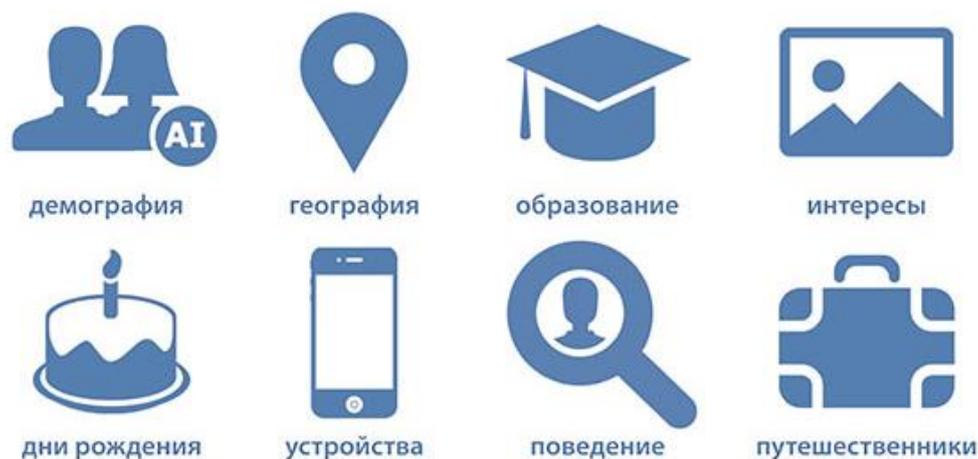


Рис.1. Сегментация целевой аудитории.

Данный механизм, реализованный в социальных сетях, дает возможность показывать информацию узкому кругу людей, с целью работы над формированием правильной подачи информации, включающей интересы целевой аудитории, пересекающиеся с профсоюзной деятельностью.

Немаловажным аспектом в формировании реализации такого механизма является представление информации целевой аудитории с использованием профессиональных дизайнерских работ. Представление информации должно учитывать аспекты, связанные с сегментацией для более действенного воздействия на целевую аудиторию.

Целевую аудиторию можно разделить на первичную и вторичную. К первичной аудитории относится аудитория, на которую непосредственно направлена информация. К вторичной относится аудитория, на которую будет осуществлено косвенное воздействие посредством представления информации первичной аудитории. Рассмотрим специфику работы механизма и пример построения воздействия на вторичную аудиторию через поздравление первичной аудитории с днем рождения, завязанную между собой посредством нескольких из сегментов определения целевой аудитории (Рис.2.).

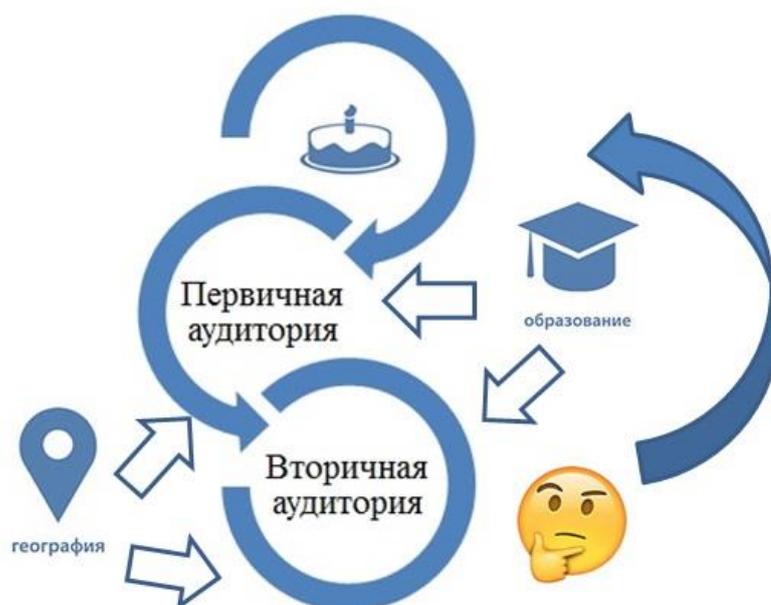


Рис.2. Специфика работы механизма.

Используя такой механизм представления информации, можно выходить как на широкий, так и более узкий круг целевой аудитории. Проведение работ с этим механизмом над целевой аудиторией совместно с профессиональным дизайнерским обеспечением представляемой информации поможет воздействовать на категорию «сомневающихся» и категорию «отрицательно» настроенных к профсоюзной деятельности.

В рамках проекта «Год информационной работы» использование предложенного проекта позволит расширить охват целевой аудитории и улучшить информационную работу первичных профсоюзных организаций вузов.

Список литературы

1. Информационная работа первичной профсоюзной организации студентов : учеб. пособие №14 [Электронный ресурс] / Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации. – М., 2011. - Режим доступа : <http://www.esur.ru/Files/doc9204.doc>
2. Валько Д. В. Роль социальных сетей в современном маркетинге и менеджменте / Д. В. Валько // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. - 2015. - №3 (67). – С. 91-94

БАРЬЕРЫ ИННОВАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ТОГУ)

*Н.Н. Дидух - председатель Профкома ТОГУ
Тихоокеанский государственный университет, г. Владивосток
Email:004309@pnu.edu.ru*

В статье рассмотрены пошаговое создание инновационной системы в профсоюзной деятельности, включающее в себя разработку и утверждение документа «Инновационная структура и схема деятельности профкома первичной профсоюзной организации», разработку системы делопроизводства и системы финансовой деятельности, а также социальный мониторинг как инновационная форма профсоюзной работы.

Ключевые слова: профсоюзные организации, инновационная профсоюзная деятельность, социальный мониторинг.

BARRIERS TO INNOVATIONS IN THE ACTIVITIES OF PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATIONS OF EMPLOYEES (ON THE EXAMPLE OF THE PACIFIC STATE UNIVERSITY)

*N.N. Didukh - Chairman of the Trade Union of the Pacific State University
Pacific State University, Vladivostok*

The article is devoted to the step-by-step creation of an innovative system in trade-union activities, which includes the development and approval of the document "Innovative Structure and Scheme of the Trade Union Activity of the Primary Trade Union Organization", the development of the record-keeping system and the financial activity system. Social monitoring is seen as an innovative form of the trade union work.

Keywords: trade-union organizations, innovative trade-union activity, social monitoring

В условиях реформирования системы образования в России предъявляются новые требования к руководителям профсоюзных организаций, членам профсоюзных комитетов, постоянным комиссиям профорганизаций, профсоюзным активистам. Председатель профсоюзной организации и его команда должны обладать, прежде всего, профессионализмом и ответственностью.

В последние годы профсоюзы столкнулись с проблемами, которых не знала раньше отечественная практика уставной профсоюзной

деятельности. Для того, чтобы отвечать современным требованиям, профсоюзный работник должен обладать организационно-управленческой компетентностью, знаниями основ социальной психологии, конфликтологии, права, политологии, экономики, организации делопроизводства, финансовой политики и др. Добиться успеха в работе с людьми невозможно без постоянного совершенствования, повышения общеобразовательного и культурного уровня, для чего необходимо овладеть приемами и методами социальных технологий, самоорганизации и проектного профсоюзного менеджмента.

Стало ясно, что та модель профсоюзной работы, которая была принята в 90-е годы, нуждается в качественном изменении. Время индивидуальной активности профсоюзного работника – новатора уже исчерпывается. Его заменяет плановая работа всего коллектива профсоюзного комитета (далее профком, профком сотрудников, профсоюзная команда) по поиску, отбору, разработке и внедрению профсоюзных новшеств, при этом для успешной деятельности профсоюзного лидера и профсоюзной команды становятся необходимыми определенные ключевые и базовые информационные, социально-трудовые, культурно-досуговые и др. компетентности.

К сожалению, сегодня нам неизвестны крайне необходимые конкретные методические рекомендации, информационно-справочный материал с примерными вариантами предложений и другие материалы, содержащие практический порядок действий профкома, в том числе профкома высшего учебного заведения, по формированию рациональной профсоюзной структуры, внедрению инноваций. Из официальных источников можно отметить материалы VII-го съезда ФНПР с идеей модернизации и инновационного развития профсоюзов, обновления форм и методов работы на более современные, решительные и результативные, и Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012 № 4-5 «О мероприятиях по обсуждению вопросов и предложений по модернизации и инновационному развитию профсоюзов и объединений организаций профсоюзов». Существующие и доступные материалы носят весьма общий характер, в них нет плана (алгоритма) практических действий.

В связи со сказанным, безусловно, представляет интерес опыт практической деятельности профкома сотрудников ТОГУ, которая была построена на существующей в сфере производства известной предпосылке о том, что непосредственным исполнителям предлагать

идеи немедленного улучшения повседневных операций гораздо легче, чем кому бы то ни было другому.

Как известно, характерная черта любого современного корпоративного процесса - ориентация на привлечение идей и предложений из разных источников, однако наиболее мощным источником идей (по разным оценкам св. 40%) считаются штатные сотрудники своих компаний. Именно сотрудники наиболее детально представляют себе реальные возможности совершенствования и развития производства. Предложения и суждения сотрудников не только помогают решить повседневные задачи, но и позволяют руководству узнать о существовании серьезных проблем задолго до того, как они проявятся.

После принципиальной проработки рассматриваемой проблемы в комиссиях и на президиуме профкома все пришли к выводу, что профсоюз и инновации – это возможно, причём инновационность может содержаться в различных слагаемых деятельности: целях, содержании, методах, формах, способах организации и т.д., но в любом случае это должно принести новое в деятельность профсоюзной организации. Первым шагом на этом пути было решение о корректировке традиционной, сложившейся за многие десятилетия структуры профкома сотрудников ТОГУ.

Трудность заключалась в том, чтобы суметь вписать в традиционную уставную деятельность, не ущемляя и не снижая её эффективности и сложившихся традиций, новый вид – инновационную профсоюзную деятельность. Из наиболее опытных, инициативных и владеющих современными проектными технологиями членов профкома была создана рабочая группа, разработавшая и предложившая макет инновационной структуры профкома. Обсуждение этого документа членами профкома проходило на специально проводимых методических семинарах. Организаторами и ведущими семинаров остались члены рабочей группы, которые умело распределили обсуждаемую тему на соответствующие блоки, предоставляя в конце каждого блока время для вопросов, обсуждений и дискуссий, превращавшихся иногда в тематические «круглые столы», где участники могли подробнее рассмотреть отдельные проблемы.

В итоге, после уточнений и анализа нескольких вариантов проектов была принята и утверждена «Инновационная структура и схема деятельности профкома первичной профсоюзной организа-

ции». Организацию работы профкома было решено строить по принципу «команды», т.е. направленности профсоюзной команды на результат, на достижение соответствующего уровня социальной защищенности работников в сфере социально-трудовых отношений.

Были разработаны Система делопроизводства и Система финансовой деятельности, заменившие привычные деловые инструкции секретаря профкома и его бухгалтера.

Созданный в профкоме сектор инновационного развития непосредственно в деятельности традиционных секторов, занимающихся уставной работой, не участвует. На начальном этапе в компетенции данного сектора, куда вошли молодые и деятельные члены профкома, самостоятельные виды деятельности - разработка профсоюзных социальных программ в рамках социального партнёрства, разработка профсоюзных социальных инноваций в уставной профсоюзной деятельности, разработка имиджевых технологий для формирования позитивного и делового образа профсоюза и т.д. Статус руководителя этого сектора был повышен до заместителя председателя профкома.

Было решено также опробовать в действии такую инновационную форму профсоюзной работы, как социальный мониторинг. Это система периодического сбора, обобщения и анализа социальной информации для принятия стратегических и тактических решений на уровне первичной профсоюзной организации, организация и развитие которой было возложено на сектор социального аудита. Объектом социального аудита в ТОГУ могут быть вопросы условий труда, уровень заработной платы, общая кадровая ситуация в вузе и др.

Безусловно, ключевым фактором в создании инновационной системы является количество и качество человеческих ресурсов, способных генерировать и распространять новые знания.

Несмотря на успешное завершение первого шага, задуманного инновационного наполнения в полном объёме деятельность профкома не получила. Ни одно из задуманных инновационных мероприятий не удалось внедрить в практику работы, не говоря уже о доведении их до стадии рассмотрения и утверждения профкомом. Естественно, что подобная ситуация возникает не только в процессе внедрения инновационной системы, с ней сталкиваются практически всегда, когда внедряется какая-либо новая система управления.

Рассмотрим сложившуюся ситуацию подробнее с точки зрения осознания и обращения к вопросу готовности всех членов профсоюзной команды к данному виду деятельности.

Тонкостью представленной ситуации является то, что она задевает взаимоотношения индивидов, каждый из которых обладает специфическим набором индивидуально-психологических и психофизиологических особенностей, т.е. имеет личностный аспект. В связи с отмеченной особенностью создавшейся ситуации она стала предметом совместного анализа председателем профкома и членами упоминавшейся выше рабочей группы, при этом готовность к инновациям была рассмотрена через три основных компонента:

1. теоретический (система знаний осваиваемых новшеств, технологии внедрения новых способов и форм осуществления и т. д.);
2. психологический или личностно-мотивационный (необходимые личностные свойства и стремление внедрять новое);
3. практический (совокупность умений реализовывать эти новшества).

Для изучения теоретического аспекта по проблеме готовности профсоюзной команды к введению инноваций были выбраны три широко используемых в подобных ситуациях критерия:

- восприимчивость членов профсоюзной команды к новому;
- уровень новаторства в профсоюзной команде;
- барьеры, препятствующие освоению инноваций.

Такой диагностический инструментарий вполне достаточен для выявления уровня готовности профсоюзной команды и каждого её индивида к реализации инновационной деятельности, определения слабых позиций готовности и проектирования дальнейшей работы по формированию готовности к реализации инновационной деятельности.

В ходе анализа были получены данные, по результатам которых стало возможным сделать следующие основные выводы:

- готовность большинства членов профкома к введению инноваций, пониманию значимости инновационной профсоюзной деятельности, т.е. их восприимчивость к инновациям находится на “допустимом” уровне;
- члены профсоюзной команды интересуются новшествами, но не идут за ними вслепую, рассчитывают целесообразность нововведения, считают, что новшества следует внедрять сразу после того, как они появятся в условиях, близких к их условиям;

- имеются факторы, препятствующие освоению инноваций членами профкома.

Все факторы, возникающие в момент становления инновационного процесса, которые могут мешать инновационному развитию, было решено сгруппировать в т.н. «барьеры» в инновационном развитии, мешающие эффективной модернизации профсоюзной деятельности и внедрению инновационной системы.

С целью распознавания барьеров в инновационном развитии, их эмпирической интерпретации и степени распространенности, было решено провести социальный опрос членов профкома, т.е. людей, которым было предложено заниматься инновационной деятельностью.

Для интерпретации каждого барьера был предложен ряд соответствующих факторов, а каждый барьер было предложено оценивать по пятибалльной шкале следующим образом:

- 5 баллов – барьер очень сильно мешает,
- 4 балла – барьер достаточно сильно мешает,
- 3 балла – барьер скорее мешает, чем не мешает,
- 2 балла – барьер почти не мешает,
- 1 балл – барьер совсем не мешает.

Были рассмотрены следующие барьеры и образующие их факторы:

1. «Информационный барьер»:

- неполнота и односторонность информации о новшествах, нововведениях;
- неточность, искаженность информации о новшествах и нововведениях.
- отсутствие информации о том, как представить идею;
- отсутствие доступа к консультациям, которые помогли бы четко сформулировать идеи.

2. «Мотивационный барьер»:

- незаинтересованность людей;
- отсутствие материальных стимулов;
- неразвитость мотивов к достижениям, успехам.

3. «Этический барьер»:

- низкая квалификация новаторов и организаторов нововведений;
- недобросовестность исполнителей.

4. «Технологический барьер»:

– неправильная оценка проблем, стоящих перед профкомом и его секторами;

– ошибки в выборе эффективных средств.

5. «Финансовый барьер»:

– недостаточное количество выделенного бюджета;

– неправильное распоряжение финансов на организацию инновационных

процессов руководством.

6. «Ресурсный барьер»:

– отсутствие профессионального опыта;

– отсутствие времени;

– большая нагрузка по работе;

– небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционное;

– отсутствие необходимых знаний;

– отсутствие должной организованности.

7. «Организационный барьер»:

– недостаточная координация действий исполнителей;

– негибкость системы планирования и регулирования работ;

– недоверие к инновациям из-за возможных негативных последствий;

– недоверие к нововведениям из-за общего пессимистического или скептического настроения.

8. «Деятельностный барьер»:

– формальное отношение к нововведениям;

– убеждение, что эффективно работать можно и по-старому;

– инерция привычных форм работы и делового взаимодействия.

9. «Психологический барьер»:

– боязнь коллектива;

– боязнь ошибки;

– чувство страха перед отрицательными результатами;

– падение духом и непонимание, почему именно их идеи были отвергнуты;

– неумение общаться с людьми.

На следующем этапе каждому члену профкома был предложен опросный лист.

На рисунке 1 приведены результаты обработки данных опросных листов членов профкома.

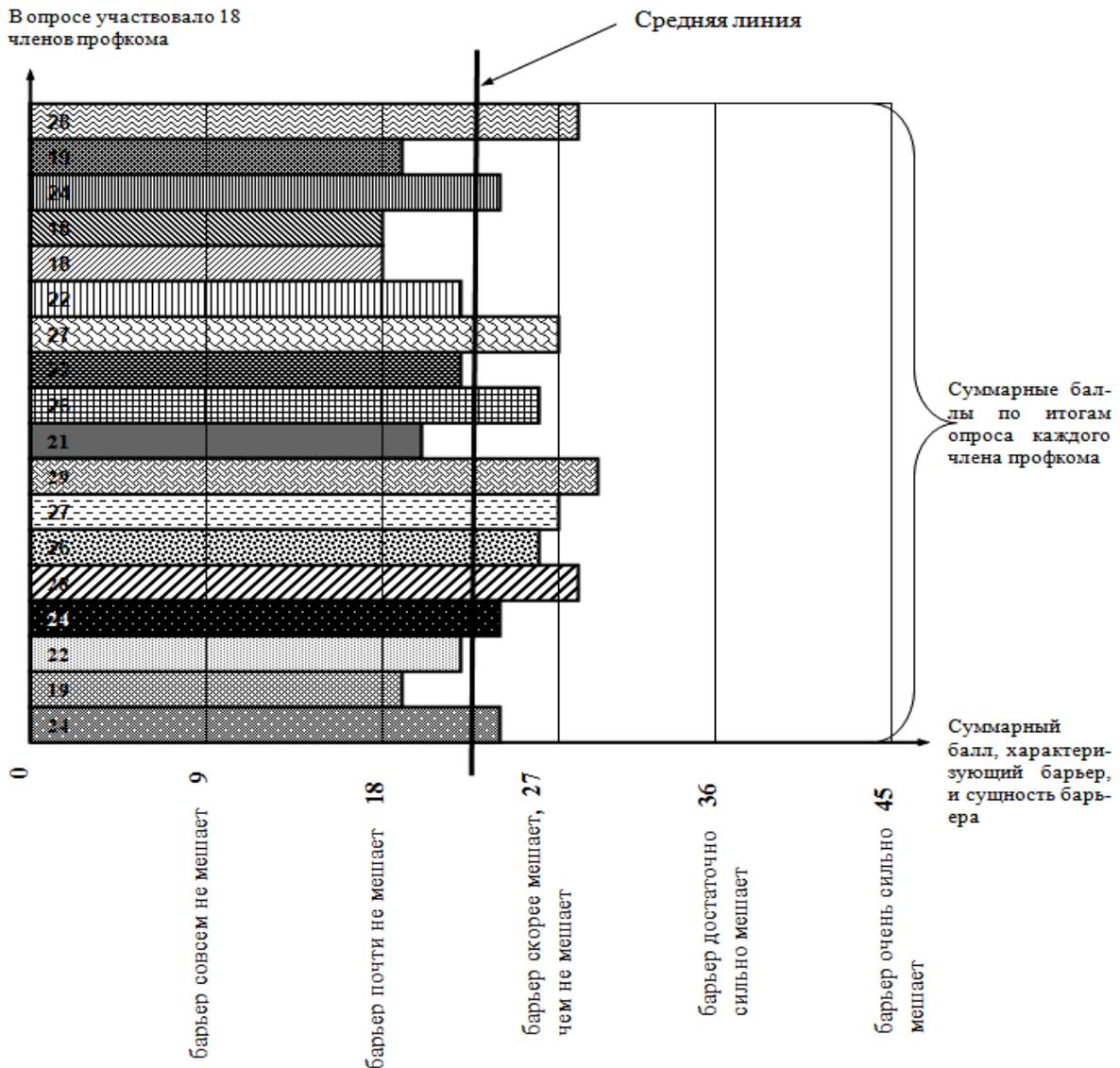


Рисунок 1. Результаты обработки опросных листов

Анализ результатов показал следующее:

- 28% опрошенных (сумма баллов которых равна или выше 27) считает, что существующая ситуация скорее мешает, чем не мешает вводу инноваций в уставную профсоюзную деятельность профкома (т.е. считают, что профком скорее не может внедрять инновации, чем может);
- 44 % опрошенных (сумма баллов которых меньше среднего) считает, что внедрению инноваций в уставную профсоюзную деятельность почти ничего не мешает;
- 28% опрошенных (сумма баллов которых больше среднего, но меньше 27) считает, что есть кое-что, что скорее мешает, чем не мешает внедрению инноваций;

– в профкоме больше оптимистов, чем пессимистов, но есть и колеблющиеся;

– необходима индивидуальная работа с людьми.

Сравнительная весомость рассмотренных барьеров представлена на рисунке (рисунок 2).

