

culture - Astrakhan. - 2011. - № 4 (29). - P.219-221.

14. Hodenkova O.P. A comprehensive assessment of the impact of post-graduate education in the growth of the human faculty of higher education // Caspian: politics, economy, culture - Astrakhan. - 2011. - № 4 (29). - P.201 - 204.

15. Collis D.J. Research note: how valuable are organizational capabilities? / D.J. Collis // Strategic Management Journal. 1994. Vol. 15. N 8. P. 143-152

16. Eisenhardt K.M. Dynamic capabilities: what are they? / K.M. Eisenhardt, J.A. Martin // Strategic Management Journal.-2000.- Vol. 21. N 10/11. P. 1105-1121.

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОЦИАЛЬНЫХ ОТРАСЛЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Самсонова Ольга Вячеславовна, аспирант, заместитель директора

Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Астраханской области

414056, Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Татищева, 2

E-mail: sams_olga@mail.ru

Статья содержит анализ особенностей оплаты труда в медицине и сфере высшего образования, после внедрения Новой системы оплаты труда в бюджетных отраслях экономики. Представлен опыт реализации нового подхода к оплате труда на примере медицины и сферы высшего образования в Астраханской области, выявлены проблемы в области оплаты труда в сфере высшего образования.

Ключевые слова: мотивация труда, система оплаты, бюджетная сфера, медицина, высшее образование

FEATURES OF REMUNERATION IN SOCIAL AREAS IN MODERN RUSSIA

Samsonova Olga V., Post-graduate student, Deputy Director

Territorial Fund of Compulsory Health Insurance Astrakhan Region

2Tatishcheva st., Astrakhan, 414056, Russian Federation

E-mail: sams_olga@mail.ru

The article contains the analysis of the characteristics of pay in medicine and higher education after the introduction of the new pay system in the budget sector of the economy. An experience of implementing a new approach to remuneration for example, medicine and higher education in the Astrakhan region, identified problems in the field of pay for higher education.

Keywords: motivation of work, payment, public sector, medicine, higher education

Одной из основных задач социальной политики государства в настоящее время является дальнейшее совершенствование системы оплаты труда работников, которая направлена на создание прозрачного механизма оплаты труда. В 2008 г. были разработаны направления новой реформы оплаты труда в социальных отраслях – новая система оплаты труда (далее – НСОТ) для бюджетников согласно профессионально-квалификационным группам (ПКГ). Базовые оклады теперь устанавливались по ПКГ, которых выделили четыре: 1) профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования; 2) профессии рабочих и должности служащих, в т. ч. руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования; 3) должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования; 4) должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования, и служащих из числа про-

фессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания.

В каждой ПКГ в зависимости от отраслевой принадлежности выделялись профессионально-квалификационные уровни (ПКУ), отражающие повышение коэффициента от минимального оклада в зависимости от сложности, уровня подготовки, стажа работы. ПКУ сегодня может дифференцироваться от 9 до 12. Дифференциация базовых окладов внутри ПКГ и ПКУ возможна через систему стимулирующих выплат, что позволяет осуществлять и «вертикальное» построение тарифной сетки.

В 2013 г. структура заработной платы в бюджетном секторе экономики состоит из трех частей: базовый оклад согласно ПКГ, компенсационные выплаты, предусмотренные ТК РФ и стимулирующие выплаты, которые должны составлять не менее 30% от общего фонда заработной платы. Подобное выделение средств на стимулирующие выплаты соответствует принципу «Оплата труда в зависимости от личной и коллективной эффективности».

Рассмотрим реализацию нового подхода к оплате труда на примере медицины и сферы высшего образования в Астраханской области.

В целях сохранения в 2013 г. всех стимулирующих надбавок медицинским работникам, предусмотренных в предыдущем году в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» и Программы модернизации здравоохранения Астраханской области, Территориальным фондом обязательного медицинского страхования Астраханской области был определен размер средств на уровне не ниже плановых показателей 2012 г. и предложен механизм определения «целевых» тарифов на оплату медицинской помощи, оказанной медицинскими организациями в рамках реализации территориальной программы обязательного медицинского страхования Дифференцированные тарифы для выплат стимулирующего характера, Тарифным соглашением по обязательному медицинскому страхованию граждан в Астраханской области от 30.01.2013 г., в котором предусмотрено их целевое назначение. Стоит отметить, что при таком подходе соблюден основной принцип оплаты медицинской помощи, оказываемой медицинскими организациями в системе обязательного медицинского страхования «за оказанный объем медицинской помощи», т.е. за результат деятельности. В целях единообразного подхода в медицинских организациях к распределению выплат стимулирующего характера специалистам с высшим и средним медицинским образованием, участвующим в оказании медицинской помощи населению в рамках реализации программы обязательного медицинского страхования, предоставляемой на территории Астраханской области постановлением министерства здравоохранения Астраханской области и Территориального фонда обязательного медицинского страхования Астраханской области от 08.02.2013 №14П/2 для, были утверждены методические рекомендации по распределению данных выплат и методика оценки деятельности специалистов с учетом критериев качества оказания медицинской помощи. Разработанный электронный шаблон типовой карты оценки деятельности медицинского работника сокращает затраты рабочего времени в медицинских организациях на осуществление расчетов по методике и позволяет оценить деятельность каждого за оцениваемый период, тем самым соблюдается принцип выплат стимулирующего характера за результат деятельности специалиста. В целом по медицинским государственным бюджетным учреждениям области, работающим 2013 г. в системе обязательного медицинского страхования за счет всех источников финансирования средняя заработная по сравнению с 2012 г. у врачей увеличилась на 1,8% и составила 27,4 тыс.руб., у среднего медицинского персонала на 3,7% и составила 14,6 тыс.руб., младшего медицинского персонала на 14,9% и составила 7,9 тыс.руб. Стоит отметить, что в связи с переходом на одноканальное финансирование количество персонала медицинских организаций, получающих заработную плату за счет средств ОМС увеличилось на 2767 человек, что естественно увеличивает расходы на фонд оплаты труда, который по сравнению с 2012 г. выше на

