

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНЫМ ПЕРСОНАЛОМ УНИВЕРСИТЕТА

В статье приводится анализ социально-экономической эффективности системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета. На основе анализа доказываемся необходимость внедрения в практику высшей школы системы управления данной категорией сотрудников образовательных организаций высшего образования.

Ключевые слова: социально-экономическая эффективность, система управления, учебно-вспомогательный персонал университета.

Потребность в оценке социально-экономической эффективности системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета как вида аналитической деятельности назрела в России в связи с модернизацией высшего образования. Возрастание роли целенаправленной (активной) кадровой политики образовательной организации высшего образования в области развития учебно-вспомогательного персонала диктуется инновационным характером деятельности университетов [3]. Как известно, научные достижения образовательной организации во многом зависят от потенциала ее кадрового состава. Значимым в построении системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета является принятие конкретных управленческих решений, связанных с определением характеристик работы учебно-вспомогательного персонала или конкретных условий, подлежащих оптимизации. Так, с изменением статуса университета на национально-исследовательский университет изменились условия организации образовательного и научно-исследовательского процессов в университете. В такой ситуации постоянно нужны специалисты из числа учебно-вспомогательного персонала, способные сопровождать и обслуживать образовательную и научно-исследовательскую деятельность структурных подразделений университета, понимающие современные тенденции и способные своевременно применять новшества в своей работе.

Эффективное функционирование национального исследовательского университета невозможно без современной, комплексной системы управления персоналом университета. Чем точнее построена система и полнее учитываются характеристики деятельности структурного подразделения, тем более успешным может быть система управления учебно-вспомогательным персоналом в целом. Система управления учебно-вспомогательным персоналом университета состоит из следующих элементов: адаптации новых сотрудников из числа учебно-вспомогательного персонала университета, обучения и повышения квалификации и аттестации сотрудников, а также изменения соподчинения учебно-вспомогательного персонала, в частности прямого подчинения курирующему их деятельности управлению. Для эффективности реализации данной системы были разработаны соответствующие документы: Механизм адаптации учебно-вспомогательного персонала Самарского университета; Положение о наставничестве учебно-вспомогательного персонала Самарского университета; Положение об аттестации учебно-вспомогательного персонала Самарского университета.

Совершенствование системы управления учебно-вспомогательным персоналом предполагает повышение следующих показателей социальной эффективности [7–9]: обеспечения условий для всесторонней адаптации персонала к условиям работы в организации; повышения содержательности труда, нацеленности его на сопровождение научных исследований; реализации и развития индивидуальных способностей работников; повышения конкурентоспособности университета в целом; обеспечения согласования целей работников с целями структурного подразделения (табл. 1).

Так как университет не преследует цели получения прибыли, то оценить экономическую эффективность того или иного мероприятия достаточно сложно. Однако при оценке экономической эффективности отдельных мероприятий возможно посчитать воздействие системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета на результативность деятельности работников и структурных подразделений университета в целом.

* © Санько А.М., Соловова Н.В., 2017

Санько Альбина Михайловна (sank-albina@rambler.ru), кафедра теории и методики профессионального образования, Соловова Наталья Валентиновна (solovova.nata@mail.ru), кафедра управления человеческими ресурсами, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, 443086, Российская Федерация, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Таблица 1

**Социальные результаты совершенствования системы управления
учебно-вспомогательным персоналом университета**

Показатели	Социальные результаты
1. Увеличение социально-технологической мобильности работников и снижение неудовлетворенности возможностями развития 2. Увеличение удельного веса работников, выразивших удовлетворенность содержанием труда 3. Увеличение удельного веса работников, стремящихся к повышению квалификации, профессиональному росту 4. Увеличение удельного веса сотрудников, выразивших свою лояльность к организации 5. Увеличение ответственности при выполнении управленческих решений	1. Обеспечение полной реализации трудового потенциала работников университета 2. Обеспечение условий для всестороннего развития персонала, роста его профессионализма 3. Обеспечение соответствия содержания труда квалификации, индивидуальным способностям и интересам работников 4. Обеспечение использования персонала в соответствии с индивидуальными интересами, способностями и возможностями 5. Повышение обоснованности кадровых решений о перемещении персонала 6. Стимулирование роста профессионализма и профессиональной компетентности 7. Повышение конкурентоспособности персонала 8. Реализация и развитие индивидуальных способностей работников 9. Формирование чувства сопричастности сотрудников к организации

При этом экономический эффект любого проекта определяется соотношением финансовых затрат и результатов. Экономическая эффективность при этом может быть рассчитана по формуле [1]:

$$\text{Эффективность} = \frac{\text{эффект}}{\text{затраты}} \quad (1)$$

В качестве одного из направлений расчета экономического эффекта предлагаемых мероприятий можно выделить эффект за счет снижения потерь времени на техническое сопровождение научных исследований.