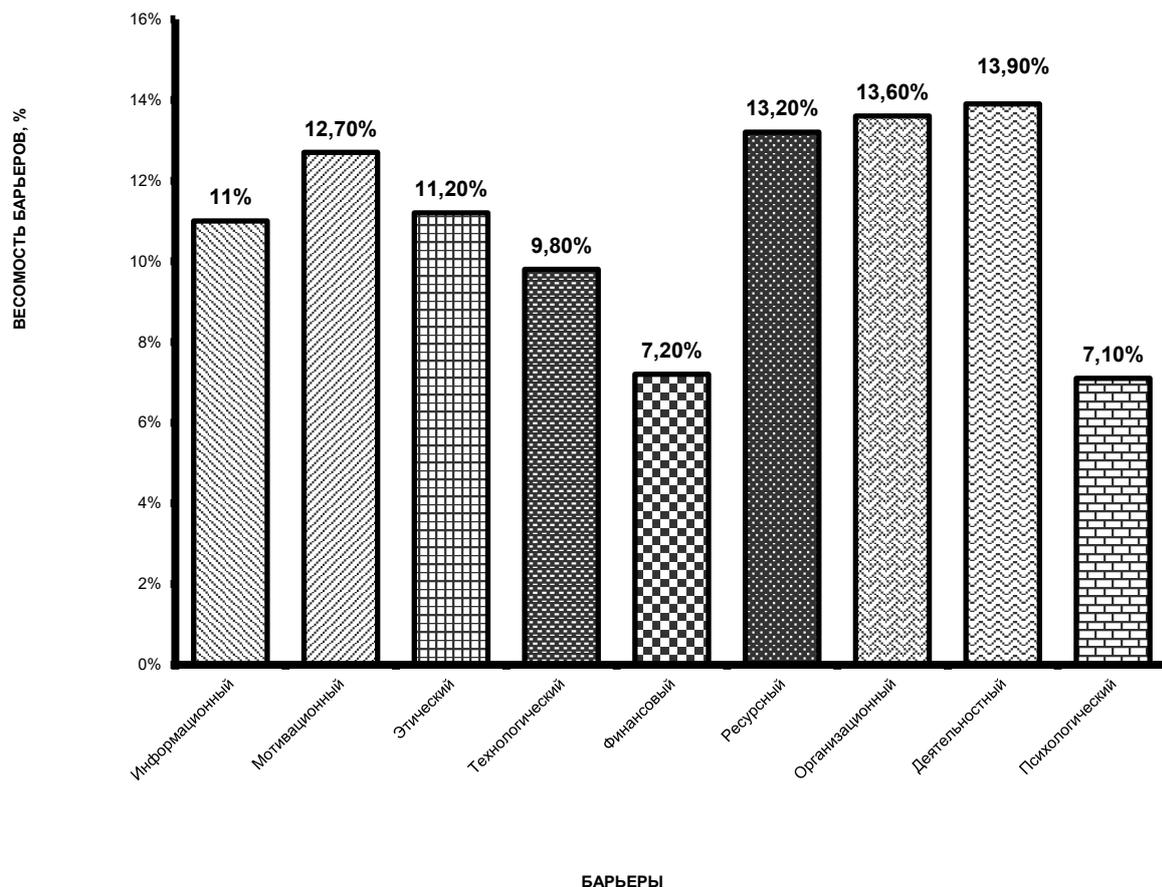


Рисунок 2. Результаты оценки членами профкома весомости барьеров, препятствующих внедрению инноваций в профсоюзную деятельность

Из общего количества барьеров члены профкома выделяют следующие главные барьеры:

1. Деятельностный (весомость барьера 13,9%);
2. Организационный (весомость 13,6%);
3. Ресурсный (весомость 13,3%).

По мнению членов профкома, эти барьеры сильнее влияют на инновационный процесс, нежели остальные и являются причинами медленного инновационного развития.

Интересно отметить, что при этом нет недостатка в количестве средств, выделяемых на инновационные цели из профсоюзного бюджета (весомость финансового барьера всего 7,2%), а психологический барьер имеет наименьшую из всех барьеров весомость – 7,1%.

Формальное отношение к нововведениям, инерция привычных форм работы и делового взаимодействия, недостаточная координация действий исполнителей, недоверие к нововведениям из-за общего пессимистического или скептического настроения, отсутствие профессионального опыта, отсутствие времени, отсутствие необходимых знаний являются для членов профкома главными причинами медленного инновационного развития, нежели факторы, образующие информационный, технологический и др. барьеры.

Таким образом, предложенная методика исследования проблемы «барьеров» может иметь практическое значение для повышения эффективности профсоюзной работы, а распознавание «барьеров» на ранних этапах их проявления способствует оптимизации инновационной деятельности. Знание основных препятствий, возникающих в момент становления инновационного процесса, позволит разработать собственный бесперебойный конвейер инновационных идей.

Наши исследования показывают, что, в первую очередь, в формировании готовности профкома к инновационной деятельности важно обратить внимание на «деятельностную» подготовку его членов, т.е. на избавление от убеждений, что эффективно работать можно и по-старому, от формального отношения к нововведениям, от инерции привычных форм работы с переходом к деловому взаимодействию, пониманию, предвидению, восприятию и преодолению типичных барьеров во внедрении профсоюзных новшеств.

Список литературы:

1. Материалы VII-го съезда ФНПР
2. «О мероприятиях по обсуждению вопросов и предложений по модернизации и инновационному развитию профсоюзов и объединений организаций профсоюзов» (Постановление Исполкома ФНПР от 27.06.2012. - № 4-5)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ И МОНИТОРИНГ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.В. Егельская

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Южно-Российский
государственный политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова» г.Новочеркасск, E-mail:npi@obkomprof.ru*

В статье представлены предложения по совершенствованию оплаты и нормирования труда работников учреждений высшего образования, а так же сформулированы показатели эффективности работы персонала которые тесно переплетаются с показателями деятельности организации и его конечными результатами.

Ключевые слова: оплата и нормирование труда; показатели эффективности работы; премирование.

IMPROVEMENT AND MONITORING OF PAYMENT AND LABOUR NORMING FOR HIGHER EDUCATION INSTITUTION EMPLOYEES

L.V. Egelskaya

Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk

The article presents proposals for improving the payment and labour norming for employees of higher education institutions, and also formulates the staff performance indicators that are closely intertwined with the performance of the organization and its final results.

Keywords: payment and labor norming; performance indicators; bonus.

В целях совершенствования и мониторинга системы оплаты труда для работников учреждений высшего образования предлагается:

- увеличение должностных окладов работников за счет надбавок за стаж;
- введение оплаты сверхурочных в соответствии с ТК РФ;
- определение порядка формирования фонда ежемесячного премирования;
- четкое определение порядка индивидуального премирования и депремирования с учетом результатов работы;

– использование экономии премиального фонда для выплаты годового бонуса.

Рассмотрим предложенные мероприятия подробнее.

Первое предлагаемое мероприятие - это увеличение должностных окладов работников с учетом надбавок за стаж работы в организации. В общем виде можно сказать, что при формировании штатного расписания организации и базовой заработной платы его работников необходимо в первую очередь предусмотреть принципы дифференциации оплаты труда в зависимости от различных профессиональных и личностных характеристик работников.

Второе предложение - это приведение оплаты сверхурочной работы к требованиям Трудового кодекса РФ. Согласно ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа - это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В соответствии с ч.3 ст.92 ТК РФ, для педагогических работников образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, чей труд связан с большими интеллектуальными и нервными нагрузками. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда продолжительность их рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ (см. ст. 333 ТК РФ и комментарий к ней, а также закон РФ «Об образовании» в редакции Федерального закона от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»).

Третье предложение – это определение порядка формирования премиального фонда. При разработке системы оплаты и стимулирования труда персонала организации принципиальное значение имеет соотношение между постоянной и переменной частями заработной платы. При построении эффективной системы стимулирования работников организации должно быть достигнуто оптимальное соотношение между постоянной частью оплаты труда (оплата по тариф-

ным ставкам, должностным окладам) и переменной частью (стимулирующие выплаты, поощрения и премии). Существует мнение, что в случае, если труд работника можно достаточно жестко регламентировать в должностной инструкции, а организация в большей степени заинтересована именно в выполнении своих требований, то постоянная часть должна значительно превышать размер переменной части (например, постоянная 70% и выше от общего размера дохода работника).

Четвертое предложение - это четкая разработка индивидуальных показателей индивидуального премирования и депремирования. Основная цель разработки показателей индивидуального премирования и депремирования - это создание стимулов для повышения эффективности работы сотрудников.

Проанализируем систему оплаты труда по таким аспектам как:

- исследование нормативных документов, регламентирующих процесс начисления заработной платы;
- исследование принципов и технологии формирования заработной платы;
- исследование форм и методов начисления заработной платы.

Нормативными документами в учреждениях высшего образования служат:

- коллективный договор;
- положения о премировании;
- положение об оплате.

Анализ системы вознаграждений целесообразно проводить по следующей схеме: анализ общих затрат на вознаграждение и оценка их оптимальности, анализ эффективности вознаграждений, анализ взаимосвязи механизмов формирования и распределения фонда вознаграждений, анализ структуры вознаграждений и оценка ее рациональности, анализ тарифных ставок и окладов, анализ поощрительной системы.

Целесообразно рассмотреть виды оплаты, методы начисления и назначение. Оценивается структура премирования по видам премий и частоте, особенности индивидуального и группового премирования. Состояние системы дополнительных льгот и нематериальной мотивации анализируется по утвержденным принципам распределения дополнительных льгот и набору дополнительных льгот для различных категорий персонала.

Показатели эффективности работы персонала тесно переплетаются с показателями деятельности организации и его конечными результатами. Анализ научных взглядов позволяет выделить критерии оценки: качественные и количественные.

Качественные показатели характеризуют условия труда и социально-психологический климат в организации.

Количественные могут быть представлены в виде значений конечных результатов деятельности за конкретный период.

Также количественные показатели включают: удельный вес фонда оплаты труда, среднюю заработную плату, темп роста заработной платы, показатель текучести, уровень трудовой дисциплины, равномерности загрузки персонала.

Так как причины выбытия работников за нарушение трудовой дисциплины часто связаны с нерешенными социальными проблемами, то в ходе анализа эти причины подвергают тщательному изучению.

После проведения анализа системы мотивации и стимулирования выявляются сильные и слабые ее стороны, а также сопоставляются с возможностями и угрозами внешней среды. По результатам возможно формирование матрицы swot-анализа.

Анализ персонала выбранной категории возможно методом анкетирования, который включает в себя такие аспекты как:

- пол и возраст;
- образовательный уровень: среднее (общее) образование, среднее профессиональное образование, высшее образование;
- соответствие работы специальности;
- причины, которые могут побуждать работника занять должность, на которой он работает, а именно: возможность карьерного роста, заработная плата, возможности улучшения социально-бытовых условий, интерес к данному виду работ, престиж работы в организации, соблюдение и защита прав работника, стабильность рабочего места, отсутствие других вариантов;
- удовлетворенность работника своим рабочим местом по ряду параметров: условия труда, содержание и организация труда, стабильность и величина заработной платы, надежность рабочего места, соблюдение прав работника, возможность продвижения по карьерной лестнице;
- информационное обеспечение о деятельности организации;

- возможность участвовать в принятии решений, удовлетворенность работника заработной платой;
- наиболее актуальные для работников поощрения инструменты стимулирования;
- потребности работников в улучшении условий труда в организации, например: повышение размера заработной платы и прозрачности начислений, улучшение организации и условий труда, более интересная, творческая работа, более справедливая оценка результатов работы, улучшение отношений в коллективе, улучшение отношения со стороны руководства, уверенность в стабильности рабочего места (отсутствие угрозы увольнения), повышение возможностей профессионального роста, улучшение социально-бытовых условий, возможность реально участвовать в решении проблем организации, подразделения, признание заслуг руководством и коллегами.

Наиболее значимые для работника элементы мотивации:

- возможность повышения квалификации;
- творческий характер работы;
- социальная значимость работы;
- особенности физического труда, условия труда;
- улучшение социально-бытовых условий;
- карьерный рост;
- сплоченный коллектив;
- социальные гарантии и льготы;
- престиж организации;
- высокая заработная плата;
- стабильность работы и уверенность в завтрашнем дне;
- благоприятное отношение руководства.

По результатам анализа целесообразно сопоставить наноэкономические характеристики персонала с предоставляемой организацией системой мотивации и стимулирования персонала, что предполагает анализ потребностей и соответствия несоответствия инструментов стимулирования мотивации. На основании результатов исследования мотивационной сферы персонала проводится анализ наиболее актуальных мотивационных факторов для персонала и представляемых в организации элементов системы стимулирования.

Выявленные по результатам анализа потребности и мотивы деятельности становятся основой для дальнейшей разработки инструментов стимулирования.

Постановка целей системы мотивации и стимулирования труда основывается на решениях существующих проблем системы и осуществляется в краткосрочном, среднесрочном и долгосрочном периоде.

Цели должны быть четко сформулированными, конкретными, определенными во времени, снижать влияние слабых сторон системы и основываться на сильных сторонах мотивации и стимулирования, иметь оценочный показатель.

В условиях постоянно изменяющейся внешней среды диагностика факторов, которая воздействует на систему мотивации и стимулирования труда персонала, должна обеспечивать организации постоянный мониторинг изменений внешней и внутренней среды. Это и станет основой формирования и развитие динамического кадрового потенциала.

С учетом изложенного порядок расчета заработной платы работников будет осуществляться по следующим этапам:

1. Начисление оплаты труда по должностному окладу с учетом отработанного времени и надбавки за стаж.
2. Расчет сверхурочных.
3. Расчет других видов гарантий и компенсаций (социальный пакет организации).
4. Определение фонда коллективного премирования.
5. Расчет индивидуальной премии с учетом показателей премирования и депремирования.
6. Расчет заработной платы и налога на доходы физических лиц.
7. Выплата заработной платы.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. - № 197-ФЗ (в ред. от 29.07.2017 г.).
2. Гулиева С. Р. Региональный опыт введения новой системы оплаты труда: компенсационные и стимулирующие выплаты / С. Р. Гулиева // Бюджетные учреждения здравоохранения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2009. - № 8
3. Захарьин В. Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учеб. - практ. пособие / В. Р. Захарьин. - М. : Проспект, 2009. – 656 с.
4. Ковязина Н. З. Оплата труда в организациях и на предприятиях / Н. З. Ковязина. - М., 2012.

PR-СТРАТЕГИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

К.К. Назаров, М.М. Омарова

*Первичная профсоюзная организация работников и студентов
Дагестанского государственного технического университета,
г. Махачкала, E-mail:nazarov.kadi@mail.ru*

В статье приведены подходы к формированию и реализации PR-стратегия как эффективный инструмент для развития первичных профсоюзных организаций.

Ключевые слова: PR-стратегией; Миссия первичной профсоюзной организации; усилении мотивации профсоюзного членства.

PR-STRATEGY AS AN EFFECTIVE TOOL FOR DEVELOPMENT OF PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATIONS

K.K. Nazarov, M.M. Omarova

*The primary trade union organization of workers and students of the
Dagestan State Technical University, Makhachkala*

E-mail: nazarov.kadi@mail.ru

The article presents approaches to the formation and implementation of the PR strategy as an effective tool for the development of primary trade union organizations.

Keywords: PR-strategy; mission of the primary trade union organization; strengthening the motivation of trade union membership.

Основой для создания и внедрения целостной системы, называемой PR-стратегией является необходимость формирования положительного имиджа во внешней и внутренней среде и как конечный результат имеет цель повышение мотивации профсоюзного членства и укрепление организационного единства.

Стратегия включает в себя миссию Общероссийского Профсоюза образования в целом, миссии первичной профсоюзной организации, определение целей и задач, стоящих перед ней и разработка самой стратегии. Однако сразу хочется оговориться, что стратегия

это определение направлений, в которых необходимо развиваться, а непосредственно их реализация конкретизирована в программе.

Миссию Общероссийского Профсоюза образования мы видим в осуществлении общественного контроля по реализации политики государства в области образования и содействия повышению её эффективности. Профсоюзные организации должны стремиться к завоеванию более крепких позиций путём устранения недоверия со стороны различных институтов власти и утверждение компетентности в вопросах данной сферы.

Миссия первичной профсоюзной организации образовательной организации заключается в содействии созданию благоприятных условий в образовательном учреждении путём достижения баланса между интересами работников и обучающихся университета и его администрации.

Целью стратегии является обеспечение 100% членства в Профсоюзе путём создания имиджа успешной, демократичной, современной, а главное, единой и востребованной организации [1].

В соответствии с этим, необходимым является решение следующих задач:

- поддержание репутации организации;
- повышение эффективности организационной и информационной работы;
- развитие чувства сопричастности к деятельности организации;
- повышение активности профсоюзного актива.

Но прежде чем строить стратегию необходимо провести анализ и выявить те самые проблемные зоны, с которыми придётся работать в ближайшем будущем.

Для этого применим 2 методики, используемые в стратегическом менеджменте и доказавшие свою эффективность в диагностике работы любой организации. Это SWOT и PEST анализ.

SWOT – анализ, выделяющий сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы.

Сильные стороны Общероссийского Профсоюза образования:

- всероссийская структура;
- правовая база;
- сильный актив организации;
- наличие интеллектуальных ресурсов.

Слабые стороны:

- недостаточно хорошая информированность членов Профсоюза;

- рост доли пассивных членов;
- высокий уровень текучести профсоюзного актива.

Возможности:

- положительное влияние на принятие решений в сфере образования;
- организация и проведение крупномасштабных мероприятий, направленных на улучшение имиджа организации в целом.

Угрозы:

- устоявшиеся стереотипы;
- нехватка финансовых средств;
- уменьшение численности организации.

В целом, деятельность первичной профсоюзной организации направляется на усиление сильных сторон и увеличение возможностей, а также на уменьшение влияния слабых сторон и влияния угроз.

PEST анализ состоит в выявлении и оценке влияния факторов макросреды на результаты текущей и будущей деятельности организации, включает в себя 4 группы факторов: политико-правовые, экономические, социально-культурные и технологические.

Исходя из проведенного анализа, мы выделили для себя 4 основные зоны, на которых необходимо заострить внимание:

- сфера внутрисоюзного развития;
- укрепление социального партнерства;
- область социальных льгот, гарантий и социальной защиты;
- работа над мотивацией профсоюзного членства и усиление организационного единства.

Неоднократно было доказано, что если хвататься за всё сразу, можно ничего не получить в итоге, поэтому для повышения эффективности PR- стратегии было принято решение условно поделить контингент членов Профсоюза на определённые группы, которые условно можно назвать так:

- вопросительные знаки;
- актив;
- пассив.

К первой группе мы отнесли, новых работников университета, т.е. тех, кто имеет значительный потенциал, который может быть использован на пользу первичной профсоюзной организации, однако

по тем или иным причинам сомневается в необходимости вступления в Общероссийский Профсоюз образования.

Основными причинами этого могут быть, например, недопонимание роли Профсоюза в жизни работника, сомнения в собственных силах, нежелание тратить силы на то, что им не понятно или не интересно. Для работников причиной, например, может быть излишняя нагрузка которая, по их мнению, может мешать их личной свободе, отвлекая от привычных им дел. Здесь основным рычагом для нас является наличие наглядных примеров всесторонне развитых личностей, успешно сочетающих в себе эти направления активности.

Одновременно необходимо показывать, что конкретно может сделать первичная профсоюзная организация для каждого члена организации. В конечном итоге это все направлено на усиление мотивации профсоюзного членства и создания имиджа того, что быть членом Профсоюза престижно. Отличительной особенностью данного сегмента является то, что эффект который мы получаем от них равноценно вкладываемым средствам [2].

Вторую группу образует актив организации, как правило, проффорги вступившие в Общероссийский Профсоюз образования и имеющие профсоюзный стаж от 1 до 5 лет. Они во многом показывают, насколько эффективны были проведены мероприятия для первого сегмента. Именно они создают имидж организации, они являются теми на кого равняются, некая планка развития. Однако со стороны организации должна продолжаться работа по усилению из причастности к деятельности, демонстрация на конкретных примерах успешности, как отдельных личностей, так и целых команд.

Мы не столь бескорыстны, чтобы просто вкладывать средства и силы просто так, нашей целью здесь является получение отдачи в виде участия в мероприятиях, привлечения новых членов организации. Именно их мы и относим к категории потенциала организации, здесь отдача намного выше, чем вкладываемые средства. Со стороны организации требуется усиление чувства сплоченности и причастности к работе.

И, последняя третья группа, включает в себя пассивных членов организации, вообще не вступивших в неё, а также временно безработных членов, считающих, что им больше нечего делать в Профсоюзе. Здесь имеются два варианта для решения проблемы либо вообще не ориентироваться на эти сегменты, либо как делаем мы, ориентируем на них косвенную рекламу. Они получают информацию о

том, что делается в организации, каких успехов добивается, однако не подвергается давлению со стороны средств массовой информации и других информационных органов.

Как вы могли заметить эти все мероприятия больше направлены на внутреннюю по отношению к организации среду, что касается внешней то тут мы считаем необходимо главным образом усилить информационную работу, это прежде всего сотрудничество со средствами массовой информации и партнёрство с внешними группами это и с структурами органов государственной власти различных уровней, бизнес сообществами и т.д.

Выполняя основы предлагаемой PR-стратегии, наша первичная профсоюзная организация смогла достичь больших успехов [3].

Это, прежде всего, рост численности нашей организации, увеличение охвата профсоюзного членства и усиление ядра организации, т.е. увеличение активной части членов организации.

Итоги реализации стратегии:

1. Достижение имиджа успешной, демократичной, современной, единой и востребованной организации.

2. Активизация осознанного членства в профсоюзной организации.

3. Привлечение в деятельность государственных структур, средств массовой информации и бизнеса.

Список литературы

1. Мейтленд Я. Рабочая книга PR-менеджера. / Я Мейтленд. - СПб. : Питер, 2007. - 167 с.

2. Скотт Д. М. Новые правила маркетинга и PR / Д. М. Скотт. - М. : Альпина Паблишер, 2013. - 352 с.

3. Зверинцев А. Б. Коммуникационный менеджмент / А. Б. Зверинцев. – СПб : Издательство Буковского, 1997. - 288 с.

СПЕЦИФИКА ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

К.К. Назаров, З.Г. Магомедов

*Первичная профсоюзная организация работников и студентов
Дагестанского государственного технического университета, г.
Махачкала, nazarov.kadi@mail.ru*

В статье представлена специфика финансового менеджмента в современной образовательной организации высшего образования, а так же о возможностях использования экономического подхода в управлении данными организациями.

Ключевые слова: финансовый менеджмент; экономические методы; некоммерческие организации.

SPECIFICS OF FINANCIAL MANAGEMENT IN THE MODERN EDUCATIONAL ORGANIZATION OF HIGHER EDUCATION

K.K. Nazarov, Z.G. Magomedov

*The primary trade union organization of workers and students of the
Dagestan State Technical University, Makhachkala, nazarov.kadi@mail.ru*

The article presents the specifics of financial management in the modern educational organization of higher education, as well as the possibilities of using the economic approach in the management of these organizations.

Keywords: financial management; economic methods; non-profit organizations.

Если говорить об особенностях образовательной организации высшего образования, обуславливают то, что при анализе и управлении образовательной организацией нужно использовать с особой осторожностью.

В целом оценка применения экономических методов в управлении образовательными учреждениями разнообразна. Знания в области финансового менеджмента положительно сказываются на компетенциях руководителей, которые в свою очередь эффективно используют этот навык в управлении образовательной организацией.

Среди экономистов уже давно обсуждается идея о том, насколько деятельность образовательной организации высшего образования

можно анализировать с помощью экономического подхода. Так, многие отмечают, что университет имеет черты, схожие с коммерческой фирмой.

Начиная с работы Дэвида Гарвина, учёные-экономисты использовали максимизацию полезности в моделях поведения, чтобы попытаться объяснить поведение образовательных организаций высшего образования. В его оригинальной работе коммунальные функции для отдельных структурных подразделений были объединены для получения функции общего назначения полезности для учреждения в целом.