1,3 млрд.рублей и составляет в 2013 г. 3,7 млрд.руб.или 60% от всех средств направляемых на оплату медицинской помощи.

При рассмотрении оплаты труда в вузах следует обратить внимание на низкий базовый уровень средней заработной платы, от которого предполагается «отталкиваться» при дальнейшем повышении заработной платы [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10]. В настоящее время средняя зарплата в системе российского высшего образования составляет 21,7 тыс. руб. Будучи средней, эта цифра учитывает и заработную плату руководящего состава вузов, которая превышает средний оклад ППС в 8-9 раз, а с учетом премий разница может достигать 15 и более раз [12]. В действительности средняя заработная плата преподавателя в вузах страны, без учета заработной платы руководящего состава, значительно меньше.

В таблице приведена средняя заработная плата преподавателей некоторых вузов страны и ее соотношение к средней заработной плате в регионе [11].

Таблица

Средняя заработная плата преподавателей вузов страны

Наименование вуза	Средняя заработная плата ППС (2012 г.), тыс. руб.	Уровень достижения средней заработной платы экономики региона, %
Астраханский государственный университет	18,4	97,4
Астраханский государственный технический университет	14,8	78,8
Белгородская государственная сельскохозяйственная академия имени В.Я. Горина	19,8	98,3
Волгоградский государственный медицинский университет	20,4	106,4
Сибирский государственный университет физической культуры и спорта	18,9	82,8
Ростовский государственный строительный университет	21,0	108,6
Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина	23,8	126,0
Ярославская государственная медицинская академия	20,2	96,3

Основная цель реформы – действенная и современная система мотивации, при которой у каждого преподавателя есть постоянная и переменная части вознаграждения. Отмена надбавок за ученые степени, как позиционируется, приведет к увеличению мотивационного фонда. Но такой подход, когда сотрудника лишают гарантированной уже заслуженной своим научным трудом доплаты, и переводят ее в разряд мотивационной и плавающей не решит проблему с мотивацией персонала, а приведет к падению уровня лояльности педагогического коллектива.

Смысл реформы — переместить центр принятия решений в сами вузы и возможность управлять в первую очередь научной работой преподавателей. Сейчас преподаватель гарантированно получают надбавку за степень, в будущем решение о ее выплате и размере будет принимать руководство вуза. Для руководства это инструмент поощрения тех, кого оно считает эффективными работниками. Серьезная работа предстоит перед руководством вузов - довести эту идею до правильного, прозрачного исполнения. В связи с этим, в первую очередь в вузе нужно разработать четкие критерии, которые будут определять эффективного работника. Но поскольку работа преподавателя весьма специфична, следовательно, критерии оценки могут дать количественную характеристику работы, но не смогут объективно отразить ка-

чество работы преподавателя по всем направлениям его деятельности. При этом следовало бы учесть, что не все кафедры могут вести полноценную научную работу и претендовать на гранты, о которых в качестве панацеи сегодня модно говорить, а также и специфику работы кафедр. Не все преподаватели являются блестящими учеными, но при этом они могут быть великолепными педагогами, постоянно повышающими свою квалификацию. В этой связи гранты надо рассматривать как дополнительный бонус для преподавательского корпуса, который не должен включаться в состав средней заработной платы, чтобы не исказить реального положения дел.