Затраты времени на составление одного документа, например отчета по грантам (объем варьируется от 16 до 180 страниц), в среднем составляют 5 часов согласно Типовым нормам времени на программирование задач ЭВМ в Законе Российской Федерации от 25.09.1992 № 3543-1 и Постановлению от 26 марта 2002 г. № 23 «Об утверждении норм времени на работы по документированному обеспечению...», что в настоящее время осуществляется работниками из числа профессорско-преподавательского состава.

По мнению исследователей по нормированию труда, на согласование документов по научным исследованиям в среднем уходит 25–30 % рабочего времени. В университете на техническое сопровождение документов тратится около 20 % рабочего времени. По нашим прогнозам, внедрение системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета позволит сократить потери рабочего времени профессорско-преподавательского состава на 10 %. Так, при общем объеме научных исследований 89,5 грантов и затрат времени на составление отчетов по каждому ≈ 25 часов (5 часов на составление заявки на грант и по 5 часов на каждый ежеквартальный отчет) и численности профессорско-преподавательского состава 1373 человека и 6,52 гранта на 100 человек из числа профессорско-преподавательского состава получаем:

$$\frac{6,25 \cdot 1373 \cdot 25}{100} = 2238 \text{ часов} - \text{это уменьшение затрат времени на техническое сопровождение научных исследований профессорско-преподавательским составом Самарского университета в год.}$$

Таким образом, при 36 часовой рабочей неделе эффект уменьшения потерь на затраты времени по техническому сопровождению научной деятельности составляет 373 дня в год. При оплате труда учебно-вспомогательного персонала в 3,27 раза меньше, чем профессорско-преподавательского состава, получаем эффект в виде уменьшения затрат на оплату труда (2238 часов * 450 рублей = 1007100 рублей – ППС и 2238 часов * 50 рублей = 111900 рублей – УВП): 1007100 – 111900 = 895200 рублей в год.

За счет реализации механизма адаптации новых сотрудников и повышения квалификации сотрудников из числа учебно-вспомогательного персонала их производительность труда увеличится на 15 %, что приведет к снижению затрат на 8550 руб. (средняя ставка УВП) * 12 мес./100 % = 15300 рублей на одного сотрудника в год.

Если прохождение аттестации учебно-вспомогательным персоналом университета планируется раз в три года, то в год будет проходить повышение квалификации примерно пятая часть сотрудников ($744/5 \approx 150$ сотрудников из числа учебно-вспомогательного персонала в год). $15300 \text{ руб.} * 150 \text{ чел.} = 2295000 \text{ руб.}$

Текущность кадров учебно-вспомогательного персонала в 2014–2015 году составила 7 % (16 человек, северная площадка Самарского университета), а в 2015–2016 году – 5 % (37 человек, университет в целом), что позволяет рассчитать эффект за счет снижения текучести кадров.

Рассчитаем эффект от уменьшения текучести кадров [2]:

$$\mathcal{E}_m = Z_n * P (K_{m1} - K_{m2}), \quad (2)$$

где Z_n – затраты на прием нового работника;

P – среднесписочная численность работников;

$K_{m1,2}$ – коэффициент текучести соответственно на начало и конец года, равный числу уволенных работников, деленному на среднесписочную численность работников ($P_{\text{ув}}/P$).

$$Z_n = Z_{om} / P_{om}, \quad (3)$$

где Z_{om} – затраты на отбор персонала;

P_{om} – число работников, уволившихся за год.