Структурные подразделения, а значит и университет предполагали максимизировать престиж, от чего может быть получен целый набор определяющих факторов для поведения. Дэвид Гарвин использовал такую модель для объяснения изменяющейся закономерности престижа университета, роста новых и продуманного распределения ресурсов между структурными подразделениями [1].

Использование полезных максимизирующих моделей необходимо для того, чтобы объяснить, как учреждения должны выделять дефицитные финансовые средства для повышения эффективности деятельности образовательной организации. Университеты предоставляют товар, в качестве которого выступает образовательный блок. Данный товар имеет определённую себестоимость – плату за обучение. При этом университеты так же, как и фирмы, сталкиваются с технологическими ограничениями. Так, для того чтобы обеспечить достойный образовательный процесс, университеты платят за использование факторов производства: нанимают преподавателей, покупают оборудование и т.д.

Университет, как и коммерческая фирма, имеет свои производственные мощности – аудитории, лаборатории, библиотеки, компьютеры и др. Зачастую они жёстко конкурируют на потребительском рынке за обучающихся, а на рынке труда – за преподавателей.

Также университет, как и коммерческая любая фирма, связан многочисленными обязательствами в сфере производства и потребления. Для поддержания должного состояния функционирования ему необходимо оперативно реагировать на изменения внешней среды.

Для университетов можно выделить следующие группы влияния:

- органы государственной власти;
- административно-управленческий аппарат;

- профессорско-преподавательский состав;
- обучающиеся;
- бизнес-сообщество;
- выпускники.

Университет в определённой степени способен контролировать и регулировать всевозможные формы взаимодействия с перечисленными группами, а также способствовать их формированию.

Если говорить об особенностях образовательной организации высшего образования, обуславливают то, что при анализе и управлении образовательной организацией экономический подход нужно использовать с особой осторожностью. Данная особенность связана с тем, что государственные университеты являются некоммерческими организациями, в основе которых лежит основной принцип - нераспределёемость прибыли, то есть они не имеют права беспрепятственно распоряжаться получаемой прибылью [2].

В целом, для стабильного существования функции полезности следует придерживаться мнения, что дальнейшее развитие того или иного направления в университете должно зависеть от соотношения получаемых издержек и приобретаемой выгоды при реализации этого направления развития. Ограниченность ресурсов, однозначно, является одним из важнейших понятий в финансовом менеджменте. В своей работе Рихард Эренберг отмечал важность учёта этой ограниченности при управлении образовательной организацией высшего образования, он писал: «Исследовательские университеты будут процветать в будущем, только если они будут замещать одни виды деятельности другими, более эффективными».

Говоря непосредственно о высшем образовании в Российской Федерации, следует отметить, что так же, как и в Соединённых Штатах Америки, периодически испытывает кризис в сфере высшего образования. После дефолта 1998 года университеты столкнулись с существенным сокращением как бюджетных, так и внебюджетных средств, и им пришлось немедленно начать постепенную адаптацию к новой ситуации. Анализируя стратегии адаптации университетов, были выявлены 6 основных вариантов подобных стратегий: максимальное качество, глобализация, финансовое благополучие, консервация, диверсификация и стагнация. При этом значительное количество учебных заведений применяло определённо экономическую стратегию «финансовое благополучие», которая соответствует принципу максимизации дохода. Но были и такие заведения, которые ориентировались не на финансовые показатели, а, на качество [3].

На сегодняшний день, в образовательной сфере сложилась достаточно благоприятная ситуация, и тем более интересно, насколько часто в настоящее время применяется именно экономический подход, для этого были использованы данные мониторинга образования, проведённого Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» совместно с Левада центром. В рамках данного мониторинга было опрошено 470 руководителей образовательных организаций высшего образования.

Соответственно, для того чтобы понять, руководствуется ли администрация университета критериями, характерными для коммерческих фирм или нет, мы проанализировали мониторинг образования. Всё это говорит о том, что руководители позиционируют свои учебные заведения как хозяйствующие субъекты на рынке образовательных услуг.

Распределение дополнительных средств

Если предположить, что в распоряжении Вашего учреждения окажутся дополнительные финансовые средства (в объемах, составляющих примерно 30% бюджета Вашего учреждения), то на что бы Вы их израсходовали?	Процент вузов
Снизим плату за обучение	8,9
Будем расширять спектр образовательных программ и услуг	38,9
Будем повышать заработную плату	68,7
Будем привлекать новых преподавателей	37,0
Осуществим закупку / издание новой учебной и научной литературы	56,6
Обновим учебное и научное оборудование	67,0
Проведем ремонт / новое строительство учебных помещений / зданий	63,8
Расширим финансирование инициативных научных исследований внутри нашего учреждения	42,6
Осуществим другие мероприятия, не связанные с образовательным процессом	3,0
Другое	1,3
Нет ответа	3,2

Рис. 1. Результаты мониторинга по вопросу о распределении дополнительных средств в университете

Список литературы

1. Бланк И. А. Финансовый менеджмент : учебный курс / И. А. Бланк. – 2-е изд-е, перераб и доп. - Киев: Эльга, Ника-Центр, 2004. 656 с.
2. Друкер П. Управление знаниями / П. Друкер, И. Нонако, Д. Гарвин. - М. : Альпина Бизнес Букс, 2006. - 208 с.
3. Теплова Т. В. Финансовый менеджмент / Т. В. Теплова. - М. : ГУ ВШЭ, 2000. - 504 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ СИСТЕМЫ ОЗДОРОВЛЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Куксин Александр Владимирович
Кубанский государственный университет г. Краснодар
aleksvladqu@mail.ru

В работе выявлены проблемы развития профсоюзной системы оздоровления членов профсоюза работников образования, а так же приведены положительные примеры деятельности в этом направлении Кубанского государственного университета.

Ключевые слова: система оздоровления членов профсоюза; оздоровление; снижение заболеваемости.

PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF TRADE UNION HEALTH SYSTEM FOR THE MEMBERS OF EDUCATION EMPLOYEES UNION

Kuksin Alexander Vladimirovich
Kuban State University, Krasnodar, aleksvladqu@mail.ru

Problems of the development of trade-union health system for members of the education employees union are revealed, and positive examples of activity in this direction of the Kuban state university are cited in the article.

Keywords: system of improvement of members of trade union; health improvement; reduction in morbidity.

Одной из важнейших проблем деятельности профсоюзной организации в ВУЗе является создание качественной и эффективной системы оздоровления членов профсоюза. Наличие такой системы является мощным мотивирующим фактором профсоюзного членства и роста популярности профсоюза, несет в себе колоссальный PR-эффект.

В качестве примера можно привести реализацию комплексной программы оздоровления, реализуемую в первичной профсоюзной организации Кубанского государственного университета. Данная программа была принята на 2016-2017гг. Цели данной Программы были:

- активизация работы первичной профсоюзной организации по защите социальных, трудовых, профессиональных прав работников-членов Профсоюза;
- выявление и обобщение передового опыта, повышение мотивации профсоюзного членства в Профсоюзе, развитие инновационных форм социальной поддержки работников – членов Профсоюза;
- совершенствование работы по организации оздоровления и отдыха работников и членов их семей;
- содействие творческой и профессиональной активности профсоюзных бюро первичной профсоюзной организации, направленной на популяризацию здорового образа жизни.

Задачи Программы определялись как:

- повышение эффективности договорного регулирования социально-трудовых отношений, ориентированного на достижение конкретных результатов;
- защита прав членов Профсоюза на охрану труда и здоровья;
- содействие улучшению работы по оздоровлению и отдыху членов Профсоюза, привлечению на эти цели дополнительных финансовых средств;
- определение эффективных и результативных формы работы по оздоровлению членов Профсоюза и связанной с ним мотивации профсоюзного членства;
- популяризация здорового образа жизни среди членов Профсоюза;
- поощрение успешной деятельности профсоюзных активистов по оздоровлению членов Профсоюза и пропаганде здорового образа жизни.

Основные мероприятия Программы представлены в таблице 1.

Таблица 1. Основные мероприятия Программы оздоровления КубГУ

Оздоровление членов Профсоюза	Повышение выплат на одного человека до 1500 рублей для удешевления медицинских услуг в санатории - профилактории КубГУ «Юность»	Увеличение числа оздоравливаемых работников до 800 человек.
	Увеличение до 2500 рублей данных выплат работникам из числа профсоюзного актива	Рост мотивации профсоюзного членства и числа профсоюзного актива
	Оплата 50% стоимости посещения бассейна в физкультурно-оздоровительном комплексе КубГУ «Аквакуб» профсоюзному активу	Увеличение количества членов Профсоюза
	Заключение договоров с санаторно-оздоровительными учреждениями Краснодарского края с льготной стоимостью лечения	Увеличение числа оздоравливаемых
	Увеличение числа бесплатных оздоровительных путевок в Центр отдыха работников образования «Рассвет» в г.Геленджике, в студенческий спортивно-оздоровительный комплекс «Радуга» с.Дивноморское	Увеличение количества путевок до 100 штук
	Увеличение количества поездок выходного дня в летний период (дважды в неделю) на Черноморское побережье (п.Джубга, п.Архипо-Осиповка)	Увеличение числа оздоравливаемых на 300 человек
	Совершенствование деятельности Стрелкового клуба КубГУ	Увеличение числа членов клуба до 200 человек, участие в соревнованиях краевого и межрегионального уровней
	Развитие деятельности альпинистского клуба «Крокус»	Увеличение числа членов клуба до 50 человек, участие в соревнованиях краевого и межрегионального уровней
Развитие деятельности Группы Здоровья	Популяризация здорового образа жизни, увеличение	

		числа членов Группы до 100 человек
	Развитие спортивной секции бадминтона	Популяризация здорового образа жизни, увеличение секции до 50 человек, участие в межвузовских соревнованиях
	Создание секции пешего туризма	Популяризация здорового образа жизни, участие в краеведческой программе, организация и проведение туристских походов
	Размещение на профсоюзных стендах на факультетах наглядной агитации по пропаганде здорового образа жизни	Популяризация здорового образа жизни, увеличение числа оздоравливаемых
	Поощрение призеров и участников Спартакиады среди членов Профсоюза	Рост мотивации профсоюзного членства и числа профсоюзного актива
Оздоровление детей членов Профсоюза	Работа с Министерством труда и социального развития Краснодарского края по увеличению количества путевок для детей членов Профсоюза из числа многодетных - и малоимущих семей	Рост мотивации профсоюзного членства, увеличение числа оздоравливаемых детей членов Профсоюза
	Частичная компенсация членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета оздоровительных путевок в детские оздоровительные учреждения Краснодарского края	Рост мотивации профсоюзного членства увеличение числа оздоравливаемых детей членов Профсоюза

Индикаторами Программы были определены следующие показатели:

- развитие инновационных форм социальной поддержки членов Профсоюза;
- увеличение числа профсоюзного актива;
- увеличение числа оздоравливаемых членов Профсоюза и членов их семей до 2000 человек;
- увеличение числа членов спортивных секций, клубов и группы здоровья;
- снижение заболеваемости членов Профсоюза;
- сохранение вузовского санатория-профилактория «Юность».

По итогам предварительного мониторинга реализации программы были достигнуты следующие результаты:

Количество путевок в ССОК «Радуга» с Дивноморское увеличилось на 20%, что позволило повысить число оздоравливаемых членов Профсоюза до 80 человек.

Повышение выплат на одного человека для удешевления медицинских услуг в санатории - профилактории КубГУ «Юность» позволило повысить уровень и качество медицинского обслуживания и увеличить объем медицинской помощи до 10 человек.

Заключены договоры с курортами Кавказа и Крыма по удешевлению санаторно-курортного лечения членам Профсоюза:

- с санаторием «Ди Луч» (г. Анапа), 20% скидка;
- с санаторием «Красная Талка» (г. Геленджик), 10% скидка;
- с санаторием «Русь» (г. Горячий ключ), 10% скидка;
- с санаторием «Плаза», (г. Кисловодск, г. Железноводск), 15% скидка;
- с санаторием «Запорожье» (г. Ялта), 15% скидка;
- с пансионатом «Экоцентр» (п. Береговое, республика Крым).

Такая инновационная форма социальной поддержки членов Профсоюза позволила увеличить число оздоравливаемых ещё на 60 человек.

Активная организация оздоровительных поездок выходного дня на Черноморское побережье и в горные рекреационные зоны Краснодарского края позволила течение сезона дополнительно оздоровить 450 человек.

В санатории профилактории «Юность» удалось повысить число оздоравливаемых до 630 человек (+ 5%).

В физкультурно-оздоровительном комплексе «Аквакуб» удалось увеличить число постоянно занимающихся плаванием и аквааэробикой до 300 человек. Начала действовать пилотная программа частичной компенсации профактиву посещений занятий в бассейне.

Действуют Стрелковый клуб, спортивная секция бадминтона и Группа здоровья, курируемых и обеспечиваемых ППО КубГУ. В результате этой работы дополнительно удалось оздоровить более 250 человек.

В секции пешего туризма занимаются около 150 человек.

В результате социального партнерства с Министерством труда и социального развития Краснодарского края дополнительно направлено на бесплатное санаторное лечение 15 детей многодетных и малоимущих членов Профсоюза.

36 членов Профсоюза приобрели путевки с 20% скидкой по программе ФНПР «Профсоюзная путевка» в 2016 году.

На профсоюзных стендах факультетов размещена наглядная агитация по пропаганде здорового образа жизни, а также информация о работе клубов и спортивных секций, в количестве 38 плакатов и объявлений о графике работы секций и мотиваторов занятиями физкультурой со стороны великих деятелей человечества.

В результате данного комплекса мероприятий удалось довести число оздоравливаемых до контрольной цифры индикатора – 2000 человек (+более 30%).

На оздоровление в 2016 и в 2017г. было выделено около 1500 тысяч руб., что фактически говорит о равном уровне финансирования, но неоднородности структуры выплат и фактическом сокращении финансирования на фоне инфляционных процессов. Выросло число привлекаемых средств, объем которого фактически адекватен уровню фактической инфляции.

При этом средства на оздоровление были скоординированы на уровне 2016г., что говорит о выросшей эффективности финансирования и софинансирования оздоровления ППО и социальными партнерами.

При этом следует отметить, что средний показатель отношения числа больничных листов к 100 человек вдвое лучше, чем средний по стране. Также растет доля больничных, связанных с беременностью и родами.

Сократилось число обращений за материальной помощью, связанной с болезнями.

Однако в ходе реализации были выявлены следующие проблемы:

- острая актуальность форм длительного оздоровления и ранней диагностики;
- ограниченность средств, выделяемых на оздоровление;
- индифферентный подход к своему здоровью самих членов профсоюза.

Таким образом, следующим этапом развития программы должны будут быть:

- качественный рост длительных форм оздоровления;
- активизация фандрайзинговых технологий медицинской кооперации,
- систематический контроль за обязательными медосмотрами и диспансеризацией;
- активная пропаганда здорового образа жизни и роли профсоюза в оздоровлении.

Список литературы:

1. Программа Развития деятельности Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2020 гг. - Москва, 2015
2. Программа оздоровления членов профсоюза Первичной профсоюзной организации Кубанского государственного университета;
3. Российская федерация. Законы. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (последняя редакция);
4. Российская федерация. Законы. О Коллективных договорах и соглашениях : федер. закон от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017).

РОЛЬ ПРОФСОЮЗА В ПРОЦЕССЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Е.А. Лазарева

*К.т.н., доцент Председатель ППО работников ЮРГПУ(НПИ),
г.Новочеркасск, lazarewa_urgtu@mail.ru*

В.Н. Гарькуша

*К.э.н. доцент Южно – Российский государственный
политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова,
г. Новочеркасск, E-mail: garkusha_v@yahoo.com*

Рассмотрены подходы к определению роли профсоюзной организации в формировании компетенций студентов высших учебных заведений, которые будут востребованы работодателями в условиях динамично изменяющейся окружающей среды.

Ключевые слова: профсоюз, вуз, работодатель, компетенции.

THE ROLE OF THE TRADE UNION IN ORGANIZATION OF THE EMPLOYERS AND UNIVERSITY INTERACTION

E.A. Lazareva, V.N. Gar'kusha

The approaches to the definition of the trade union organization role in the formation of competences of the students of universities, who will be in demand by employers in the dynamically changing environment conditions, are considered.

Key words: trade union, university, employer, competences

Взаимодействие работодателей и высшей школы, на наш взгляд, целесообразно определять с точки зрения стратегических задач, стоящих перед ними. При этом компетентный подход к достижению поставленных целей становится определяющим как для работодателей, так и для высшей школы. Компетентный подход в образовании в противоположность концепции усвоения знаний, предполагает освоение студентами различного рода умений, позволяющих им в будущем действовать эффективно в различных ситуациях профессиональной, личной и общественной жизни [1].

Основная стратегическая задача любого производителя состоит в достижении целей организации путём оптимального использования существующего потенциала и приведении потенциала организации в соответствие с требованиями изменяющейся внешней среды для обеспечения конкурентоспособности и эффективного функционирования в будущем.

Решение этой задачи зависят от способности организации эффективно использовать свои ресурсы и прежде всего от управленческих возможностей. Возможности менеджмента, и прежде всего, общего менеджмента, по мнению И. Ансоффа, определяются двумя факторами [2]. Первый из них связан с термином компетенция, представляющим собой диапазон навыков, которые организация может использовать при формировании своего стратегического поведения. Второй фактор – производительность, определяемая как объем работы, которую может выполнить организация в рамках стратегического направления деятельности.

Под компетенцией организации ряд авторов понимают также межфункциональную интеграцию и координацию способностей организации [3]. Например, компетенция одного подразделения в области разработки нового продукта может быть результатом интеграции характеристик ее управленческой информационной системы, маркетинговых способностей, способностей в области НИОКР и производственных способностей структурного подразделения.

Нам представляется, что компетенция организации – это способность организации, ее персонала выполнять требуемую работу в соответствии со стратегическим видением, миссией и ценностями организации.

Одна из главных задач высшей школы, на наш взгляд, заключается в том, чтобы выпустить из университета молодого специалиста, способного участвовать в реализации ключевых и отличительных компетенций организации и способного к дальнейшему обучению. Речь идет о таком популярном сегодня термине, как "образование через всю жизнь". Актуальность этой задачи подтверждается тем, что и организация в которую приходит молодой специалист, должна быть «обучающейся», то есть уметь создавать, приобретать и преобразовывать знания и менять свое поведение на основе новых знаний и нового уровня понимания конкретной ситуации.

Как известно, стандарты третьего поколения предполагают формирование общекультурных, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. При этом выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать, например, такими общекультурными компетенциями, как: способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции; способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; способностью к самоорганизации и самообразованию; способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности; и такими общепрофессиональными компетенциями, как: способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений; способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации и др. Это тем более становится важным, ведь как показывают опросы, работодатели в целом удовлетворены объемом базовых знаний, компьютерной подготовкой.

И гораздо больше нареканий вызывает уровень специальных знаний и представлений о будущих должностных обязанностях, профессиональные навыки и личностные качества молодых специалистов. Их неумение применять на практике полученные знания, недостаточная нацеленность на профессиональный рост, неготовность к командной работе [1]. И роль профсоюзной организации студентов и сотрудников в освоении и практической реализации этих компетенций трудно переоценить.

Профсоюзная организация студентов и сотрудников ЮРГПУ(НПИ) с первого студенческого дня активно участвует в формировании общекультурных и общепрофессиональных компетенций, ценностных ориентаций и воспитания личности. Этому способствуют многолетние традиции, сформированные в университете: посвящение в студенты, фестиваль первокурсника, фестиваль талантов первокурсников, студенческий весенний бал, фестиваль художественной самодеятельности студентов «Студенческая весна», спар-

такиады сотрудников и студентов, субботники работников и студентов в рамках реализации программы «Экологизация и дизайн учебного городка в ЮРГПУ(НПИ)» и т.д.

Список литературы:

1. Иванов Д. А. Компетенции и компетентный подход в современном образовании. [edusite.ru/p 16 aa1, html](http://edusite.ru/p/16_aa1.html)
2. Ансофф И. Стратегический менеджмент. Классическое издание / И. Ансофф // под ред. Петрова А.Н. ; [пер. с англ.] - СПб. : Питер, 2009. - 344 с.
3. Хангер Д. Д. Основы стратегического менеджмента / Д. Д. Хангер, Т. Л. Уилен ; [пер. с англ.]. - 4-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 319 с.

МОТИВАЦИЯ ПРОФСОЮЗНОГО ЧЛЕНСТВА, КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

*Е.А. Лазарева,
Председатель ППО работников ЮРГПУ(НПИ)
E-mail: lazarewa_urgtu@mail.ru*

*В.Н. Гарькуша
Заместитель председателя ППО работников ЮРГПУ(НПИ)
garkusha_v@yahoo.com*

*Южно – Российский государственный политехнический
университет (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск*

Рассмотрены подходы к формированию мотивации профсоюзного членства, как показателя деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения, предложены показатели оценки эффективной профсоюзной организации.

Ключевые слова: профсоюз, вуз, мотивация, показатели оценки эффективной деятельности профсоюзной организации

TRADE UNION MEMBERSHIP MOTIVATION AS A FACTOR OF SUCCESSFUL ACTIVITIES

V.N. Garkusha

*Platov South - Russian State Polytechnic University (NPI), Novocherkassk
E-mail: lazarewa_urgtu@mail.ru, garkusha_v@yahoo.com*

The article presents approaches to trade union membership motivation as an indicator of activity of the educational institution trade union. The criteria for evaluating the effectiveness of trade union organization are proposed.

Keywords: trade union organization, higher educational institution, motivation, evaluation of the effectiveness of the trade union organization.

В условиях нарастающей неопределенности и динамизма окружающей внешней среды стратегический подход является наиболее адекватным для управления развитием не только предпринимательских структур, но и социальных систем, в том числе и системы образования. Образовательное учреждение высшего образования (ВО) при этом рассматривается как элемент системы образования, а его

развитие — как процесс системных преобразований стратегического характера, направленный на выполнение миссии образовательного учреждения в конкретном социуме и в условиях определенной образовательной ситуации.

В связи с этим необходима разработка стратегии развития и деятельности образовательного учреждения ВО с позиций стратегического менеджмента в образовании.

Деятельность учреждения ВО затрагивает многочисленную группу, так или иначе заинтересованные в ее работе и результатах. Эти группы состоят из заинтересованных лиц (stakeholders), поскольку либо цели учреждения влияют на них, либо, наоборот, они сами влияют на эти цели. При принятии любого стратегического решения интересы одной группы заинтересованных лиц могут вступить в конфликт с интересами другой. [1]

Профсоюзы как одна из важнейших групп заинтересованных лиц стараются добиться достаточной заработной платы и гарантии занятости работников. И от того насколько сильна и ответственна профсоюзная организация в достижении поставленных целей зависит мотивация работников учреждения ВО, а следовательно, и эффективность его функционирования и развития. Мотивация профсоюзного членства является важнейшим показателем эффективности деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения. Однако нам представляется, что для более полной оценки эффективности деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения целесообразно проанализировать следующие направления:

1. цели, назначение и объекты оценки эффективности деятельности ПО;
2. использование результатов оценки эффективности деятельности ПО.