Среднегодовые затраты на отбор персонала составляют 18 % от его среднегодовой заработной платы ($(8500 \text{ руб.} * 12 \text{ мес.} / 100 \%) * 18 \% = 18360 \text{ руб.}$). В среднем отбирается за исследуемый период 37 человек. Следовательно,

$$Z_n = 18360 / 37 = 496 \text{ (руб.)}.$$

Тогда эффект от снижения текучести кадров (табл. 2, 3) после введения внедрения системы развития учебно-вспомогательного персонала составит [1]:

$$\mathcal{E}_m = 496 * 744 * (16/223 - 37/744) = 496 * 744 * (0,07 - 0,05) = 7380 \text{ руб.}$$

Таблица 2

Прогнозные значения показателей экономического эффекта проведения предложенных мероприятий по основным направлениям расчета

Направление расчета экономического эффекта	Сумма экономии в год
Эффект за счет снижения затрат времени ППС на техническое сопровождение научных исследований	895200 руб.
Эффект воздействия обучения и повышения квалификации сотрудников на повышение производительности труда за счет сокращения потерь рабочего времени	2295000 руб.
Снижение текучести	7380 руб.
ИТОГО	3197580 руб.

Таблица 3

Смета затрат на проведение предложенных мероприятий

Статья затрат	Сумма расходов в год
1. Единовременные затраты на разработку и внедрение предложенных мероприятий	460000
2. Текущие затраты	26800
2.1. Затраты на выплату заработной платы наставнику	25920
2.2. Затраты на обучение работников из числа учебно-вспомогательного персонала	25920
2.3. Затраты на отвлечение работников из числа учебно-вспомогательного персонала для обучения	540000
2.4. Прочие текущие затраты	5000
ИТОГО	1057720

Тогда экономическая эффективность внедрения системы развития учебно-вспомогательного персонала согласно формуле составит:

$$\mathcal{E}_m = \frac{\text{Прогнозируемый эффект} - \text{затраты}}{\text{затраты}}, \quad (4)$$

$$\mathcal{E}_m = \frac{3197580 - 1057720}{1057720} = 2,02.$$

По результатам расчетов можно сделать вывод: так как показатель эффективности равен 2,02, то проведение мероприятий является выгодным и целесообразным.

Социально-экономический эффект от внедрения системы управления учебно-вспомогательным персоналом университета также позволит сократить затраты времени профессорско-преподавательского состава университета на техническое сопровождение научных исследований за счет перераспределения функционала учебно-вспомогательного персонала университета.

Библиографический список

1. Дранко О.И., Ириков В.А. Метод «затраты – эффективность» как инструмент выбора приоритетных проектов предприятий // Управленческий учет. 2011. № 4. С. 15–20.
2. Москвина О.В. Оценка экономической и социальной эффективности мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом: метод. рекомендации. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2011. 42 с.
3. Озерникова Т.Г., Жиперина Е.А. Значение оценки персонала в системе высшего образования // Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики: материалы интернет-конференции четвертого Байкальского кадрового форума. Иркутск: Байкальский государственный университет экономики и права, 2012. С. 206–211.
4. Осипова О.С., Сахарова Н.В. Развитие учебно-вспомогательного персонала университетов как условие формирования инициативной среды для талантливых сотрудников современного вуза // Управление талантами и трансформация корпоративной культуры: материалы Международной конференции / под ред. О.Б. Алексева, Э.В. Галажинского, А.О. Зоткина. Томск, 2016. С. 118–120.
5. Резник С.Д., Сазыкина О.А., Фомин Г.Б. Особенности и пути оптимизации системы управления высшим учебным заведением // Вестник Кемеровского государственного университета. 2012. № 4-1 (52). С. 313–318.
6. Рубина М.Ю. Роль системы управления персоналом вуза в обеспечении качества образования // Экономическая наука и образование. 2012. № 11(96) С. 205–210.
7. Санько А.М. Кадровая стратегия развития учебно-вспомогательного персонала вуза // Актуальные вопросы кадрового и образовательного менеджмента: сборник научных трудов / отв. ред. Н.В. Соловова. Самара: Печатный Дом «ДСМ», 2017. С. 152–155.
8. Соловова Н.В. Профессиональная деятельность методиста вуза // Вестник Самарского университета. 2010. № 3 (77). С. 202–206.
9. Соловова Н.В. Управление методической работой вуза в условиях реализации инновационных методических задач: монография. Самара: Самарский университет, 2012. 548 с.