Основными целями деятельности первичной профсоюзной организации образования являются:

- представительство и защита индивидуальных и коллективных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов Профсоюза;
- реализация прав Профсоюза и его организации на представительство в коллегиальных органах управления;
- создание условий для повышения жизненного уровня членов Профсоюза и членов их семей.

Исходя из этих целей, главным критерием эффективности работы ППО является ее полезность для членов профсоюзной организации, что иллюстрируется численностью членов Профсоюза и соответственно размером собираемых целевых профсоюзных взносов. Однако, в условиях увеличения дефицита средств под влиянием финансово-экономического кризиса, очень важным становится эффективное использование того, что есть, а также поиск внутренних резервов и альтернативных источников ресурсов. Объективно, в процессе деятельности профсоюзной организацией возникает необходимость в оценке её функционирования и развития с позиций результативности и эффективности.

В связи с вышеизложенным, на наш взгляд, критериями оценки эффективности деятельности профсоюзной организации являются:

1. Организационная работа.
2. Социальное партнерство.
3. Социально – правовая защита.
4. Информационная работа.
5. Охрана труда.
6. Оздоровление и отдых.
7. Культурно-массовая работа.

Эффективность деятельности профсоюзной организации по данным направлениям может быть оценена только при условии разработки конкретных критериев и показателей оценки по каждому направлению.

Практическая значимость Положения, на наш взгляд, заключается в повышении эффективности профсоюзной деятельности как отдельных профсоюзных структурных подразделений, так и в целом ПО учреждения ВПО и, как следствие, повышение эффективности деятельности учреждения ВПО в области подготовки студентов, востребованных рынком.

Список литература:

1. Хангер Д. Д. Основы стратегического менеджмента / Д. Д. Хангер, Т. Л. Уилен ; [пер. с англ.]. - 4-е изд. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008. - 319 с.

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА В УСЛОВИЯХ ВЫПОЛНЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ ДОРОЖНОЙ КАРТЫ МИНОБРНАУКИ

А.В. Ложникова

*Томский государственный университет, Первичная профсоюзная
организация Томского государственного университета, г. Томск
E-mail: tfg@mail.ru*

В статье рассматривается проблема неравенства трудовых доходов населения как одна из важнейших мировых проблем. Проанализированы дорожная карта Министерства образования и науки РФ, а также лучшие мировые практики с целью корректировки показателей базового соотношения студентов и преподавателей вузов.

Ключевые слова: «полубезработные» преподаватели, дорожная карта Министерства образования и науки РФ, профсоюзы вузов.

ELABORATION OF THE DEVELOPMENT STRATEGY OF THE UNIVERSITY PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATION ACTIVITY IN CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF THE MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE ROAD MAP ACTIONS

A.V. Lozhnikova

The article considers the problem of population labor incomes inequality as one of the most important world problems. The roadmap of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation and the best world practices have been analyzed for the purpose of students and university teachers basic ratio indicators adjustment.

Key words: «half unemployed» teachers, the roadmap of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, university trade unions.

Одной из самых важных мировых проблем сегодня является проблема неравенства трудовых доходов населения. Данная проблема является центральной в бестселлере французского экономиста Т. Пикетти «Капитал в XXI веке» [1]. Автор определяет данную проблему

в качестве одной из причин мирового финансового кризиса, разразившегося в США в 2008 г. О пропасти между высокими и низкими трудовыми доходами в российской экономике, в т.ч. в секторе высшего образования, также написано много острых статей. К сожалению, свой уверенный вклад в увеличение масштаба названной проблемы на уровне вуза, в углубление дифференциации трудовых доходов категорий персонала ППС и АУП, вносит дорожная карта Министерства образования и науки РФ. Согласно ней, ключевое для профессорско-преподавательского состава (ППС) российских вузов соотношение между количеством ППС и студентов определено как 1 преподаватель на почти 12 студентов. Таким образом, чтобы уложиться в данное нормативное соотношение, руководство вузов, что называется, «режет» по живому кафедры, диссертационные советы, научные школы, предлагая сотрудникам ППС, преимущественно уважаемым кандидатам и докторам наук, переводиться с полноценной ставки 1,0 на ее десятые доли с прямо пропорциональным сокращением трудового дохода. Немаловажно и то, что перевод работников на неполную ставку также является формальным инструментом выполнения «Майских» указов президента РФ о повышении средней заработной платы работников бюджетной сферы, однако, на деле зарплата бюджетников в большинстве регионов далеки от средней по экономике, а во многих случаях даже уменьшились в сравнении с 2012 годом.

Российские вузы под руководством Министерства образования и науки РФ активно штурмуют высоты мировых университетских рейтингов. Насколько базовое соотношение между количеством ППС и студентов 1:11,9 соответствует лучшим мировым практикам? Ответ лежит на поверхности: не соответствует. Согласно рейтингу The World University Rankings 2017 «Топ 100 университетов с лучшим соотношением студентов и преподавателей» (Top 100 universities with the best student-to-staff ratio)[2] первая десятка университетов распределилась в интервале значений исследуемого соотношения от 1,1 до 3,5 (Таблица).

Подчеркнем, что сравнение двух аналогичных рейтингов, 2017 г. [2] и 2016 г. [3], показывает снижение и без того минимальных, по российским меркам «дорожной карты» Министерства образования и науки РФ, значений соотношения студентов и сотрудников. В комментарии к данному рейтингу авторы пишут то, что очевидно и оте-

чественным преподавателям, но чего явно не хотят видеть российские чиновники в сфере высшего образования. «Меньшее количество студентов на 1 преподавателя способствует более тесному контакту между ними, обеспечивает быструю обратную связь и вовлечение в интерактивные семинары и дискуссии» («A lower student-to-staff ratio can help students to cultivate closer relationships with their lecturers, have quicker access to essay feedback, and get involved in more interactive seminars and discussions») [2].

Таблица - Первая десятка университетов из Топ 100 университетов с лучшим соотношением студентов и преподавателей [2]

Место в Топ 100 universities with the best student-to-staff ratio	Университет	Страна	Значение соотношения «Число студентов на 1 штатного сотрудника» (Number of students per one member of staff)
1	Oregon Health and Science University	США	1,1
2	Saitama Medical University	Япония	1,5
3	Rush University	США	2,2
3	Tata Institute of Fundamental Research	Индия	2,2
5	Jikei University School of Medicine	Япония	2,4
6	University of Nebraska Medical Center	США	2,5
6	Showa University	Япония	2,5
8	Vanderbilt University	США	3,1
9	Tokyo Medical and Dental University (TMDU)	Япония	3,2
10	Johns Hopkins University	США	3,5

Какие механизмы использует руководство российских вузов, вынужденно воплощая в жизнь вышеуказанное базовое соотношение «дорожной карты» Министерства образования и науки РФ 1:11,9. С

формальной точки зрения мы не можем говорить о массовых сокращениях российских преподавателей высшей школы, поскольку работодатель-вуз предлагает преподавателю не уволиться совсем, а всего лишь перевестись на малую долю ставки, в разы (в 2, 4 и более) уменьшить свой трудовой доход. Это обуславливает попадание сотрудника вуза в критическую зону среднемесячных доходов ниже прожиточного минимума, или проще говоря, в разряд бедных россиян.

Глянцевые отчеты представителей различных ветвей государственной власти в России чаще склонны рапортовать о снижении уровней регистрируемой безработицы, не принимая во внимание ни причины, ни масштабы растущей так называемой неполной занятости. В то же время на Западе давно честно и открыто оперируют категорией «полубезработные». К ним зарубежная статистика относит тех занятых, которые не имеют 40-часовой рабочей недели [4]. Зарубежные профсоюзы собирают детализированную информацию о неполной занятости (неполном рабочем времени). В нашем случае, это будут сотрудники, оформленные по трудовому договору с вузом от 0,9 до 0,1 (и даже менее) ставки штатного преподавателя, зачастую не имеющие возможности альтернативной занятости, адекватной наличию ученых степеней и званий. В дальнейшем судьба «полубезработных» сотрудников должна стать предметом для проведения отраслевых, общенациональных коллективных переговоров профсоюзов вузов и Министерства образования и науки РФ с целью корректировки базового соотношения студентов и преподавателей в сторону лучших мировых практик.

Список литературы:

1. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти. - М. : Ад Магинем Пресс, 2016. – 592 с.
2. Сайт : The World University Rankings 2017: Top 100 universities with the best student-to-staff ratio [Электронный ресурс]. : Режим доступа : <https://www.timeshighereducation.com/student/best-universities/top-universities-best-student-staff-ratio-2017>
3. Сайт : The World University Rankings 2016: Top 100 universities with the best student-to-staff ratio [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://www.timeshighereducation.com/student/news/top-100-universities-best-student-staff-ratio>
4. Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. - М.: Профиздат, 1983. – 165 с.

РОЛЬ ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРАХ

Ложникова А.В., Мерзляков О.Э.

*Томский государственный университет, Первичная профсоюзная
организация Томского государственного университета, г. Томск
E-mail: tfg@mail.ru*

В статье дается анализ информационно-издательской деятельности профсоюза во время ведения коллективных переговоров на примере деятельности Томского государственного университета.

Ключевые слова: информационно-издательская деятельность, коллективные переговоры

THE ROLE OF TRADE UNION INFORMATION AND PUBLISHING ACTIVITIES IN COLLECTIVE BARGAINING

Lozhnikova AV, Merzlyakov O.E.

*Tomsk State University, Primary Trade Union Organization of Tomsk State
University, Tomsk, E-mail: tfg@mail.ru*

The article gives an analysis of the trade union information and publishing activities during collective bargaining on the example of the Tomsk State University activities.

Keywords: information and publishing activities, collective bargaining

В отличие от коллективного договора, термин «коллективные переговоры» пока не так привычен рядовым представителям первичной профсоюзной организации вуза. В советский период профсоюзы носили специфический характер, имели общий с японскими профсоюзами вектор сотрудничества между трудовым коллективом и администрацией [1]. Но с момента рыночных преобразований в экономике России эта специфика перестала быть актуальной. В рыночной экономике показатели прибыли становятся приоритетом номер один для работодателей, что часто предполагает сокращения персонала, фонда оплаты труда, социальных выплат. В условиях социализма и

капитализма профсоюзы решают кардинально отличающиеся задачи, обусловленные общественной (народной) в первом случае и преимущественно частной во втором случае формой собственности на средства производства. Если в Японии модель сотрудничества между работниками и администрацией основывается на системе пожизненного найма и оплате по старшинству, то на Западе преимущественно реализуется модель конфронтации между профсоюзом и администрацией [2]. В свою очередь, последняя предполагает, что представители профсоюза и администрации ведут коллективные переговоры по самому широкому спектру вопросов, среди которых выделим особо минимальную зарплату и минимальные трудовые нормы – критически важные вопросы с точки зрения выполнения профсоюзами функций контроля над рынком труда и сглаживания неравенства трудовых доходов [3]. В ходе коллективных переговоров обсуждаются и вопросы, которые относятся к компетенции администрации (менеджмента): производственные планы, финансовое положение, организация и структура компании, кадровая политика, внедрение новой техники и технологий, повышение квалификации и др. Профсоюзы Японии, к примеру, руководствуются так называемой теорией «пирога», согласно которой коллективные переговоры не должны ограничиваться лишь разделом прибылей – «пирога», а должны распространяться и на сферу производства, т.е. влиять на увеличение «пирога». Результатом коллективных переговоров являются профсоюзные гарантии - это отраженные в тексте коллективного договора только для членов профсоюза права, связанные с правом на труд [2].

Решающую роль в подготовке и проведении коллективных переговоров мы отводим информационно-издательской деятельности профсоюзов, нацеленной на рядового члена первичной профсоюзной организации. Только с условием ее активного развития можно серьезно изменить подходы в работе современных российских профсоюзов, в том числе в вузах, что не может положительно не сказаться на усилении мотивации профсоюзного членства. В этой области в нашей профсоюзной организации разработан ряд подходов, реализуемых на практике и размещенных на сайте Профсоюзной организации сотрудников ТГУ profcom.tsu.ru, а также в ежемесячном выпуске информационного листка «Вместе». Предлагаем выделить в структуре современной информационно-издательской деятельности профсоюзов следующие три содержательных блока.

Первый блок мы условно называем «профсоюзное меню». Это информация, отражает весь спектр льгот и дополнительных гарантий, для членов профсоюза, которыми он может воспользоваться в течение года.

Второй блок информационно-издательской деятельности профсоюзов непосредственно связан с решением проблемы смены подходов в их работе в условиях капиталистической экономики и освещает опыт работы профсоюзов в Европе, Японии и США, показывает широкий спектр их задач и огромные достижения по итогам 200-летнего поступательного развития. Традиционно в коллективных договорах закрепляется ежегодное обязательство работодателя на индексацию заработной платы в соответствии с уровнем инфляции в стране. За рубежом профсоюзы активно добиваются реализации права работников на ежегодное обучение, профессиональную переподготовку. С непосредственным участием профсоюзов трудовые коллективы добиваются развития производственной демократии, широкого представительства работников наряду с хозяевами-акционерами в Наблюдательных советах (в Германии эта цифра достигает 50%).

Третий блок призван воплотить на практике одно из важных достижений как советских, так и западных профсоюзов: «Профсоюзам доступна полная производственно-экономическая информация». В Италии право профсоюзов на получение информации закрепляется в коллективных договорах, а в Великобритании, Финляндии, Швеции это право установлено в самом трудовом законодательстве. Широкая система передачи и распределения информации между менеджментом, профсоюзом и всеми работниками – важный элемент японской промышленной культуры, это обязательное условие для вовлечения работников предприятий в принятие коллективных управленческих решений. От профсоюзов у администрации не должно быть секретов. Российским профсоюзам необходимо целенаправленно осуществлять сбор, обработку и доведение до работников производственной, экономической, финансовой информации. В связи с этим, профсоюзам необходимо активно привлекать для участия в коллективных переговорах специалистов по статистике, экономике, праву и др. [2]. Это позволит, наконец, экономике России избавиться от той завесы коммерческой тайны, которой она плотно окутана сегодня. И пока данный тренд только расширяется: Государственная дума РФ в

июле 2017 г. дополнительно закрыла доступ к экономической информации даже ее мелким акционерам (совладельцам).

Коллективные переговоры на отраслевом или общенациональном уровне (централизованные переговоры) являются краеугольным камнем в трудовых отношениях многих европейских стран. Результативное объединение усилий первичных профсоюзных организаций на более высоких уровнях, в свою очередь, обусловлено их массовой информационно-издательской деятельностью.

Список литературы:

1. Молодякова Э. В. Япония: профсоюзы и общество / Э. В. Молодякова. - М. : Наука, 1994. – 240 с.
2. Жарков Б. Н. Профсоюзы и коллективные договоры в капиталистических странах / Б. Н. Жарков. - М. : Профиздат, 1983. – 165 с.
3. Пикетти Т. Капитал в XXI веке / Т. Пикетти. - М. : Ад Магинем Пресс, 2016. – 592 с.

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В ФОРМИРОВАНИИ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА

Е.О. Лотошникова

*ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»
(ДГТУ) г. Ростов-на-Дону, E-mail: ppoasadgtu@yandex.ru*

В статье представлен обобщенный опыт по развитию инновационных форм работы, формирования гражданских, патриотических и духовно-нравственных ценностей среди молодежи, в соответствии с Коллективным договором ДГТУ на 2017 – 2020 годы.

DEVELOPMENT OF THE INFORMATION AND PUBLISHING ACTIVITY OF THE TRADE UNION IN THE FORMATION OF THE POSITIVE IMAGE OF THE PRIMARY TRADE UNION ORGANIZATION OF THE UNIVERSITY

E.O. Lotoshnikova

*Don State Technical University (DSTU), Rostov-on-Don,
E-mail: ppoasadgtu@yandex.ru*

The article presents a generalized experience in the development of innovative forms of work, the formation of civil, patriotic and moral values among young people, in accordance with the Collective Agreement of the DSTU for 2017-2020.

Профсоюзная организация ДГТУ осуществляет свою деятельность по основным направлениям деятельности трудового коллектива: выполнение уставных задач, социально-экономической и правовой защиты, охраны труда и здоровья, санаторно-курортного лечения, отдыха преподавателей, сотрудников и студентов университета, В рамках социального партнерства между Донским государственным техническим университетом и первичной профсоюзной организацией ДГТУ разработаны комплексные проектно-целевые программы «Здоровые дети», «Здоровье», «Ветераны», «Доступное жилье» и др. Ежегодно администрация ВУЗа и профком заключают «Соглашение по охране труда». Выполнение «Соглашения...» подтверждается актом и подписывается совместной комиссией. Результаты

комплексных проектно-целевых программ обсуждаются один раз в полугодие на заседании Ученого Совета Донского государственного технического университета.

В целях обобщения передового опыта по развитию инновационных форм работы, формирования гражданских, патриотических и духовно-нравственных ценностей среди молодежи, в соответствии с Коллективным договором ДГТУ на 2017 – 2020 годы, профсоюзный комитет работников ДГТУ в преддверии подготовки к празднованию Дня Победы в Великой Отечественной войне подготовил и провел Международный форум «Победный май 1945 года!». Организаторами Форума выступили ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет» (ДГТУ), Первичная профсоюзная организация работников ДГТУ, Первичная профсоюзная организация обучающихся ДГТУ при поддержке Администрации г. Ростова-на-Дону, Министерства культуры Ростовской области, Общественной палаты Ростовской области. Председатель Форума - ректор ДГТУ, д-р техн. наук, профессор Месхи Б.Ч., кураторы Форума - председатель Совета молодых преподавателей ДГТУ Чантурия К.П., заместитель председателя Первичной профсоюзной организации обучающихся ДГТУ Усепян Л.М.

Более подробно следует сказать об информационной и издательской деятельности профсоюзной организации, в т.ч. в рамках проведения Международного форума.

День Победы – наш всенародный праздник. Боевые красные знамена, георгиевские ленты и гвоздики стали неизменными символами Дня Победы. Это не просто символы, это дань уважения тем, кто отстаивал нашу независимость и освободил Европу от фашизма. Мы сохранили в наших сердцах память об их мужестве, верности долгу и любви к Родине. Эта дата навсегда останется в народной памяти, как день нашей национальной гордости.

В конкурсной программе Форума был организован фотоконкурс по следующим номинациям:

- «Лица Победы». Современные творческие работы – фотографии ветеранов Великой Отечественной войны, тружеников тыла, блокадников, детей войны, узников фашистских лагерей; в т.ч. ветеранов ВУЗов.
- «Навечно памяти народной». Современные творческие работы – фотографии подлинных культурно-исторических объектов, посвященных Великой Отечественной войне.

– «Духовно-патриотическое воспитание молодежи». Современные творческие работы – фотографии наших современников, потомков ветеранов Великой Отечественной Войны, защитников Отечества, участников патриотических движений и мероприятий, посвященных Великой Отечественной Войне (второй мировой войне).

В рамках Форума организованы круглые столы и культурно-массовые мероприятия с Кабардино-Балкарским государственным университетом им. Х.М. Бербекова «Никто не забыт, ничто не забыто!», Чеченским государственным педагогическим университетом и Северо-Кавказским горно-металлургическим институтом (государственный технологический университет) «Кавказ – наш общий дом» в гг. Ростове-на-Дону – Грозном – Владикавказе – п. Эльбрус.

Активное участие принимали преподаватели и студенты дружественных ВУЗов. Кроме встреч с коллегами были организованы интересные экскурсии с посещением достопримечательностей городов.

Нам, участникам, особенно интересно было побеседовать с жителями, слушать их воспоминания о периоде жизни в годы войны и вклад жителей этих городов в победу над фашисткой Германией. Мы, также побывали в городах Минеральные Воды, Пятигорск, Кисловодск, которые летом 1942г. были захвачены в результате боевых действий группой армий «А», созданной для наступления на Кавказ. Наш город – «ворота Кавказа» – был взят немцами в июне 1942 года. После поражения под Ростовом-на-Дону создалась реальная опасность прорыва гитлеровцев в Закавказье, поэтому из тыла и с фронта стали отзывать опытных альпинистов и спортсменов, способных обучить солдат горно-стрелковых батальонов технике передвижения по сложному рельефу, передвижению на лыжах и специальным приемам высотного боя. Всего было организовано 26 специальных военно-учебных пунктов горной подготовки.

Боевые действия на Эльбрусе были частью великих сражений за Кавказ. Операцию по захвату этой горной территории немцы называли «Эдельвейс» (название горного альпийского цветка и первой горнострелковой дивизии вермахта). Дивизия была укомплектована отлично обученными в горных условиях, хорошо экипированными горнострелковыми батальонами. Основной удар армий группы «А» был направлен в сторону Моздока, Грозного и Владикавказа, напрямик на Апшеронский полуостров к Баку. Была поставлена задача захвата

Грозненского и Бакинского нефтеносных районов, и далее захват нефтяных месторождений Ирана и Ирака. Именно поэтому одно из культурно-массовых мероприятий проводилось в городах Воинской Славы Грозном и Владикавказе и п. Эльбрус. В воспоминаниях о событиях на Эльбрусе 1942 – 1943г.г. местные жители говорили: «перед глазами встают обычные советские люди с оружием в руках, часто не имеющие ни малейшего опыта восхождений в горах, без соответствующего снаряжения, сражались с противником на больших высотах. А зимой 1943 года в сложных погодных условиях с «кошками» на валенках они сорвали немецкий флаг с вершины Эльбруса и установили красное знамя».

Большую помощь в организации культурно-массовых мероприятий в п. Эльбрус оказали проректор по воспитательной работе и социальным вопросам КБГУ им. Х.М. Бербекова А.М. Кумыков и председатель профсоюзной организации Кобозев И.Л.

Во Владикавказе мы встречались с коллегами Северо-Кавказского горно-металлургического института (государственный технологический университет) и активом профсоюзной организации ВУЗа. Знакомство произошло быстро. Особенно сблизило нас совместное проведение подготовки и участие в культурных мероприятиях, директор музея Н.Г. Фидарова провела интересную экскурсию. Активно работали студенты под руководством председателя ППОО Темболата Бясова. Конечно, основную работу по организации экскурсий по городу, питанию участников взяли на себя председатель первичной профсоюзной организации сотрудников Загалова Л.А. и проректор по развитию инфраструктуры Д.А. Камболов, исполняющий на этот период обязанности ректора.

Владикавказ (со значением «владей Кавказом») было дано название крепости П.С. Потёмкиным) расположен в центральной части Северного Кавказа. В городе было сосредоточено большинство промышленных предприятий, которые явились прочной индустриальной базой Северной Осетии и ускорили процесс формирования кадров. Мирное развитие города было прервано войной. Немцы создали мощную группировку для захвата города. Четырёхдневная битва за Владикавказ окончилась полным поражением немецкого танкового корпуса. С разгрома войск вермахта под Владикавказом началось освобождение Северной Осетии от немецко-фашистских захватчиков. В годы Великой Отечественной войны 30 тысяч уроженцев Владикавказа награждены орденами и медалями. Город дал

стране 22 Героя Советского Союза и 11 генералов, а вся Северная Осетия более 80 Героев Советского Союза. Указом Президента Российской Федерации Владикавказу 8 октября 2007 года присвоено почётное звание «Город Воинской Славы».

Осталась еще половина пути. Впереди был г. Грозный, расположенный на обоих берегах реки Сунжи. Делегацию ДГТУ тепло встретили в Чеченском государственном педагогическом университете. На расширенном ректорате ЧГПУ мы имели возможность познакомиться с коллегами. Выступили проректор по научной и международной деятельности Т.Б. Джамбекова, проректор по общим вопросам А.С.-А. Гатаев, деканы факультетов, интересные научно-исследовательские разработки представили студенты. Руководитель делегации Е.О. Лотошникова в своем выступлении рассказала об университете и результатах выборов ректора Донского государственного технического университета, обменялись мнениями с коллегами зам. декана Юридического факультета, зав. кафедрой «Коммерческое и предпринимательское право» Е.Ю. Сапожникова, доцент В.А. Ландышев, тепло вспоминала о своей жизни в Грозном (1972 – 1992 г.г.) доцент И.О. Егорочкина.

Далее были организованы интересные экскурсии по городу. Мы посетили памятные места Грозного: Мемориал героям, павшим в боях за свободу и независимость Советской Родины в годы Великой Отечественной войны, Мемориал Славы и Вечный огонь, Аллею героев и др. Побывали в с. Аргун (мечеть «Сердце матери») и поздно вечером вернулись в город. Ночной Грозный произвел на нас неизгладимое впечатление. Вот короткие информационные отрывки экскурсий о нашем пребывании в Грозном:

«После взятия г.Ростова-на-Дону немцы захватили Кубань. В конце августа 1942 года немецкие войска заняли Прохладный, Нальчик, Моздок. Далее продолжали наступление на Орджоникидзе (Владикавказ), и вдоль железнодорожной ветки «Прохладный — Грозный» — на Грозный. Однако, поставленной цели достичь не удалось — ожесточённые бои за Грозный развернулись под Малгобеком и Орджоникидзе. Войска вермахта предприняли в сентябре несколько попыток прорыва фронта, но были остановлены, и в октябре сами перешли к обороне. 1 января 1943 года наши войска перешли в наступление — началось освобождение Северного Кавказа от немецко-фашистских захватчиков. При отступлении немцы разбом-

били грозненские нефтепромыслы, нефтехранилища и нефтеперерабатывающие заводы, горела река Сунжа от вылившихся в неё нефтепродуктов. В кратчайшие сроки нефтяники и энергетики восстановили работоспособность промышленных объектов и Грозный вновь стал давать необходимые фронту и тылу нефтепродукты».

«Сегодня Грозный один из крупных городов Северного Кавказа – второе место по площади и третье – по населению, среди которых более 10 национальностей. Территория города разделена на 4 внутригородских района, не имеющих статуса муниципальных образований: Заводской, Ленинский, Октябрьский и Старопромысловский. Для Чечни 2011г. можно охарактеризовать строительным. Введены в строй комплекс «Грозный-Сити», состоящий из 8 зданий: 40-этажный жилой дом, 30-этажное офисное здание, два 28-этажных жилых дома, два 18-этажных жилых дома, 28-этажный пятизвездочный отель и футбольный стадион им. Ахмата Кадырова вместимостью 30 тыс. человек».

Культурно-массовые мероприятия, организованные в рамках Форума запомнились разнообразием встреч и семинаров, интересными экскурсиями по местам боевой славы. Участники форума приняли обращение к ветеранам Великой Отечественной войны:

ДОРОГИЕ НАШИ ВЕТЕРАНЫ!

День Победы – это символ героизма, силы, мужества и отваги людей, защитивших свою Родину, это призыв настойчиво бороться за приумножение славы старшего поколения, за нашу великую Россию, за мир без войны!

Вы приближали этот день! Вы принесли мир в каждый дом! Вы стали примером мужества и беззаветной любви к Родине для всех поколений!

Примите от участников Международного форума «Победный май 1945 года!» слова искренней любви и благодарности за Ваш подвиг и самоотверженный труд! Живите во здравии еще много лет!

От Донского государственного технического университета в этих мероприятиях участвовали две делегации (руководитель делегаций зам. председателя профсоюзной организации работников ДГТУ Е.О. Лотошникова) – девяносто преподавателей, сотрудников и студентов. Активно работали профсоюзные комитеты работников и обучающихся ДГТУ (М.Г. Магомедов, Е.О. Лотошникова, Д.А. Букланов, Л.М. Усепян, В.Н. Телегина, В.В. Краморова), директор

Политехнического института (филиал ДГТУ) в г. Таганроге А.К. Ис-аев, председатель Совета молодых преподавателей К.П. Чантурия

По результатам проведения Международного форума «Победный май 1945 года!» сформирован и опубликован электронный сборник статей «Победный май 1945 года», который содержит материалы Форума по изучению и популяризации истории родного края, жизни, творчества земляков, повышению в общественном сознании роли патриотизма, формированию чувства сопричастности к истории государства и активной гражданской позиции, стимулированию творческой активности молодежи, сохранению преемственности поколений. Информация о Международном форуме опубликована в газете Донского государственного технического университета «Инженерная смена» и на сайте Ростовской областной организации Профсоюза.

Список литературы

1. Зубова А. Б. История России. XX век / А. Б. Зубова. – М. : АСТ, 2009. – 1024 с.
2. Корелин А. П. Хроника России. XX век / А. П. Корелин, П. П. Черкасов. – М. : Слово, 2002. – 1104 с.
4. Лобжанидзе В. Н. Ростовский государственный строительный университет – из века в век / Лобжанидзе В. Н. – Ростов н/Д : Донской издательский дом, 2004. – 256 с.
5. Интервьюирование автором участников Международного форума.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ВУЗЕ

Н.Н. Лукашева

*Первичная профсоюзная организация работников ФГАОУ ВО
«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, n_lukasheva@bk.ru*

В статье рассматриваются проблемные вопросы социального партнерства в сфере народного образования, среди которых нормирование труда, оплата труда, охрана труда и формирование системы эффективного контракта в вузах.

Ключевые слова: социальное партнерство, нормы трудового законодательства, работодатель, профсоюзная организация, эффективный контракт.

ON SOME ISSUES OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

N. N. Lukasheva

*The Primary trade union organization of the employees of V.I. Vernadsky
Crimean Federal University, Simferopol*

The article discusses the problematic issues of social partnership in the sphere of public education, including labor standardization, system of payment, occupational safety and health and the formation of an effective contract system in higher educational establishments.

Key words: social partnership, labor law norms, employer, trade union organization, effective contract system.

Согласно ст. 2 ТК РФ, социальное партнерство признано одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Формы социального партнерства определяют ст. ст. 27, 35.1 ТК РФ, а также ст. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и деятельности».

Накопленный опыт позволяет говорить о различном толковании и правоприменении норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и профсоюзными организациями, их выборными органами. Руководители организаций часто не соблюдают установленные законом гарантии и компенсации для работников. Принимая положения

коллективного договора, работодатели не всегда настроены выполнять взятые на себя обязательства, пренебрегая требованиями трудового законодательства, стараясь уйти от юридической ответственности за невыполнение или ненадлежащее выполнения условий коллективного договора.

Такие тенденции присутствуют во многих отраслях, в том числе наиболее социально значимых отраслях образования и здравоохранения, где в сумме сосредоточено, по данным Росстата, 17% всех фиксируемых нарушений Трудового законодательства.

Нарушения Трудового законодательства в отрасли образования происходят в сфере оплаты труда, охраны труда, занятости, нормирования труда, проведения медицинских осмотров, профилактики профессиональных заболеваний и оздоровления работников. Вопросы к оценке условий труда, принятой Министерством труда, не находят ответов. Оценка зачастую проводится на низком качественном уровне, что не позволяет в полной мере установить рабочие места с вредными и опасными условиями труда и ведет к необоснованному сокращению доплат за работу в таких условиях труда.

На локальном уровне интересы работников вуза, начиная с проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет, по общему правилу, первичная профсоюзная организация или иные, избранные работниками, представители. Задачами указанных представителей является представление и защита социально-правовых прав, профессиональных интересов работников образования, социальных прав обучающихся, содействие устойчивому развитию отечественного образования путем формирования и реализации сбалансированных предложений от власти, профессионального и гражданского общества.

Профсоюз выступает за высокие стандарты образования, престижность и общественное признание педагогической профессии, достойные условия труда работников образования, которые уверены в том, что государственное образование – это путь к гармоничной самореализации человека, гражданина.

Состав сторон социального партнерства в отрасли образования формируется в зависимости от уровня образовательного учреждения

и тех задач, которые необходимо разрешить, для совместной выработки решений и сбалансированной ответственности.

Чрезвычайно острыми вопросами социального партнерства является нормирование труда; формы, системы и размеры оплаты труда. Нормирование труда требует специальной экономической подготовки, которой чаще всего не обладают председатели и члены профсоюзных комитетов. Для ведения переговоров по этим вопросам необходимо руководствоваться методическими рекомендациями по разработке типовых отраслевых норм труда, которые нужны для определения штатной численности работников. Отраслевые, типовые нормы труда являются инструментом, позволяющим проверять экономическую и социальную обоснованность решений работодателя при проведении организационно-штатных мероприятий.

В большей степени, как показывает практика, проверка обоснованности необходима при составлении штатной численности административно-управленческого персонала, который необоснованно увеличен, что отрицательно сказывается не только в излишних выплатах, но, главное, влияет на организацию деятельности вузов, так как предусматривает излишнюю процедуру согласований, составление множества необоснованных документов, что усложняет многие процессы исполнительной дисциплины, а как самое негативное следствие – страдает имидж вуза.

Необходимо в ходе социального партнерства учитывать, что законодатель предусматривает применение работодателем системы нормирования труда на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения представительного органа работников или установленных коллективным договором.

Вопросы оплаты труда не исчезают с повестки дня переговоров между сторонами социального партнерства, так как, к большому сожалению, во многих вузах гарантированная окладная часть заработной платы некоторых категорий работников не соответствует установленному размеру минимальной оплаты труда в Российской Федерации или соответствующего субъекта РФ.

Это указывает на грубое нарушение Трудового законодательства, тем более что государственная политика в сфере заработной платы направлена на приведение в соответствие размера минимальной оплаты труда с размером прожиточного минимума.

Выборным органам профсоюзной организации при подготовке проектов коллективных договоров, изменений и дополнений к ним

необходимо более эффективно использовать в переговорном процессе все установленные законодательством способы и методы по достижению согласия.

Еще одной из самых важных задач социального партнерства является достижение договоренности между партнерами по вопросам охраны труда, современной и полной оценки рабочих мест и как следствие полного предоставления гарантий и компенсаций работникам, работающим во вредных и опасных условиях труда. Это первоочередная задача по данному направлению переговорного процесса, но также важным остается контроль за действиями работодателя по выполнению условий коллективного договора в части полного и своевременного выполнения ежегодного комплексного плана мероприятий по охране труда, который способствует поддержке на должном уровне нормальных условий труда для работников вуза.

Животрепещущим и наиболее обсуждаемым вопросом социального партнерства в настоящее время является формирование системы эффективного контракта в вузах в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.» и с Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденного распоряжением Правительства РФ от 30.04.2014 г. № 722-р.

Целью введения эффективного контракта является повышение эффективности и качества услуг в сфере высшего образования. Нет, к сожалению, единообразного толкования и введения предлагаемой системы. Работодателем не всегда понимается, что «эффективный контракт» не заменяет правового понятия «трудовой договор», а только более подробно конкретизирует обязанности работника и содержит совокупность показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника, которые связаны в последующем с назначением стимулирующих выплат. При этом необходимо осознавать, что степень эффективности деятельности работника напрямую связана с созданными ему условиями труда. Отсутствие у работника надлежащего рабочего места должно исключать предложение ему работодателем заключить эффективный контракт.

Еще одной особенностью введения системы эффективного контракта, которую должен учитывать как работник, так и работодатель

является то, что переход на эффективный контракт – это добровольное волеизъявление работника, а его отказ не может быть основанием расторжения с ним трудовых отношений, а лишь влечет неназначенные стимулирующих выплат.

Выборные органы профсоюзных организаций вузов должны активно выполнять свою защитную функцию, постоянно участвовать в организации деятельности вуза, контролировать действия работодателя по принятию решений или созданию локальных актов по согласованию с представителями профсоюза в случаях, предусмотренных законом. Выборный профсоюзный орган в обязательном порядке должен быть представлен в составе Ученого совета вуза, ректората и других образований, участвующих в управлении вузом.

Установленные Трудовым законодательством формы социального партнерства дают возможность его участникам в полной мере вести переговорный процесс по всем вопросам, возникающим в ходе дящихся трудовых отношений и тесно связанных с ними, с целью согласования положений коллективного договора, изменений и дополнений к нему и других локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.

Социальное партнерство должно быть направлено на полное соблюдение норм Трудового законодательства и на поиск путей улучшения положения работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством; ухудшение законом запрещено.

Список литературы:

1. Андреева Г. Г. Нормирование труда: права профсоюзов и практическая реализация / Г. Г. Андреева // Вопросы трудового права. – 2017. – № 3. – С.66 -69.
2. Калашников К. Н. Трудовые отношения в России / К. Н. Калашников, В. В. Шаров // Социс. – 2017. – № 4. – С. 73-81.
3. Соловьев А. В. Защитительная функция коллективных договоров: теория и практика / А. В. Соловьев // Вопросы трудового права. – 2016. – № 10. – С. 21 – 28.
4. Солоненко Н. Профсоюзы как универсальные представители работников / Н. Солоненко // Вопросы трудового права. – 2016. – № 2. – С. 38 – 45.
5. Трудовое право России: учебник / под ред. А.М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2016. – 624 с.
6. Трудовое право: учебник / под. Ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : РГ-Пресс, 2016. – 536с.

**ВАЖНЕЙШИЕ ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА И ОПЛАТА ТРУДА
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА,
КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ СОЦИАЛЬНОГО
ПАРТНЁРСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ ВУЗЕ**

О.О.Барышникова, Д.В. Гелин, В.А.Марков

*Московский государственный технический университет
им. Н. Э. Баумана, г. Москва*

E-mail: barysh_oo@mail.ru; krotoles@yandex.ru; markovva@bmstu.ru

В статье представлены составляющие социального партнерства в МГТУ им. Н. Э. Баумана, которые создают возможность достижения относительного баланса интересов работников и администрации, а так же служат действенными инструментами сочетания экономической эффективности и социальной справедливости.

Ключевые слова: социальное партнерство; коллективный договор; согласование интересов; оплаты труда

**THE MOST IMPORTANT ISSUES OF SOCIAL PARTNERSHIP AND
PAYMENT FOR WORK OF EDUCATIONAL SUPPORT STAFF AS ONE
OF THE COMPONENTS OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE STATE
UNIVERSITY**

O. Baryshnikova, D.V. Gelin, V. A. Markov

Moscow State Technical University, named after N.E. Bauman, Moscow

E-mail: barysh_oo@mail.ru; krotoles@yandex.ru; markovva@bmstu.ru

The article presents the components of social partnership in the MSTU, named after N.E. Bauman, which create an opportunity to achieve a relative balance of interests between employees and the administration, and also serve as effective tools for combining economic efficiency and social justice.

Keywords: social partnership; collective agreement; coordination of interests; payment for work

Социальное партнерство - один из важнейших методов организации социального рыночного хозяйства и один из существенных видов сотрудничества людей в процессе производства и общественной жизни. Что же понимать под термином социальное партнерство?

В широком понимании, в сфере труда, Социальное партнерство – это система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве. Развитие социального партнерства в его различных формах – важная составная часть процесса усиления социальной направленности современной рыночной экономики, ее социализации. В государственном ВУЗе, интересы работников представлены, как правило, профсоюзом, интересы работодателя – ректоратом. Согласование интересов достигается путем переговорного процесса при заключении коллективного договора, в ходе которого стороны договариваются об условиях труда, его оплате, о социальных гарантиях работникам и т.д. [1].

От работодателя коллективный договор подписывает ректор, избранный в случае МГТУ им. Н. Э. Баумана конференцией научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся и утверждённый в должности Министерством образования и науки Российской Федерации, а от работников председатель профсоюзной организации работников МГТУ им. Н. Э. Баумана.

Интересно, что тот же ректор может состоять и, как правило, состоит членом профсоюзной организации, а по окончании срока пребывания в должности ректора становится работником, интересы которого тоже должен защищать профсоюз. Получается, что в конкретном случае профсоюз работников должен защищать интересы, как работников, так и работодателей. Такая ситуация накладывает на профсоюзную организацию дополнительную ответственность, так как она должна не только отстаивать интересы работников Университета, но и по возможности помогать ректору, как члену профсоюза, в отстаивании интересов Университета перед Министерством образования и науки Российской Федерации. В этом случае речь идет о социальном партнёрстве всех категорий работников МГТУ им. Н. Э. Баумана и работодателя, в качестве которого выступает Министерство образования и науки Российской Федерации [2].

Всё же будем считать, что основным в государственном ВУЗе является социальное партнёрство между работниками, занятыми в обеспечении направлений деятельности ВУЗа (профессорско-преподавательский состав, учебно-вспомогательный персонал и т.д.) и администрацией ВУЗа, то есть речь должна идти о согласовании их интересов путём переговорного процесса.

Согласование интересов должно усилить мотивацию обеих сторон к сотрудничеству, к обеспечению высоких результатов труда, как необходимого условия повышения оплаты труда, улучшения его условий и обеспечении социальных гарантий.

Рассмотрим важнейшие вопросы социального партнёрства.

Первое – это вопросы оплаты труда в государственном ВУЗе, второе – вопросы охраны труда и третье – социальные гарантии.

Начнем со второго вопроса. Конечно, охрана труда и техника безопасности играют важную роль в работе любого предприятия. Особенно велика эта роль в высшем техническом учебном заведении. Сложное, наукоемкое оборудование, используемое для подготовки специалистов, требует квалифицированного обслуживания. Необходимо своевременно обучать персонал, проводить аттестации и инструктажи. От этого напрямую зависит здоровье и работоспособность людей. Представители профсоюзной организации должны участвовать в периодических проверках объектов и оборудования, проводимых службой охраны труда. Требовать регулярной организации обучения персонала правилам электробезопасности, работе с сосудами под давлением, работе на подъемно-транспортных механизмах, единым правилам безопасности при ведении взрывных работ и другим видам работ повышенной опасности [3].

Для профилактики профессиональных заболеваний сотрудников, работающих во вредных условиях труда требовать от администрации ВУЗа регулярно, организовывать их медицинский осмотр, вести работу по обеспечению специальным питанием и специальной одеждой.

Следует также уделять внимание техническому состоянию помещений. Необходимо проверять их соответствие действующим санитарным нормам, в том числе нормам освещенности рабочих мест и нормам по температуре в летнее и зимнее время. Необходимо требовать от администрации регулярных проверок и профилактические испытания изоляции эл. сети и устройств защитного заземления. Добиваться обеспечения подразделений аптечками первой медицинской помощи. Важно поддерживать мероприятия администрации, позволяющие снизить вероятность производственного травматизма.

Социальные гарантии в государственном ВУЗе обеспечиваются Коллективным договором. Коллективный договор это всеобъемлющий документ, который включает в себя кроме социальных гарантий также вопросы оплаты и охраны труда. Социальная сфера может включать в себя медицинское обслуживание, культурно-массовую и

оздоровительную работу, социальное страхование и отдых, работу с детьми, поддержку молодых специалистов, социальную поддержку ветеранов и т.д.

Таким образом, в случае государственного ВУЗа, развитие системы социального партнерства создает возможность достижения относительного баланса интересов работников и администрации на основе сотрудничества, компромисса, ведет к социальному согласию. Оно служит действенным инструментом сочетания экономической эффективности и социальной справедливости при соблюдении следующих основных принципов социального партнёрства, таких как:

- *равноправие* сторон;
- *заинтересованность* сторон в участии в договорных отношениях;
- *полномочность* представителей сторон;
- *свобода выбора* при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- *добровольность* принятия сторонами на себя обязательств;
- *реальность обязательств*, принимаемых на себя сторонами;
- *обязательность выполнения* коллективных договоров, соглашений;
- *контроль за выполнением* принятых коллективных договоров, соглашений;
- *ответственность* сторон, их представителей за невыполнение по их коллективных договоров, соглашений (ст. 24 ТК РФ) [4].

И все-таки вопросы оплаты труда имеют на наш взгляд первостепенное значение и если у научно-педагогических работников благодаря Майским указам Президента и Дорожной карте процесс повышения зарплаты идёт, то у учебно-вспомогательного персонала к сожалению сдвигов в лучшую сторону почти нет. Повременные оклады имеют крайне низкий уровень. Например, в государственных ВУЗах г. Москвы оклады инженерно-технического работников ниже прожиточного минимума по региону. А ведь это та заработная плата, которую работник должен получить, добросовестно отработав 40 часов в неделю. Кроме того, в техническом ВУЗе, например в МГТУ

им. Н. Э. Баумана, работник, как правило, специалист высшей квалификации, выполняет работы на сложнейшем, а зачастую и уникальном современном оборудовании.

Парадоксально, но чтобы занять должность ведущего инженера с окладом 9220 рублей в месяц работник должен иметь высшее образование, отработать три года в должности инженера, затем три года в должности инженера второй категории, ещё три года в должности инженера первой категории. Столь низкие оклады в федеральных ВУЗах унижают работников, порождают в них чувство недоверия, как к Администрации ВУЗа, так и к правительству Российской Федерации, и наводят на мысли о неспособности руководства переломить ситуацию в лучшую сторону. Надбавки и премии в данном случае не могут до конца исправить ситуацию, так как их размер не всегда удовлетворяет работника, кроме того не все работники их получают и для получения надбавок требуется выполнять дополнительный объём работ. Налицо конфликтная ситуация, которую сглаживает то, что возрастная часть работников получает пенсию, а молодые специалисты работают ещё в двух, а то и трёх местах. Кроме того низкая заработная плата приводит к текучке кадров, что препятствует созданию сплочённого трудового коллектива и сужает социальную базу профсоюза.

Учитывая то внимание, которое последнее время оказывает президент страны Владимир Владимирович Путин повышению престижа инженерного труда, в том числе отраженное в его выступлении на первой церемонии награждения золотыми медалями «Герой труда Российской Федерации»:

«Мы должны беречь историческую память, нести в своем сердце гордость за народ, который создал великую страну, народ, в характере которого трудолюбие, способность работать, не жалея сил, умение добиваться целей. Мы обязаны вернуть уважение, поднять престиж тех профессий, на которых и держится страна: инженеры, конструкторы, рабочие, фермеры, учителя, врачи», – сказал Путин [5].