References

1. Dranko O.I., Irikov V.A. Metod «zatraty – effektivnost'» kak instrument vybora prioritnykh proyektov predpriyatij [The «cost-effectiveness» method as a tool for selecting priority projects of enterprises]. In: Upravlencheskiy uchët [Management accounting], 2011, no. 4, pp. 15–20 [in Russian].
2. Moskvina O.V. Otsenka ekonomicheskoy i sotsial'noy effektivnosti meropriyatij po sovershenstvovaniyu sistemy upravleniya personalom [Evaluation of the economic and social effectiveness of measures to improve the human resource management system]: metod. rekomendatsii. Novosibirsk: Izd-vo SibAGS, 2011. 42 p. [in Russian].
3. Ozernikova T.G., Zhiperina Ye.A. Znachenije otsenki personala v sisteme vysshego obrazovaniya [The value of staff assessment in the higher education system]. In: Upravleniye chelovecheskimi resursami v usloviyakh modernizatsii ekonomiki: materialy internet-konferentsii chetvertogo Baykal'skogo kadrovogo foruma [Human resources management in the context of economic modernization: materials of the Internet conference of the fourth Baikal personnel forum]. Irkutsk: Baykal'skiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava [Baikal State University of Economics and Law], 2012. S. 206–211 [in Russian].
4. Osipova O.S., Sakharova N.V. Razvitiye uchebno-vspomogatel'nogo personala universitetov kak usloviye formirovaniya initsiativnoy sredy dlya talantlivykh sotrudnikov sovremennogo vuza [Development of teaching and support staff of universities as a condition for the formation of an initiative environment for talented employees of a modern university]. In: Upravleniye talantami i transformatsiya korporativnoy kul'tury: materialy Mezhdunarodnoy konferentsii [Talent management and transformation of corporate culture: materials of the International Conference], pod red. O.B. Alekseyeva, E.V. Galazhinskogo, A.O. Zotkina. Tomsk, 2016, pp. 118–120 [in Russian].

5. Reznik S.D., Sazykina O.A., Fomin G.B. Osobennosti i puti optimizatsii sistemy upravleniya vysshim uchebnym zavedeniyem [Features and ways of optimization of the management system of a higher educational institution]. In: Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta [Vestnik of the Kemerovo State University], 2012, no. 4-1 (52), pp. 313–318 [in Russian].

6. Rubina M.YU. Rol' sistemy upravleniya personalom vuza v obespechenii kachestva obrazovaniya [The role of the personnel management system in the university in ensuring the quality of education]. In: Ekonomicheskaya nauka i obrazovaniye [Economic Science and Education], 2012, no. 11 (96), pp. 205–210 [in Russian].

7. San'ko A.M. Kadrovaya strategiya razvitiya uchebno-vspomogatel'nogo personala vuza [Personnel strategy for the development of the teaching and support staff of the university]. In: Aktual'nyye voprosy kadrovogo i obrazovatel'nogo menedzhmenta: sbornik nauchnykh trudov [Actual issues of personnel and educational management: a collection of scientific papers], otv. red. N.V. Solovova. Samara: Pechatnyy Dom «DSM», 2017, pp. 152–155 [in Russian].

8. Solovova N.V. Professional'naya deyatel'nost' metodista vuza [Professional activity of the methodologist of the university]. In: Vestnik Samarskogo universiteta [Vestnik of Samara University], 2010, no. 3 (77), pp. 202–206 [in Russian].

9. Solovova N.V. Upravleniye metodicheskoy rabotoy vuza v usloviyakh realizatsii innovatsionnykh metodicheskikh zadach [Management of the methodical work of the university in the conditions of implementation of innovative methodological tasks]: monografiya. Samara: Samarskiy universitet [Samara University], 2012, 548 p. [in Russian].

*A.M. Sanko, N.V. Solovova**

SOCIO-ECONOMIC EFFICIENCY IN THE MANAGEMENT OF TEACHING AND SUPPORT STAFF OF THE UNIVERSITY

The article provides an analysis of the socio-economic efficiency of management system of teaching and support staff of the University. On the basis of analysis proves the necessity of introduction in practice of the higher school system management this category of employees of educational institutions of higher education.

Key words: socio-economic efficiency, management system, teaching and support staff of the University.

Статья поступила в редакцию 2/IX/2017.
The article received 2/IX/2017.

* *Sanko Albina Mikhailovna* (sank-albina@rambler.ru), Department of theory and methodology of professional education, *Solovova Natalia Valentinovna* (solovova.nata@mail.ru), Department of human resource management, Samara National Research University, 34, Mosckovskoye shosse, Samara, 443086, Russian Federation.