Хочется, чтобы ВУЗы стали форпостом претворения в жизнь мыслей и идей Президента.

В нашем Университете есть положительный опыт. Часть лучших инженеров была переведена с кафедр в управление научно-исследовательской деятельности, активно работает и получает достойную зарплату. Хотелось бы, чтобы этот положительный опыт не пропал и нашел бы продолжение.

Учитывая то, что на кафедрах оставляют работать на инженерных должностях лучших студентов, часть из которых потом идет в аспирантуру и образует кадровый резерв профессорско-преподавательского состава, а другая часть в силу разных причин посвящает себя инженерному труду, стоит решить вопрос о поэтапном повышении зарплат в первую очередь учебно-вспомогательному персоналу тех кафедр, которые оснащены современным, сложным, дорогостоящим оборудованием.

Таким образом, решение перечисленных вопросов социального партнёрства позволит успешно выполнять основную уставную задачу государственного ВУЗа – удовлетворение потребностей граждан в получении качественного технического, гуманитарного или иного образования и не даст перейти трудовым отношениям из фазы соглашения в фазу конфликта.

Список литературы.

1. Барышникова О. О. Социальное партнерство в условиях модернизации образовательного процесса в техническом университете /О. О. Барышникова//Ученые записки российского государственного социального университета. - 2012. - №11 (111). - С. 19-22.
2. Гелин Д. В. Социальное партнерство в государственном вузе / Д. В. Гелин // Ученые записки российского государственного социального университета. - 2012. - № 11 (111). - С. 64-66.
3. Обеспечение безопасности обучения в вузах, связанных с использованием профессионального оборудования повышенной опасности, при лицензировании образовательной деятельности / Е. Г. Юдин и др. // Сборник материалов по подпрограмме «Научное и научно-методическое обеспечение функционирования развития системы образования». - М. : Прометей МПГУ, 2003. – Ч. 3. - С. 219-229.
4. Российская федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ / Сайт : Консультант Плюс. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/1c24608b876dff0b95c5c4598520a79298a07de7/ (дата последнего обращения 03.10.2017).
5. Путин В. В. Престиж профессий инженеров, учителей, врачей и рабочих нужно поднимать / В. В. Путин // Деловая газета Взгляд (Электронный ресурс). – Режим доступа : <http://www.vz.ru/news/2013/5/1/631087.html> (дата последнего обращения 03.10.2017).

ОБУЧЕНИЕ ПРОФАКТИВА – КАК ФАКТОР СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ВУЗА

*И.А. Стуцаренко, председатель ППО работников СибАДИ
e-mail: stucarenko73@mail.ru,*

*Н.Т. Мозжерина, член профкома ППО работников СибАДИ
e-mail: mntis@yandex.ru*

Первичная профсоюзная организация работников СибАДИ, г.Омск

Статья посвящена проблемам повышения профессионализма и компетентности профсоюзного актива первичной профсоюзной организации вуза. В условиях реализации «Дорожной карты» в вузах осуществляется оптимизация численности работников, меняются подходы к организации учебного процесса, научной работы. Вместе с ними изменяются и условия труда преподавателей, ученых, вспомогательного персонала. Роль Профсоюза в защите прав работников вуза возрастает. Авторы обобщают практику профсоюзной деятельности, раскрывают необходимость обучения профсоюзного актива для повышения ее эффективности.

Ключевые слова: профсоюзные актив, профессионализм, обучение, Профсоюз, вузы.

LEARNING FEDERATION-AS A FACTOR OF DEVELOPMENT STRATEGY OF PRIMARY TRADE-UNION ORGANIZATION OF UNIVERSITY

I.A. Stucarenko, m N.T. Mozherina

Article is devoted to the the problems of improving the professionalism and competence of primary trade-union organization of trade union activists. In the midst of implementing the "road map" in universities is carried out optimization of the number of employees, changing approaches to the educational process organization, scientific work. Together with them and changed working conditions of teachers, scientists, and support staff. The Trade Union role in the protection of the rights of the employees of the University is increasing. The authors summarize the practice of trade union activities, the need to train trade union activists in order to enhance its effectiveness.

Keywords: TU, professionalism, education, trade unions, universities.

В условиях реализации «Дорожной карты» особую актуальность приобретает повышение уровня профессионализма и компетентно-

сти профсоюзного актива в вопросах основ профсоюзной деятельности, деятельности вуза, трудового законодательства, охраны труда, отдыха, системы оплаты труда, социальной политики вуза и пр.

Профсоюзный актив вуза представляет собой многоуровневую организационную структуру, в которой каждая профсоюзная ячейка имеет свои цели, задачи, функции, подчиненные направлениям профсоюзной деятельности в самой первичке.

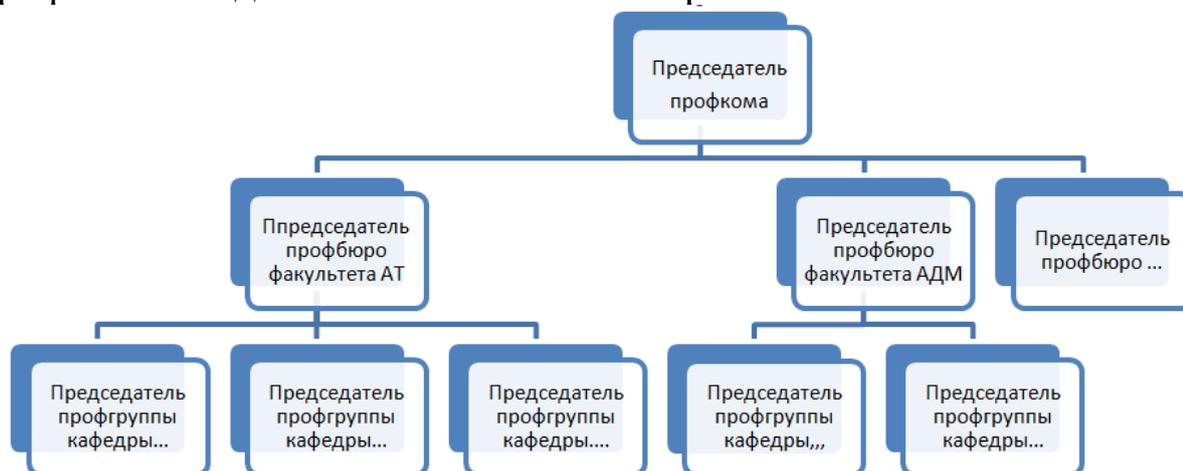


Рис. 1.

Как видно из рис. 1 в организационной структуре профсоюзные ячейки соотносятся со структурными подразделениями вуза. Развивая теорию об особенностях организационной структуры первичной профсоюзной организации вуза, Юдин В.П. утверждает, что «...эта особенность подчеркивает сложность и масштабы внутрисоюзной деятельности, а также необходимости выработки оперативных и долгосрочных мер по повышению эффективности работы этого звена по представлению и защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза» [3].

С другой стороны профсоюзный комитет образует ряд комиссии (социально-бытовую, культурно-массовую, спортивную, по охране труда и пр.) (рис. 2).



Рис. 2.

Ответственные комиссии и его члены также должны быть наделены соответствующими знаниями в различных направлениях деятельности первички, применяемых формах, методах работы, планировании, создании имиджа и корпоративной культуры.

Те или иные знания профсоюзный актив должен иметь в текущей деятельности ППО, тогда как для выработки стратегии развития первичной профсоюзной организации вуза в современных условиях требуются более глубокие познания.

Рассматривая стратегию развития первичной профсоюзной организации можно выделить такие факторы, как совершенствование деятельности[3]:

- по мотивации профсоюзного членства;
- в области социального партнерства;
- в области информационного обеспечения;
- в области контрольно-ревизионной, учетной деятельности;
- по обучению профсоюзного актива и пр.

В области усиления мотивации, социального партнерства, информационного обеспечения требуется повышение уровня знаний в правовых вопросах профсоюзной деятельности и вуза, владеть вопросами организации учебного процесса, охраны труда, социальной политики вуза, областной организации Профсоюза образования, в области социального партнерства, знать и понимать положения коллективного договора, локальных нормативных актов вуза по оплате труда, его нормированию, охране труда и пр. Председатель профбюро, группы должен разъяснить члену профсоюза любые вопросы своего уровня компетентности.

Исследования теории и практики развития первичной профсоюзной организации показали, что немаловажное значение авторами придается вопросам обучения профсоюзных кадров и актива. Основы профсоюзных прав, прав первичек в различных сферах (социально-трудовых) взаимодействии с работодателем на различных уровнях управления сопряжены с эффективностью их реализации, формированием имиджа, соблюдением этических норм профсоюзных активистов [1]. Характеризуя особенности профсоюзной деятельности в вузах, авторы подчеркивают необходимость следовать принципам самостоятельности выборных органов в пределах своих полномочий, в организационном единстве - профессионализма и компетентности профсоюзных кадров и актива. Кроме того, профсоюзные технологии в настоящее время дают полноценный инструмент для развития первичной профсоюзной организации [2]. При

этом для выработки стратегии данный инструмент может быть развит профсоюзным активом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основы профсоюзной деятельности, технологии, применяемые первичками, включая стратегию развития, требуют систематического профессионального образования и соответствующего уровня компетентности в разработке основных направлений работы профсоюзной ячейки.

Как показывает практика обучение профсоюзных кадров, актива осуществляется в различных направлениях, на разных уровнях профсоюзной деятельности. Система профессионального образования в области профсоюзной деятельности включает в себя специализированные учебные центры Профсоюзов, учебно-методическое обеспечение, информационно-аналитические материалы вышестоящих профсоюзных организаций, нормативно-правовая база, периодическая профсоюзная печать и другие элементы. Одними из них являются научно-практические профсоюзные конференции. Данная система позволяет повышать уровень компетентности и профессионализм профсоюзного актива.

Однако как отмечает Юдин В.П., «член профсоюзного выборного органа» - это не профессия [3]. Как правило, обучение профсоюзного актива не носит комплексный и системный характер. Программы обучения включают в себя такие темы как:

- Правовые основы профсоюзной деятельности;
- Трудовое законодательство;
- Делопроизводство;
- Охрана труда и техника безопасности;
- Контроль и ревизия, учет и отчетность, налогообложение и пр.

В специализированных учебных центрах Профсоюза каждый из членов профсоюзного актива может подготовиться по одной из программ, не получая знания в других областях. В профсоюзный актив избираются работники вуза, имеющие опыт работы в своей профессиональной деятельности, при этом профсоюзная деятельность для них является новой областью знаний, которыми они не владеют. Слабые знания основ профсоюзной деятельности приводит к тому, что председатели профячеек зачастую не могут своевременно донести до членов Профсоюза, работников вуза их права, обеспечить защиту интересов. В результате работа профактива сводится к социальным вопросам, что ближе «к кошельку» члена профсоюза. На этом основываются планы профсоюзных комитетов, комиссий, теряется роль Профсоюза в жизни коллектива вуза. Профсоюз рассматривается как

институт, который требуется использовать в рамках трудового законодательства, других нормативных актов для согласования отдельных внутренних локальных нормативных актов и прочих документов. Профессорско-преподавательский состав, научные работники, не нуждающиеся в социальной поддержке, не имеют мотивации членства в профсоюзе, зачастую и профактив не может аргументировать ее.

В этих условиях необходимо предусмотреть в стратегии развития ППО совершенствование системы обучения профактива. Комплексный и системный подход должен быть реализован при обучении внутри первичной профсоюзной организации. Необходимо использовать различные формы обучения, включая интерактивные, с участием самих членов профактива.

В стратегии развития первичной профсоюзной организации должны быть приняты такие направления как:

- тематика обучения профактива. Тематика должна обеспечивать обучение по различным вопросам профсоюзной деятельности и охватывать всех членов профактива;
- системность обучения. Обучение должно проводиться на постоянной основе по графику, плану, а также по мере необходимости для конкретного члена профактива;
- комплексность обучения. Обучение членов профактива должно осуществляться по всем вопросам профсоюзной деятельности, без учета конкретной компетенции, задачи, функции члена профактива;
- использование различных форм обучения, включая интерактивные, использование круглых столов и пр.

Список литературы

1. Шрам А.Е. Дела и дни школьного председателя профкома (методическое пособие). Москва, Издательство МИСИС. 2007 –57 с.
2. Юдин В.П. Работа территориальной организации Профсоюза на муниципальном уровне. Учебно-методическое пособие. Москва, ООО «Возрождение», 2008. - 164 с.
3. Юдин В.П. Организация профсоюзной работы в вузе. Учебно-методическое пособие. Москва, Издательство ООО «Возрождение». 2009. - 150 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

Ю.В. Власов, Ю.А.Полякова, А.В.Коновалов

*Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования «Южно-Российский
государственный политехнический университет (НПИ)
имени М.И. Платова», г. Новочеркасск*

Статья посвящена вопросам влияния производственного стресса на рабочем месте на безопасность труда. А так же приведены положительные примеры работы профессиональных союзов в трудовом коллективе вуза для снижения возникновения стрессовых ситуаций.

Ключевые слова: безопасность труда; стресс и производительность труда; повышение стрессоустойчивости.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS IN ENSURING LABOR SAFETY

Yu. V. Vlasov, Yu. A. Polyakova, A. V. Konovalov

Platov South-Russian State Polytechnic University (NPI), Novochoerkassk

The article is devoted to the impact of occupational stress in the workplace on occupational safety. Positive examples of the work of trade unions in the work collective of the university to reduce the occurrence of stressful situations are cited.

Keywords: labor safety; stress and labor productivity; increased stress resistance

Вопросы безопасности труда очень важны в процессе трудовой деятельности. Помимо потерь здоровья и жизни сотрудников, травмы могут снижать производительность, и влечет за собой увеличение затрат.

На безопасность труда влияет достаточное количество факторов. Некоторые из них учитываются, в процессе выявления негативных факторов и оценки. Некоторые ввиду мало изученности порою просто игнорируются.

В отдельных работах все же уже упоминается влияние стресса на состояние безопасности, который может быть обусловлен различными факторами (так называемых стрессоров). Достаточно много

внимания изучению влияния стресса на безопасность, производительность труда уделяется в других странах, разработаны некоторые нормативные документы.

Вопрос влияния стресса и необходимость разработки нормативно-методических документов по профилактике стресса на работе и его негативных последствий поднимался еще в 2008 году технической инспекцией труда Федерации Независимых Профсоюзов России.

Стресс представляет собой состояние сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. Данный фактор особенно актуален в условиях современного развития цивилизации. Человек постоянно находится в состоянии напряжения, обусловленного разнообразными факторами, как по природе, так и по их интенсивности. Особо актуальны факторы стресса информационного происхождения. Информатизация предоставляет широкие возможности.

Оказывает влияние стресс, полученный не только на рабочем месте, но и в домашних условиях.

Производственному стрессу также способствуют факторы производственной среды, условия труда, неуверенность в работе завтра, психологическая обстановка в коллективе. Кроме этого факторы личного характера и его психофизиологическое состояние (психофизиологические и психологические характеристики, психологическая обстановка в семье).

Насколько же сильно влияет стресс на безопасность труда?

В течение короткого времени стресс может иметь как положительное, так и отрицательное влияние на человека. Во время стресса активизируются физические и эмоциональные ресурсы. Но грань между положительным и отрицательным влиянием очень тонкая из-за того, что ресурсы человека ограничены и требуется время для их восстановления. Продолжение состояния стресса влечет к накоплению негативных состояний процессов в организме. И в данном случае стресс снижает концентрацию внимания, оперативность переключения внимания. Стресс может снижать иммунитет и спровоцировать и другие заболевания: частые простуды, нарушение пищеварения и др. А это дополнительные дни нетрудоспособности, падение производительности труда и возможные негативные отдаленные во

времени эффекты. То есть однозначно ведет к экономическим потерям предприятия, а, следовательно, и общества.

В советское время рационально были организованы физкультурминутки и комнаты психологической разгрузки. Сейчас это возрождается, к сожалению очень тяжело, так как за всем стоит финансовая сторона вопроса. В силу ограниченного примитивного рыночного мышления многие руководители, которые заинтересованы в более высоком уровне дохода, не видят необходимости в этих бесполезных на их взгляд тратах. Здоровье своих сотрудников для них не является выгодной экономической категорией. В результате решение идет через замену опытных специалистов на более молодых и здоровых.

Однако имеются и положительные примеры, о которых следует упомянуть. В ЮРГПУ (НПИ) разработана программа озеленения, которая способствует положительному психологическому настрою сотрудников. Подразделения находятся на некотором отдалении друг от друга. Передвигаясь по территории, сотрудники видят живописные клумбы с живыми цветами, которые благотворно влияют на здоровье человека – успокаивающе действуют на нервную систему. Вдыхая запахи, человек испытывает положительные эмоции и тем самым оздоравливают организм.

Проходят университетские спартакиады среди сотрудников. Учеными уже доказано положительное влияние спорта (физических нагрузок) на снятие стресса и повышение стрессоустойчивости. К тому же подобные мероприятия способствуют сформировать благоприятную атмосферу, направленную на сплоченность трудового коллектива.

И в этом большая работа профессиональных союзов и трудовых коллективов организаций.

Для снижения возникновения стрессовых ситуаций предлагается:

1. Привести показатели условий труда к допустимым значениям.
2. Провести дополнительные исследования о связи стрессоров, источниках их возникновения на травматизм, заболеваемость и возможные негативные последствия через длительный период.
3. Разработка, корректировка и введение на законодательном уровне нормативных документов в области психических нагрузок, соответствующих требованиям времени, интересам человека и государства.

Список литературы

1. Бодров В. А. Информационный стресс : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕРСЭ, 2000. – 352 с.
2. Вишневская Н. Л. Современные аспекты психологии безопасности труда / Н. Л. Вишневская, А. Е. Шевченко, А. А. Баулина // Современные проблемы науки и образования [Электронный ресурс]. – 2009. – № 2. – Режим доступа : <https://science-education.ru/ru/article/view?id=1100> (дата обращения: 26.09.2017)
3. Чрезвычайные ситуации информационного происхождения в системах управления / Ю. Власов [и др.] // Техносферная безопасность, надежность, качество, энерго- и ресурсосбережение : материалы Междунар. науч.-практ. конф., г. Ростов-на-Дону – Новомихайловский, 2015 г. / Рост. гос. строит. ун-т. - Ростов-н/Д, 2015. - Т.2. - Вып. XVII
4. Волкова Н. Анализ факторов, воздействующих на специалиста по охране труда, влияющих на эффективность системы управления охраной труда [Электронный ресурс] / Н. Волкова, Е. Ефимова, В. Смирнова / Интернет-журнал Науковедение. - 2013. - № 3. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru> (дата обращения: 06.09.2017)
5. Мякшина Т. Виды профессиональных стрессов [Электронный ресурс] / Т. Мякшина // ВитаПортал. – Режим доступа : <http://vitaportal.ru/psihologiya/vidy-professionalnyh-stressov.html> (дата обращения: 20.09.2017)
6. Техническая инспекция труда ФНПР. Стрессы и психические нагрузки на работе, профилактика их негативных последствий – позиция Федерации Независимых Профсоюзов России [Электронный ресурс] // Федерация Независимых Профсоюзов России. Официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.fnpr.ru/n/4/23/3298.html> (дата обращения: 20.09.2017)

ФОРМИРОВАНИЕ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Л. В. Савченко,

*Первичная профсоюзная организация работников ФГАОУ ВО
«Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, E-mail: lubov29@bk.ru*

В статье рассматриваются вопросы формирования положительного имиджа профсоюзной организации, составляющие имиджа, призванные помочь решить основную задачу увеличения численности членов Профсоюза и реализации целевой программы по мотивации профсоюзного членства и заботы о членах профсоюза.

Ключевые слова: профсоюзная организация, профсоюзный лидер, положительный имидж, мотивация, коллективный договор.

CREATION OF POSITIVE IMAGE OF THE TRADE UNION ORGANIZATION

L. V. Savchenko

*The Primary trade union organization of the employees of V.I. Vernadsky
Crimean Federal University, Simferopol*

The article discusses the issues of creation of a positive image of the trade union organization, its constituents, designed to help solve the main task of increasing the number of members of the Trade Union and implementing the program of trade union membership motivation and care about the members of trade union organization.

Key words: trade union organization, trade union leader, positive image, motivation, collective agreement.

С первых дней создания Первичной профсоюзной организации работников Крымского федерального университета вопросы усиления мотивации профсоюзного членства, укрепления взаимодействия с социальными партнерами и в целом формирования положительного имиджа профсоюзов стояли во главе угла. Особенно актуально это в последние годы, когда на VII съезде Профсоюза было отмечено, что для успешной реализации уставной деятельности, дальнейшего укрепления взаимодействия с социальными партнерами, мотивации

профсоюзного членства и стимулирования активности членов Профсоюза необходимо вести работу по формированию современного, позитивного имиджа Профсоюза [1].

В Большом Энциклопедическом словаре дается следующее определение имиджа: «Имидж – это целенаправленно формируемый образ (какого-либо лица, явления, предмета), призванный оказать эмоционально-психологическое воздействие на кого-либо в целях популяризации, рекламы и т. п.» [2, с. 927]. По мнению Г. Г. Почепцова, «имидж – это особый психический образ, сильно и определенным образом влияющий на эмоции, поведение и отношения личности или социальной группы [3, с. 25]. В. М. Шепель трактует понятие «имидж» как «манипулятивный, привлекательный, легко трактуемый психический образ, возникающий при адекватном восприятии чего-то или кого-то, влияющий на эмоциональную сферу человека и иногда на его подсознание, а через них – на объяснительные механизмы сознания и поведения, выбор человека [4, с. 8].

Сущность феномена «имидж» как особого психического образа заключается в том, что его действие направлено не столько на отражение объективных характеристик человека или организации, сколько на формирование положительного отношения к ним потребителей сферы образовательных услуг.

Понятие «имидж» по своему объему и содержанию междисциплинарное, «оно представлено в категориальном поле целого ряда наук и интерпретируется в соответствии с их особенностями, целей и задач» [5, с.75].

В наше время имиджелогия – наука, изучающая философию и стратегию имиджа, его влияние и значение, выделилась в отдельную область знаний. Ее активно изучают не только PR-специалисты, ученые-психологи, экономисты, философы, политологи, социологи, но и политические и общественные деятели. Успешная деятельность любой организации обеспечивается посредством создания корпоративного имиджа, в том числе и личного имиджа руководителя, который формируется через имидж профсоюзного лидера. Поэтому формирование положительного эффективного и привлекательного корпоративного имиджа профсоюзов как организации является задачей, имеющей большую практическую значимость, а работа над формированием имиджа профсоюзного лидера и профсоюзного движения в целом является актуальным вопросом современности.

Большое влияние на имидж профсоюзной организации оказывает имидж и авторитет ее председателя. Сюда можно отнести коммуникабельность и толерантность – умение создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, целеустремленность и активность, ценностные ориентации и прогностические способности, желание помогать людям. Неотъемлемой составляющей имиджа руководителя являются стиль одежды, внешние данные, умение правильно жестикулировать, обладать ораторскими способностями.

Практика показывает, что на авторитет профсоюзного лидера оказывает влияние и его статус и должность по основному месту работы. Большая часть членов нашего профсоюзного комитета являются докторами или кандидатами наук, заведующими кафедрами, заместителями начальников департаментов и отделов. Статусность, которая заключается в первую очередь в профессионализме и знаниях, помогает профсоюзным лидерам в ведении социального диалога с администрацией высшего учебного заведения. Ведь профком не должен быть в оппозиции с Работодателем или наоборот, подчиняться всем действиям и пожеланиям администрации. Работодатель и профком должны быть социальными партнерами, достигать договоренности в рамках законодательного поля на благо трудового коллектива.

Основным документом, определяющим эффективность социального партнерства и таким образом влияющим на имидж профсоюзной организации, является Коллективный договор, который можно считать законом трудового коллектива.

Коллективный договор Крымского федерального университета является детищем и примером гордости нашей профсоюзной организации. Именно профсоюзы добились того, чтобы в обсуждении проекта Коллективного договора приняли участие буквально все члены трудового коллектива; на собраниях и заседаниях вносились многочисленные предложения и поправки к нему; на заседаниях Постоянно действующей комиссии по подготовке и контролю за соблюдением Коллективного договора представители профсоюзной организации добивались включения положений, которые существенно улучшали социально-экономическое положение работников. Например, договором предполагаются выплаты за непрерывный стаж работы и выслугу лет в КФУ, а в непрерывный стаж входит стаж трудовой деятельности работника в структурных подразделениях, на базе которых был создан КФУ, и др.

Мы гордимся, что Коллективный договор Крымского федерального университета занял первое место во Всероссийском конкурсе на лучший коллективный договор образовательных организаций высшего образования (2016 г.). Высокая оценка, данная Коллективному договору университета со стороны Министерства образования и науки Российской Федерации и Центрального комитета общероссийского профсоюза образования оказала большой эффект на улучшение имиджа нашей профсоюзной организации.

Имидж профсоюзной организации формируется посредством ряда факторов. Членам профсоюза необходимо ежедневно чувствовать заботу, защищенность и стабильность. Во-первых, они должны своевременно получать информацию об оплате труда, законодательных актах, предложениях оздоровления и отдыха и т.п. через сайт, социальные сети, веб-страницы, стенды, газеты, бюллетени. Особенно это актуально для обучающихся, молодых ученых и педагогов. Именно поэтому наша организация разрабатывает и внедряет проектно-целевую программу «Открытый профсоюз»! Современные возможности смартфонов и планшетов, доступность интернета на мобильных устройствах делает привлекательной подачу разнообразной профсоюзной информации через интерактивный сайт. Взяв информацию из сайта, написав свое обращение и получив исчерпывающий ответ, работник не только добьется желаемого результата, но и сэкономит время, приобретет положительные эмоции и, возможно, поделится своим опытом с коллегами. Во-вторых, члены Профсоюза должны знать и понимать, что в любой ситуации они могут обратиться в Профком и получить квалифицированный ответ, консультацию, совет и будут защищены. Это знают наши работники и в любых ситуациях спешат за помощью к нам – каждый год в профсоюзную организацию поступают около трехсот письменных и около тысячи устных обращений: так, по письменному обращению в профком в 2017 году отменено несколько приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности. В-третьих, член Профсоюза должен быть уверен, что о нем заботятся и его поддерживают как материально, так и морально. В-четвертых, профсоюзная организация осуществляет контроль за выполнением Коллективного договора оценкой условий труда и оплатой труда, организацией и проведением медицинских осмотров. Об этом знают наши работники и возлагают на нас большие надежды.

Имидж Профкома и его руководителя формируется также через согласование ряда приказов (согласно уставной деятельности) с председателями профкомов. Таким образом Профсоюзный комитет может вовремя повлиять на решение ряда вопросов и предотвратить возникновение сложных ситуаций, что позитивно скажется не только на профсоюзной организации, но и администрации вуза.

Немаловажное значение для повышения имиджа профсоюзной организации имеют позитивные оценки ее деятельности как со стороны средств массовой информации, так и вышестоящих органов профсоюза, других профсоюзных организаций, а также отзывы и реплики в социальных сетях.

Одной из главных составляющих позитивного имиджа профсоюзной организации работников Крымского федерального университета является командный дух в работе и вера в силу профсоюзной деятельности. Руководитель и его команда должны быть в первую очередь авторитетными в коллективе. Авторитет зарабатывается делами и конкретными поступками, умением вести себя толерантно, выдержанно, профессионально отстаивать свою точку зрения, которая совпадает с интересами коллектива. Только в таком случае профсоюзный комитет может быть полноценным коллегиальным органом, который выполняет основные уставные задачи.

К сожалению, далеко не всегда избранные на должности председатели, члены профкома заботятся о своем авторитете и имидже, предпочитая находиться «в тени» жизнедеятельности вуза, дабы не вступать лишней раз в дискуссии с Работодателем и соглашаться со всеми вопросами, которые предлагает трудовой коллектив администрации. Такие профорганизации безоговорочно обречены на приобретение негативного имиджа.

Таким образом, формирование позитивного имиджа должно быть активным; здесь неуместна ложная скромность. Необходимо рекламировать и пиарить свою деятельность, информировать широкую общественность о своей работе, достижениях, инновациях. Если профсоюзная организация не заботится о формировании позитивного имиджа, есть возможность стихийного возникновения образа, который может быть негативным или не соответствующим действительности. Позитивный имидж профсоюзной организации призван помочь решить основную задачу регулирования трудовых, социально-экономических отношений, увеличения численности членов

Профсоюза и реализации целевой программы по мотивации профсоюзного членства, как на федеральном уровне, так и в первичных организациях высших учебных заведений.

Список литературы

1. Документы VII съезда Общероссийского профсоюза образования. – М., 2015. – 35 с.
2. Большой энциклопедический словарь / Ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2000. – 1456 с.
3. Почепцов Г. Г. Имиджология / Г. Г. Почепцова. – М., 2002. - 352 с.
4. Шепель В. М. Имиджеология: Секреты личного обаяния / В. М. Шепель. – М., 2005. – С. 3 – 21.
5. Криксунова И. Создай свой имидж / И. Криксунова. – М., 1999. – 75 с.
6. Вовк Е. В. Имидж преподавателя вуза как один из показателей его профессиональной компетентности / Е. В. Вовк, Л. В. Савченко // Образование, здравоохранение, культура, демография: социальные проблемы современного общества : сб. науч. тр. по материалам Междунар. науч.-практ. конф., 20 авг. 2017 г., г. Москва. – М. : НОО Профессиональная наука, 2017. – С. 221–227.
7. Вовк Е. В. Структурные компоненты профессионального имиджа будущего преподавателя / Е. В. Вовк, Л. В. Савченко // Психология, педагогика, образование: актуальные исследования и разработки : сб. науч. тр. по материалам I Междунар. науч.-практ. конф., 31 мая 2017 г., г. Барнаул. – Барнаул : НОО Профессиональная наука, 2017. – С. 19–25.

ВЛИЯНИЕ И РОЛЬ ПРОФСОЮЗОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ НЕПРИЗНАННОСТИ ТЕРРИТОРИИ

О.С.Старикова

Председатель Первичной профсоюзной организации студентов Луганского Национального университета имени Владимира Даля, ГОУ ВПО ЛНР, г. Луганск, E-mail: StarikovaO.85@mail.ru

В сложный политический, территориальный, производственный и образовательный для территории Донбасса период, роль Профсоюзов для студенческой молодежи чрезвычайно усилилась. Решение вопросов высшей школы социального, международного, информационного характера выступает связующим фактором непризнанных территорий с внешним миром.

Ключевые слова: профсоюз, кризис, стереотипы, высшие учебные заведения, студенческая молодежь.

INFLUENCE AND ROLE OF TRADE UNIONS OF HIGHER SCHOOL UNDER CONDITIONS OF UNCERTAINTY OF THE TERRITORY

O.S.Starikova

Chairman of the Primary Trade Union of Students of the Lugansk National University named after Vladimir Dahl, LNR, Lugansk

E-mail: StarikovaO.85@mail.ru

In a complex political, territorial, industrial and educational period for the territory of Donbass, the role of trade unions for the student youth has intensified enormously. The solution to the higher school issues of social, international, informational character acts as a factor of connection between unrecognized territories and the outside world.

Keywords: trade union, crisis, stereotypes, higher educational institutions, the student youth.

Ситуация, сложившаяся на территории Донбасса, внесла свои коррективы в жизнь населения, формирование производственных и образовательных отношений, становление себя на «мировой арене». Значение профсоюзных организаций в высших учебных заведениях, даже в качестве непризнанной территории, приобрело новый вектор

развития из-за необходимости формирования не только иного законодательства, но и абсолютно другой формы развития молодежи региона.

Стереотипы, относительно отсутствия специалистов и контингента в высшей школе в данный период, свидетельствует о нежелании многих мировых институтов признавать всю серьезность ситуации и условия, в которые поставлены жители Донбасса, а особенно, основа будущего развития территории - студенческая молодежь. Поэтому, Профсоюз, используя новые формы управления, должен расширять спектр своей деятельности и, тем самым, способствовать эффективности сохранения молодежи в родных краях.

Молодое поколение, в сложившейся ситуации, а, особенно, студенческая молодежь, требует особенной социально-правовой защиты, возможности чувствовать себя «нужным» на территории, о которой говорят, что здесь «нет перспектив». Особое значение, в данном случае, приобретает профсоюзная организация студентов как инструмент для формирования нового поколения не только, профсоюзных лидеров, но, прежде всего, гармонично и всесторонне развитых, патристически настроенных, позитивных молодых людей и будущих руководителей.

Большую роль, благодаря совместной работе всех «первичек», сыграло признание Федерации Луганской Народной Республики, в качестве ее полноправного члена, Всемирной федерацией профсоюзов. Федерация профсоюзов Луганской Народной Республики включена в состав Всемирной федерации профсоюзов в качестве полноправного члена. Президентский совет ВФП, который заседал в Женеве (Швейцария) 6-7 июня 2015 года, одобрил запрос о членстве Федерации профсоюзов Луганской Народной Республики во всемирном объединении.

Членство в столь авторитетном международном объединении даст возможность представителям профсоюзных организаций ЛНР публично и на равных высказывать свою позицию и быть услышанными во всем мире.

Всемирная федерация профсоюзов, представляющая 90 миллионов рабочих в 126 странах мира, одной из первых международных организаций выразила солидарность с жителями Донбасса. Еще осенью 2014 года в адрес Федерации профсоюзов ЛНР поступило обра-

шение от Всемирной федерации профсоюзов, в котором ВФП призвала положить конец вооруженному конфликту в Донбассе и выразила солидарность с жителями региона.

На примере Первичной Профсоюзной организации Луганского национального университета имени Владимир Даля, основными факторами повышения имиджа профсоюза в ВУЗах, в условиях непризнанности, должны являться:

- усиление информационной составляющей. Конкретной деятельностью среди студенческой молодежи становится работа в социальных сетях, наполняемость сайтов, регулярное привлечение СМИ для освещения и популяризации студенческих проектов, создание актуального и современного формата журнала профорга, распечатка наглядной рекламной продукции с информацией о прошедших мероприятиях, о важности статуса члена профсоюза, о правилах поведения в университете, вреде курения и пр.;
- регулярное повышение образовательного уровня профсоюзных лидеров. Формирование современной системы обучения, настроенной на интерактивность, «вживление» в ситуацию, разнообразие тематик обучения (лидерство, психология конфликтов в коллективе, ораторское искусство, основы трудоустройства, мировые принципы толерантности и т.д.);
- участие в республиканских, международных форумах, обучающих программах и семинарах (спортивного, культурного, патриотического, социального, интеллектуального характера). Формирование базы данных студентов университета разных направлений и талантов, для упрощения поиска кандидатов для участия в мероприятиях;
- тимулирование социальной работы среди молодежи. Совместные проекты с волонтерскими организациями местного и международного значения;
- поощрение инициатив студентов университета с материальной, организаторской и любой возможной стороны;
- защита и представление интересов студентов университета благодаря взаимосвязанной работе профсоюзного президиума Профсоюза и профсоюзных бюро факультетов/институтов;
- совместная работа с городскими центрами занятости и предприятиями города, по вопросам трудоустройства студентов;

- позиционирование Профсоюза как компетентной, правовой, квалифицированной структуры в ВУЗе по вопросам воспитательной и молодежной политики университета.

Можно отметить, учитывая тяжелую ситуацию на Донбассе, и моральную составляющую значения Профсоюза для студентов. После окончания активных боевых действий, в регионе, начался другой этап – «гнетущий мир», где, кроме разрушенных зданий, комендантского часа и вечных воспоминаний о войне, остались «треснувшие судьбы» молодежи нашего края и их неуверенность в завтрашнем дне. Поэтому, благодаря слаженной работе администрации ВУЗов и Профсоюза, их главной задачей должно являться оказание должной помощи каждому студенту, нуждающемуся в ней, и предоставление возможности чувствовать себя «нужным» в стенах своего ВУЗа и за его пределами. Это станет неоценимым вкладом в формирование нового поколения молодых людей с высоким качеством образования, ярким и правильным сознанием, целеустремленным и «несломленным» характером.

Список литература

1. Луганская Народная Республика. Законы. Об образовании : федер. закон от 30.09.2016 № 128-П [Электронный ресурс]. - Режим доступа : <https://minobr.su/docs/laws/27-zakon-ob-obrazovanii.html>.
2. Луганская Народная Республика. Законы. О профессиональных союзах : федер. закон (в редакции Закона Луганской Народной Республики от 27.05.2016 № 87-П, изменениями, внесенными Законом Луганской Народной Республики, от 03.02.2017 № 142-П) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/602>
3. Фролова Т. А. Роль профсоюзов / Т. А. Фролова // Микроэкономика : конспект лекций. – Таганрог : ТРТУ, 2006. – С. 235

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЁЖИ (НА ПРИМЕРЕ ЮРГПУ (НПИ))

Е.С.Шматова, О.Е.Шкроботова

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск
E-mail: alena_80_05@mail.ru*

В статье дается характеристика корпоративной культуры, и формулируются ее базовые признаки. Особое внимание уделяется теоретическим аспектам корпоративной культуры студенческой молодежи, а именно, элементам, принципам и функциям. Авторы исследуют динамику корпоративной культуры студенческой молодежи на примере корпоративной культуры студентов ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова. Отмечается особая роль первичной профсоюзной организации обучающихся в формировании корпоративной культуры студенческой молодежи. Анализируются основные направления и результаты работы профсоюза студенчества ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова.

Ключевые слова: корпоративная культура; корпоративная культура студенческой молодежи; принципы и функции корпоративной культуры студенческой молодежи; профсоюз; первичная профсоюзная организация обучающихся.

CORPORATE CULTURE OF THE STUDENT YOUTH (AS EXEMPLIFIED BY PLATOV SRSPU (NPI))

Shmatova Elena Sergeevna, Shkrobotova Oksana Evgenievna

*Platov South-Russian State Polytechnic
University (NPI), Novocherkassk*

The article is devoted to the characteristic of corporate culture and its basic features are stated. Special attention is given to the theoretical aspects of corporate culture of the student youth, namely, its elements, principles and functions. Authors investigate the dynamics of corporate culture of the student youth as exemplified by the corporate culture of the Platov SRSPU (NPI) students. Specific role of the primary trade union of students in formation of the corporate culture of the student youth is specified. The main directions and results of operation of the Platov SRSPU (NPI) trade union of students are analyzed.

Keywords: corporate culture; corporate culture of the student youth; principles and functions of corporate culture of the student youth; trade union; primary trade union organization of students.

Вопрос о необходимости развития корпоративной культуры среди студенческой молодёжи различных вузов был, есть и будет актуален в обозримом будущем. Это обусловлено, во-первых, высоким уровнем значимости корпоративной культуры студенчества как фактора профессионального становления и личностного развития будущего специалиста. Имидж и впечатление, оставленное после общения с выпускником вуза с большой долей вероятности зависит от привитых ему в студенчестве ценностей, норм и традиций, определённого стиля в межличностном и межгрупповом взаимодействии и поведении. А подготовка высокопрофессиональных, адаптированных к современным социально-экономическим условиям жизни выпускников, уровень знаний которых должен соответствовать требованиям рынка труда и новых образовательных стандартов и является основополагающей задачей высших учебных заведений.

Во-вторых, благодаря тенденциям, характерным для современного рынка труда (это высокая конкуренция; малое количество мест для определённых специальностей, пересытивших рынок; особые и повышенные требования к выпускникам; постановка новых, не существовавших ранее профессиональных задач), существенное значение приобрели личностные качества и уровень развития общей культуры выпускника. К ним относятся, например, лидерские качества, творческая активность специалиста, умение принимать профессиональные решения и нести за них ответственность, желание и навыки работы в коллективе и др. Всё это становится значимым фактором формирования репутации вуза, его имиджа, условием эффективности и конкурентоспособности на региональном, национальном и мировом рынках образовательных услуг.

В-третьих, корпоративная культура служит для удовлетворения базовых потребностей личности в признании, коллективном одобрении, а также для формирования социально-психологической общности между студентами и преподавателями. Эта общность является одним из эффективных средств стимулирования образовательной мотивации.

Именно поэтому перед современными вузами наравне с традиционной задачей передачи студентам профессиональных навыков и знаний и подготовки высококвалифицированных специалистов,

встает задача формирования корпоративной культуры ещё на этапе студенчества. Корпоративная культура позволяет ориентировать студенческую молодежь на решение общих задач, мобилизовать инициативность и обеспечить эффективное взаимодействие, как в среде вуза, так и в будущей профессиональной среде.

Большинство вопросов, связанных с корпоративной культурой, её теорией и практическим значением, новыми не являются. Об этом свидетельствуют многочисленные публикации и исследования на данную тему как в рамках научных статей [28], так и научно-исследовательских работ [7; 18; 13]. Однако, в них, в основном, корпоративная культура рассматривается лишь в рамках трудовых коллективов крупных организаций и фирм. Лишь малая часть исследуемого материала посвящена корпоративной культуре социальных групп, в которые входит студенческая молодёжь [9; 19].

Для более чёткого понимания вопроса, следует дать определение каждому из элементов понятия «корпоративная культура студенческой молодёжи».

Ключевым понятием является «культура». «Культура» (от лат. «culture» – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание [20, с. 668]) первоначально понималась как работа с почвой и её обработка, затем, как функция получения знания и опыта. Позднее, понятие связывалось с культурой умственной и духовной, не только обращенной к человеку, но и исходящей от него, облагораживающей и совершенствующей человеческий дух. В итоге, культура стала приравниваться к науке, религии и искусству [6, с. 12]. Таким образом, в современном понимании в основе культуры лежит ценностная и творческая сущности, культура является необходимой предпосылкой социальных связей, общения и сотрудничества в человеческом обществе в целом и в отдельно взятом коллективе. Культура – это неотъемлемая часть человеческого существования. Корпоративная культура – часть общей культуры, основной особенностью которой является ориентация на корпоративность.

Сам термин «корпоративный» в понятии «корпоративная культура» произошёл от латинского «corporatio» – «объединение» [26, с. 19], используется в смысле «объединяющая, связующая». В подтверждение данной точки зрения можно привести мнение Т. Г. Киселевой и Ю. Д. Красильникова, утверждающих, что социально-культурная общность любой производственной, творческой, учебной фирмы,

предприятия, компании, любой другой аналогичной структуры обладает характерными особенностями, ассоциируется с терминами «организация», «корпорация» и, соответственно, «организационная культура» и «корпоративная культура» [12, с. 335]. Также Э. А. Капитонова и А.Э. Капитонова определяют корпоративную культуру, как «приобретенное, усвоенное и воплощаемое качество позитивного корпоративного поведения и взаимодействия общности людей на основе коллективно разделяемых профессиональных интересов, ценностей, норм и традиций под контролем органов управления и самой общественности» [11, с. 352].

Таким образом, корпоративная культура является способом поведения или действия, совокупностью ценностей и ценностных ориентаций, идеалов и норм, которые разделяют, принимают и придерживаются большая часть индивидов, действующих в определенной сфере деятельности.

Для определения специфики корпоративной культуры студенческой молодёжи необходимо дать толкование и выделить социально-культурные особенности данной общественной группы.

Само понятие «молодёжь» охватывает различные возрастные категории, но наиболее общую выделяет В. В. Давыдов, который под студенческой молодёжью понимает молодых людей в возрасте 17-25 лет, возрастную категорию, вступающую в фазу профессионального развития [25]. Определение «студенчество», или же в данном случае «студенческая молодёжь» обозначает период обучения в высшем учебном заведении, и, соответственно, молодых людей, вступивших в обозначенный период [20, с. 1277]. Данная общественная группа связана общей сферой деятельности, определенной численностью, возрастными рамками и иными факторами, в большей степени зависящими от места обучения.

Исходя из проведенного анализа понятий «культура», «корпоративная культура» и «студенческая молодёжь», можно дать комплексное определение: «корпоративная культура студенческой молодёжи» – совокупность ценностей, норм и традиций, идеалов межличностного и межгруппового взаимодействия и поведения, выработанная в процессе социально-профессиональной подготовки студентов на основе социокультурных связей в вузе.

Несмотря на формирование корпоративной культуры студенчества лишь в рамках вуза, в науке выделяют различные точки зрения о влиянии внешних факторов на её становление. В пример можно

привести проблемы отсутствия ясной цели существования [23, с. 8], низкая социальная активность [14], формирование потребительского образа жизни и взаимоотношений [22, с. 5-6], склонность к зависимости (алкогольной, наркотической, игровой, трудовой и др.) [3, с. 6] и др. Это явление можно объяснить тем, что до периода студенчества, для индивида значимой социокультурной средой является семья, находясь в пределах которой ему прививаются определенные нормы этики и морали, осуществляется моральная поддержка со стороны близких людей. Однако, в студенческие годы роль семьи часто ослабевает и отходит на второй план. Большую значимость начинают иметь незнакомые ранее группы сверстников, средства массовой информации, Интернет, оказывая определённое духовно-нравственное воздействие. Социально-культурная среда вуза должна направлять это воздействие в нужную сторону. Именно данная среда формирует корпоративную культуру, влияющую на социальные, моральные, ценностные и нравственные установки студента.

В связи с неоспоримой весомостью корпоративной культуры студенчества, в научной среде выделяют основные принципы её организации. Например, Ж. Б. Суртаева [24] на первое место по значимости ставит принципы свободы самовыражения студента, гуманизации образования, развития коммуникаций и самоконтроля; О. В. Андомин [1] выносит принципы демократизма, открытости, командной работы.

Э. Шейн представил идею универсальной уровневой структуры корпоративной культуры студенческой молодёжи, которая заключается в выделении из общего целого слоёв различной глубины, таких как «поверхностный», «внутренний», «глубинный» [27]. «Поверхностный уровень» представляет собой самый верхний, видимый внешне уровень проявления корпоративной культуры. К элементам данного уровня относятся архитектура, логотипы, местный фольклор, ритуалы и мифы. «Внутренний уровень» корпоративной культуры менее явный. Он обнаруживается лишь через личностное общение с индивидами, принадлежащими к данной социально-культурной среде. К нему относятся ценностные ориентации, этика студентов, их отношение к образованию и вузу в целом. «Глубинный уровень» включает в себя положения, принимаемые студентами, относящимися к конкретной корпоративной культуре, подсознательно и бездоказательно. Это внутреннее отношение индивида к базовым категориям жизни, обществу, деятельности, природе и т.д. Данная

структура позволяет включить в себя неограниченное число элементов с учётом специфики конкретного вуза и, следовательно, конкретной группы студенческой молодёжи.

Также можно выделить отдельные элементы, постоянно формирующие и преобразующие корпоративную культуру студенческой молодёжи. К ним относятся, в первую очередь, разделяемые культурные ценности, общие традиции и нормы, определяющие социокультурное наполнение и обеспечивающие среду для приобщения к культуре новоприбывших студентов; информация, осваиваемая в рамках вуза и коммуникации между студенческими группами; история вуза и опыт преподавателей и выпускников, помогающий на его основе воспитывать студентов; социокультурная активность, творческие мероприятия; кадровый состав вуза и материально-техническая база.

Отсюда можно сформулировать функции корпоративной культуры студенческой молодёжи, подтверждающие необходимость в её формировании. В общем виде их определить как: образовательно-воспитательная, ценностно-нормативная и коммуникативная функции.

Образовательно-воспитательная функция студенческой корпоративной культуры реализуется непосредственно в процессе учебной деятельности. Она обеспечивает развитие личности и профессиональной компетенции, и осуществляется благодаря кадровому составу вуза, материально-технической базе, применения прогрессивных методов обучения, создания комфортной образовательной среды [5]. Ценностно-нормативная функция заключается в формировании основ профессиональной этики, являющейся важным компонентом профессиональной культуры любого специалиста. Особую значимость профессиональная этика приобретает в контексте профессий социально-гуманитарной направленности, спецификой которых является постоянное взаимодействие с людьми. В связи с этим к специалисту предъявляются дополнительные требования, относительно коммуникаций, этикета и тактичности. Коммуникативная функция студенческой корпоративной культуры позволяет удовлетворить потребности молодёжи в общении и идентификации себя с определенной социальной общностью (университетом, факультетом, группой), способствует социализации и развитию коммуникативных навыков для будущей профессиональной деятельности.

Чтобы определить уровень сформированности конкретной корпоративной культуры студенческой молодёжи, в научном сообществе выделяют определённые критерии. Так, Е. А. Журавлева [10] к

их числу относит адаптивность, отношение к новому, желание повышать профессиональный уровень, навык принятия управленческих решений, тип отношений в коллективе и социальную ответственность. М. А. Ахмедова [2] предложила основным критерием сформированности корпоративной культуры студенчества – готовность руководить деятельностью по формированию корпоративной культуры. А именно выделение в руководстве например, деканате, стиля управления, динамику изменений, уровень организации и эмоциональную обстановку в студенческом коллективе.

Таким образом, корпоративная культура студенческой молодёжи и её развитие в рамках вуза даёт возможность всем участникам образовательного процесса адаптироваться к современным профессиональным требованиям, прививает будущим специалистам определённые ценности и профессиональную этику, развивает навыки лидерства и коллективной работы, позволяет идентифицировать себя с вузом и сформировать ответственность перед ним. Результатом этого служит повышение профессионального уровня и ценности на рынке труда не только выпускника, но и самого вуза в целом, его эффективности и конкурентоспособности на региональном, национальном и мировом уровнях.

Разобравшись в понятии корпоративной культуры студенческой молодежи, то есть ее теории, развитие корпоративной культуры студенческой молодежи все же лучше представить на базе эмпирических знаний. Примером исторически сложившейся корпоративной культуры студенческой молодёжи может служить культура студентов ЮРГПУ (НПИ). Формирование корпоративной культуры начинается с первых дней учёбы студентов. Каждый первый курс университета абитуриенты проходят театрализованное «посвящение в студенты», направление которого варьируется каждый год в зависимости от факультета. «Посвящение» представляет собой конкурсы и задания, которые устраиваются на территории вуза в определённой тематике, например, «Дикий Запад» или в стиле фильма «Крёстный отец». Каждый участник играет свою роль в заданном направлении. В процессе коллективной работы над заданиями первокурсники знакомятся между собой, вследствие чего возникают позитивные отношения между студентами, это помогает им по-новому понять свой новый статус, социально адаптироваться к среде вуза, улучшить эмоциональное состояние и более быстро включиться в изменившиеся условия. Для достижения данных целей в ЮРГПУ (НПИ) также

функционирует кураторство для первокурсников, проводятся встречи с администрацией вуза, результатом которых является улучшение отношений и взаимопонимания между студентами и преподавателями.

Мероприятия проводятся в формате концертов, акций, флешмобов, спортивных соревнований и т.д. Они могут быть как общими, так и узконаправленными, например, на определённую профессию, осваиваемую в вузе. Примером того служит «День Юриста», который организуется и проводится ежегодно 3 декабря 4-м курсом студентов-юристов в виде деловой игры. В ходе конкурсов команды от каждой группы направления «Юриспруденция» соревнуются между собой в уровне знаний и творческом подходе коллектива. А весной в рамках всего вуза на базе каждого факультета проходят научные конференции «Студенческая весна», где студенты демонстрируют свои научные изыскания, мастерство публичного выступления и полемики. Всё это, безусловно, прививает профессиональную этику, навыки лидерства и работы в коллективе, умения делового общения, развивает партнерские отношения между студентами.

ЮРГПУ (НПИ) имени М.И. Платова стал единственным ВУЗом Ростовской области, где 14 мая 2011 года состоялось открытие «Центра подготовки волонтеров XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи». Родной НПИ в рамках Сочинской Олимпиады 2014 года принял в Крытом дворе главного корпуса Олимпийский огонь – один из главных символов олимпийского движения. Работники и студенты университета с гордостью приветствовали Эстафету Олимпийского огня на официальной церемонии и в «живом коридоре». Команда волонтеров-политехников с честью представила на Олимпийских играх свой регион, город и университет [16]. Благодаря работе Волонтерского центра ЮРГПУ (НПИ) у студентов нашего вуза осуществляется привитие общечеловеческих ценностей, здорового образа жизни, формируется чувство патриотизма и единства нации.

Огромную роль в формировании корпоративной культуры студентов НПИ играет Первичная профсоюзная организация обучающихся ЮРГПУ (НПИ). На протяжении всего учебного процесса Профсоюзная организация обучающихся и студенты под ее руководством с помощью кадрового состава вуза устраивают различные тематические мероприятия, посвящённые как государственным праздникам, так и актуальным проблемам современности. Так, ежегодно

колонна политехников всегда является одной из самых многочисленных на Первомайской демонстрации в Новочеркасске с участием студентов ЮРГПУ(НПИ). Команда профкома, как преподавателей, так и студентов НПИ ежегодно проводит большую работу по подготовке к празднику весны и труда: совместными усилиями изготавливают плакаты, транспаранты и другие материалы для шествия.

Примером формирования патриотизма и единства служит национальный государственный праздник «День Победы», который проходит в университете в виде массового концерта, в ходе которого студенты проявляют себя как в составе танцевальных и вокальных коллективов и номеров, так и волонтеров, оказывающих помощь ветеранам ВОВ. Студенты-волонтеры ЮРГПУ(НПИ) ежегодно организовывают раздачу ленточек на территории нашего вуза. Все желающие могли получить ленточку, ответив на несложные вопросы, связанные с событиями Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. [8]. Кроме того, также ежегодно под руководством Волонтерского центра и ППОО ЮРГПУ(НПИ), студенты, аспиранты вместе с сотрудниками и ветеранами университета участвуют в формировании «Бессмертного полка» ЮРГПУ(НПИ). «Бессмертный полк» – общественная акция-шествие в колонне с портретами родственников, ставших свидетелями Великой Отечественной войны 1941-1945 гг. [4] Всё это, безусловно, прививает национальные и корпоративные ценности, способствует формированию патриотизма, любви к Родине, уважения к ветеранам, пониманию цены Победы в Великой Отечественной войне.

Наиболее активными по участию и посещению студентами мероприятиями, организуемыми проводимыми ППОО ЮРГПУ(НПИ), являются: студенческие фестивали «Первокурсника» и весенние фестивали факультетов, фестиваль «Неделя национальных культур», межрегиональный молодежный форум «Команда ПРО» и многие другие. Поддерживая и раскрывая творческий потенциал студентов, фестивали «Первокурсника» и «Студенческая весна» пользуются особой популярностью и вниманием, они стали традицией НПИ.

Еще одним направлением деятельности ППОО ЮРГПУ(НПИ) является пропаганда здорового образа жизни среди студентов. Массовым мероприятием является организуемая профкомом обучающихся Спартакиада, как среди общежитий, так и среди факультетских команд. На каждом факультете формируются команды по различным видам спорта. В ходе спартакиады студенты демонстрируют

спортивные достижения, а также умения работать в команде [21]. Также Первичная профсоюзная организация обучающихся ЮРГПУ (НПИ) заботится о здоровом образе жизни и отдыхе студентов Новочеркасского политеха, организуя проведение незабываемых каникул на море, в горах Кишкета и на Дону. Юные политехники весной с удовольствием помогают навести порядок на территории баз СОК «Дон» в рамках подготовки к новому сезону, работая слаженно и старательно [17].

Формирование социальной поддержки и помощи является центральным звеном работы ППОО ЮРГПУ(НПИ). Организационную деятельность в студенческом городке профсоюзный комитет осуществляет через студенческий совет общежитий, при котором функционирует жилищно-бытовая комиссия для контроля за соблюдением правил внутреннего распорядка общежитий и санитарным состоянием как общественных, так и жилых мест. Она осуществляет посещения общежитий, по результатам которых выделяет наиболее значимые проблемы с целью рассмотрения их на заседании профсоюзного комитета, при необходимости организует обращение в структурные подразделения университета. Проживая в общежитиях, студенты расширяют свой круг общения, заводя новые знакомства, участвуют в уборке помещения и дежурстве, что формирует ответственность и пунктуальность у студентов [15].

В данном исследовании описаны лишь основные сектора работы Первичной профсоюзной организации обучающихся ЮРГПУ(НПИ). Однако, данные направления работы студенческой организации оказывают огромное влияние на формирование корпоративной культуры студентов ЮРГПУ(НПИ). Так, благодаря работе ППОО ЮРГПУ(НПИ) в университете формируются гражданская культура и патриотизм; прививаются навыки самоуправления, готовя студентов к участию в жизни университета и общества; защищаются и представляются права и интересы студентов как внутри вуза, так и в межвузовском взаимодействии; организуется досуг и быт для студентов, в том числе и для проживающих в общежитиях, пропагандируется здоровый образ жизни и занятие физкультурой, спортом; проводятся работы, направленные на повышение сознательности студентов в бережном отношении к имущественному комплексу, сознательное уважение к Родине, ее истории и традициям вуза.

Список литературы

1. Андомин О. В. Формирование корпоративной культуры преподавателей в системе внутривузовского повышения квалификации [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 : защищена 25.05.10 / Андомин Олег Владимирович. – Самара, 2010. – 170 с.
2. Ахмедова М. А. Педагогические условия формирования корпоративной культуры вуза (на примере факультета) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ахмедова Мадина Ахмедовна. - Ульяновск, 2007. – 251 с.
3. Банникова О. О. К вопросу о формировании устойчивости к зависимости студентов вуза / О. О. Банникова // Актуальные проблемы студенческой молодежи. Опыт и пути решения. - Екатеринбург, 2009. - С. 5-8.
4. Бессмертный полк ЮРГПУ(НПИ) [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Волонтерский центр ЮРГПУ(НПИ)". - Режим доступа : <https://volunteers.npi-tu.ru/index.php?id=26> (дата обращения 14.09.2017).
5. Бородкина Т. А. Педагогические условия личностно-профессионального становления специалистов социальной сферы в образовательной среде современного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Бородкина Татьяна Александровна. - Тамбов, 2009. – 24 с.
6. Вишневский Ю. Р. Культурные запросы населения и оптимизация управления деятельностью учреждений культуры. Информационно-аналитические материалы социологического исследования / Ю. Р. Вишневский, В. Т. Шапко, А. П. Коробейникова. - М. : ИМХО, 2005. - 112 с.
7. Власова Е. Ф. Корпоративная культура как фактор социальной адаптации новых работников : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.06 / Власова Елена Федоровна. - Екатеринбург, 2010. – 196 с.
8. Всероссийская акция "Георгиевская ленточка" [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Волонтерский центр ЮРГПУ(НПИ)". – Режим доступа : <https://volunteers.npi-tu.ru/index.php?id=16> (дата обращения 14.09.2017).
9. Данилова А. А. Формирование корпоративной культуры студенческой молодежи в социокультурном пространстве вуза средствами деловой игры : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Данилова Анастасия Анатольевна. - Челябинск, 2015. – 216 с.

10. Журавлева Е. А. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия : дис. ... канд. экономич. наук : 08.00.05 / Журавлева Екатерина Александровна. - Москва, 2010. – 178 с.
11. Капитонов Э. А. Корпоративная культура и PR / Э. А. Капитонов, А. Э. Капитонов. - Ростов-н /Д.: МарТ, 2003. - 411 с.
12. Киселева Т. Г. Социально-культурная деятельность : учебник / Т. Г. Киселева, Ю. Д. Красильников. - М. : МГУКИ, 2004. -539с.
13. Ладыгин О. О. Корпоративная культура организаций в системе ценностей современной России : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 : защищена 12.12.2014 / Ладыгин Олег Олегович. – М., 2014. – 202 с.
14. Норец А. И. Формирование социально активной личности студентов вуза во внеаудиторной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Норец Александр Иванович. - Магнитогорск, 2002. – 17 с.
15. Общежития [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Первичная профсоюзная организация обучающихся ЮРГПУ(НПИ)". – Режим доступа : <https://pos.npi-tu.ru/obshhezhiya> (дата обращения 14.09.2017).
16. Олимпийские Игры 2014 [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Волонтерский центр ЮРГПУ(НПИ)". – Режим доступа : <https://volunteers.npi-tu.ru/index.php?id=20> (дата обращения 14.09.2017).
17. Отдых [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Первичная профсоюзная организация обучающихся ЮРГПУ(НПИ)". - Режим доступа : <https://pos.npi-tu.ru/otdyh> (дата обращения 14.09.2017).
18. Павловская С. Н. Формирование корпоративной культуры в организациях сферы досуга : дис. ... кан. пед. наук : 13.00.05 / Павловская Светлана Николаевна. - Тамбов, 2012. – 181 с.
19. Пешкова В. П. Формирование студенческой корпоративной культуры средствами социально-культурной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Пешкова Валентина Павловна. – СПб., 2014. – 198 с.
20. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохоров. - 2-е изд. - М. : Сов. Энциклопедия, 1982. - 1600 с.
21. Спартакиады ППОО [Электронный ресурс] / Официальный сайт "Первичная профсоюзная организация обучающихся

ЮРГПУ(НПИ)". – Режим доступа :
<https://pos.npi-tu.ru/news/2017/spartakiady-proo>
(дата обращения 14.09.2017).

22. Степанова Т. П. Диверсификация досугового общения: методология, теория, технологии / Т. П. Степанова. – Челябинск : ЧГАКИ, 2011. - 379 с.
23. Суртаев В. Я. Социокультурное пространство молодежи: методология, теория, практика / В. Я. Суртаев. – СПб : СПбГУКИ, 2006. - 272 с.
24. Суртаева Ж. Б. Условия становления корпоративной культуры субъектов неформального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Суртаева Жанна Борисовна. - СПб, 2008. – 209 с.
25. Российская педагогическая энциклопедия [Электронный ресурс] : в 2 т. / под. ред. В. В. Давыдова. – Т. 2. – Режим доступа : <http://www.vipstudent.ru/?id=1193160398&q=lib&r=14> (дата обращения: 10.09.2017).
26. Тощенко Ж. Т. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура» / Ж. Т. Тощенко, Н. Н. Могутнова // Социологические исследования. - 2006. - № 11. - С. 18–23.
27. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн / под ред. В.А.Спивака; [пер. с англ.]. - СПб.: Питер, 2002.-336 с.
28. Шеляпин В. Н. Формирование корпоративной культуры организации: теоретический аспект / В. Н. Шеляпин, Г. А. Федотова // Вестник НовГУ. - 2012. - № 70. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-korporativnoy-kultury-organizatsii-teoreticheskiy-aspekt> (дата обращения: 14.09.2017).

НАШИ АВТОРЫ:

1. Абибуллаев Мемет Серверович - к.э.н, доцент, заместитель председателя ППОР КФУ им. В. И. Вернадского, «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь.
2. Арчебасова Надежда Анатольевна - к.и.н., доцент, председатель профкома работников Волгоградского государственного университета, г. Волгоград.
3. Анисимов Андрей Евгеньевич –председатель Первичной профсоюзной организации работников Удмуртского государственного университета, г.Ижевск.
4. Барышникова Ольга Олеговна – к.т.н., доцент, председатель профсоюзной организации сотрудников МГТУ им. Баумана г. Москва.
5. Богуцкая Татьяна Викторовна – к.п.н., доцент, председатель Первичной профсоюзной организации работников АлтГПУ, Алтайский государственный педагогический университет г. Барнаул, Алтайский край.
6. Бутакова Александра Ивановна – заместитель председателя Первичной профсоюзной организации Марийского государственного университета, г. Йошкар-Ола
7. Воденко Константин Викторович – д.ф.н., профессор, кафедры «Управление экономическими и социальными системами» Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск
8. Власов Юрий Валентинович – к.т.н., доцент Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
9. Гарькуша Валентина Николаевна – к.э.н., доцент, заместитель председателя Первичной профсоюзной организации работников Южно – Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
10. Гелин Дмитрий Владиленович – председатель профбюро Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана, г. Москва.
11. Гордеев Станислав Евгеньевич – к.т.н., доцент, председатель Первичной профсоюзной организации Ростовского государственного экономического университета (РИНХ), г. Ростов-на-Дону.
12. Дериглазов Вячеслав Сергеевич – аспирант Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
13. Дидух Наталья Николаевна - председатель Профкома ТОГУ, Тихоокеанского государственного университета, г. Владивосток

14. Дудин Вадим Николаевич – почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации, почётный работник сферы молодёжной политики РФ, заместитель председателя Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
15. Егельская Лариса Викторовна – старший преподаватель Южно – Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
16. Куксин Александр Владимирович – Председатель ППО Кубанского государственного университета, г. Краснодар.
17. Коновалов Александр Владимирович – студент Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
18. Лазарева Елена Александровна – к.т.н., доцент, председатель Первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова.
19. Лазарева Галина Юрьевна – специалист Первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ(НПИ) имени М.И.Платова, г. Новочеркасск
20. Лалетин Игорь Николаевич – к.соц.н., почётный работник общего образования Российской Федерации, председатель Областного комитета Профсоюза работников народного образования и науки Ростовской области.
21. Ложникова Анна Владимировна – д.э.н., профессор Томского государственного университета, г. Томск.
22. Лотошников Елизавета Ованесовна – к.т.н., доцент, заместитель председателя Первичной профсоюзной организации Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону.
23. Лукашева Наталия Николаевна –к.ю.н, доцент, заместитель председателя ППОР КФУ им. В. И. Вернадского, «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь.
24. Магомедов Заур Гусенович – Первичная профсоюзная организация работников и студентов Дагестанского государственного технического университета, г. Махачкала.
25. Магомедов Магомед Гасанханович - д.соц.н., профессор, председатель Первичной профсоюзной организации Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону,
26. Марков Владимир Александрович – заведующий лабораторией Московского государственного технического университета имени Н.Э. Баумана, г. Москва.
27. Мерзляков Олег Эдуардович – к.б.н., доцент, председатель Первичной профсоюзной организации Томского государственного университета, г. Томск.

28. Михайлова Наталья Анатольевна – ведущий библиограф, член профкома ППО работников ЮРГПУ(НПИ), Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, г.Новочеркасск.
29. Мозжерина Надежда Тимофеевна – к.э.н., главный бухгалтер, член профкома ППО работников СибАДИ Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск.
30. Мусин Ильдар Наилевич – к.т.н., доцент, председатель ППО Казанского национального исследовательского технологического университета, г.Казань
31. Назаров Кадыр Курбанович – заместитель председателя Первичной профсоюзной организации работников и студентов Дагестанского государственного технического университета, г.Махачкала.
32. Омарова Маликат Магомедкамиловна – Первичная профсоюзная организация работников и студентов Дагестанского государственного технического университета, г. Махачкала.
33. Полякова Юлия Александровна – старший преподаватель, член профкома Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
34. Савченко Любовь Васильевна - доктор фил.н, профессор, председатель ППОР КФУ им. В. И. Вернадского «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского», г. Симферополь
35. Сазонова Наталья Павловна – к.п.н., доцент, председатель профбюро института психологии и педагогики Алтайского государственного педагогического университета, г. Барнаул
36. Старикова Ольга Сергеевна – председатель Первичной профсоюзной организации студентов Луганского Национального университета имени Владимира Даля, г. Луганск, ЛНР.
37. Севенюк Светлана Александровна – к.п.н., доцент, председатель ППО работников Самарского государственного социально-гуманитарного университета, г. Самара.
38. Стуцаренко Ирина Александровна- председатель ППО работников СибАДИ, Сибирская государственная автомобильно-дорожная академия, г. Омск.
39. Шкроботова Оксана Евгеньевна – студентка Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.
40. Шматова Елена Сергеевна – к.ф.н., доцент, председатель профбюро, член профкома ППО работников Южно-Российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск.

**ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Сборник научных статей
по материалам Международной профсоюзной
научно-практической конференции, 17-20 октября 2017 г.,
г.Новочеркасск

Дизайн обложки: А.Е. Юдина

Техн. ред.: Еримеев Г.А.

Подписано в печать 12.10.2017 г. Зак. 10-200/17.

Формат 60x90 1/16. Печать офсетная. Усл. п. л.11,5. Тираж 150 экз.

Издательство «НОК». 346430. Новочеркасск, ул. Дворцовая, 1.

Отпечатано ООО НПП «НОК». 346428. Новочеркасск, ул. Просвещения, 155А

E-mail: nok.company@gmail.com