Список литературы

1. Цих А.Г., Самсонова О.В. Оплата труда медицинских работников в рамках перехода к новой финансово-экономической модели финансирования через систему обязательного медицинского страхования, проблемы стимулирования и пути их решения в Астраханской области//Вестник ФОМС.- 2013. – С.87- 91.
2. Минева О.К. Управление персоналом и мотивация труда в вузе / Астрахань: Изд-во АГТУ. - 2006. – 187 с.
3. Минева О.К. Нормирование и оплата труда в высшем учебном заведении / Астрахань: Новая Линия. - 2006. – 184 с.
4. Минева О.К. Совершенствование системы управления персоналом высшего учебного заведения в условиях модернизации российского образования / Астрахань: НОВА. - 2007. – 180 с.
5. Минева О.К., Ильина Е.Г. Развитие человеческого капитала в малой инновационной структуре высшего учебного заведения / Астрахань: Изд-во «Бланк». - 2008. – 120 с.
6. Минева О.К., Кочеткова Н.Н. Избирательный подход: как стимулировать неучебный персонал высших учебных заведений// Кадровик - Москва. - 2010. – № 9. – С. 54-58.
7. Минева О.К., Кочеткова Н.Н. Систематизация моделей оплаты труда преподавателей вузов// Человек и труд - Москва. - 2013. – № 1. – С. 46-49.
8. Минева О.К., Кочеткова Н.Н. Организация оплаты труда вузовских преподавателей: эволюция подходов и предложений по ее совершенствованию// Человек и труд - Москва. - 2013. – № 2.- С. 37-39.
9. Официальный сайт Госкомстата. – Режим доступа: // <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
10. Официальный сайт Министерства образования и науки. – Режим доступа// <http://минобрнауки.рф/новости/2849/файл/1341/12.11.23-Вузы-Октябрь-Мониторинг.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.
11. Путин В.В. Мы будем повышать зарплату преподавателей вузов Режим доступа://http://ruskline.ru/news_rl/2011/08/26/vladimir_putin_my_budem_povyshat_zarplatu_prepodavatelej_vuzov), свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. рус.

References

1. Tsikh A.G., Samsonova O.V. Remuneration of health professionals as part of the transition to the new financial and economic model of financing through a system of compulsory health insurance , incentive problems and their solutions in the Astrakhan region // Bulletin of HIF . - 2013 . - P. 87 -91 .
2. Mineva O.K. Personnel management and labor motivation in high school / Astrakhan Astrakhan State Technical University Publishing House . - 2006 . - 187 p.
3. Mineva O.K. Measurement and remuneration in higher education / Astrakhan: New Line . - 2006 . - 184 p.
4. Mineva O.K. Improving the system of personnel management of higher education in the modernization of Russian education / Astrakhan: NOVA . - 2007 . - 180 p.
5. Mineva O.K., E.G. Ilyin The development of human capital in small innovative structure of the higher education institution / Astrakhan: Publishing House of the "Blank" . - 2008 . – 120 p.
6. Mineva O.K., Kochetkova N.N. Selective approach : how to stimulate the non-instructional staff of higher education institutions // Personnel - Moscow. - 2010 . - № 9. - P. 54-58.
7. Mineva O.K., Kochetkova N.N. Ordering of models pay lecturers / / Man and labor - Moscow. - 2013 . - № 1. - P. 46-49.
8. Mineva O.K., Kochetkova N.N. The organization pay university professors : the evolution of approaches and proposals for its improvement // Man and labor - Moscow. - 2013 . - № 2 . - P. 37-39.

9. The official website of SSC. - Mode of access : // <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/population/wages>, free . - Title screen . - Jaz . Rus.

10. The official website of the Ministry of Education and Science . - Access mode // free. - Title screen . - Jaz . Rus.

11. Vladimir Putin / We will raise the salary of university teachers Mode free . - Title screen . - Jaz . Rus.

ОСОБЕННОСТИ ПРОТИВОРЕЧИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Слива Светлана Вячеславовна, кандидат экономических наук, доцент

Астраханский государственный университет
414056, Российская Федерация, г. Астрахань, ул. Татищева, 20а
E-mail: e-mail: sliva.serg@yandex.ru

Исследуется современное состояние общественного производства. Показано, что современный этап эволюции общества представляет собой стадию развития, которая характеризуется существенными ресурсными и структурными сдвигами. Обоснован закономерный характер изменений общественного производства. Выявлена совокупность противоречий, обуславливающих функциональные, структурные, эволюционные изменения экономики.

Ключевые слова: общественное производство, экономическая система, экономические ресурсы, экономическая и социальная эффективность

THE PECULIARITIES CONTRADICTIONS OF THE MODERN SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Sliva Svetlana V., Ph.D. (Economical Sciences), Associate Professor

Astrakhan State University
2Tatishcheva st., Astrakhan, 414056, Russian Federation
E-mail: e-mail: sliva.serg@yandex.ru

The current state of social production is investigated. The present stage of social evolution is shown as a stage of development that is characterized by significant resource and structural changes. Nature of the changes of social production is proved. A set of contradictions is identified, that determine the functional, structural and evolutionary changes in the economy.

Keywords: social production, economic system, economic resources, economic and social efficiency

Сущность движения любой развивающейся системы заключается в возникновении и разрешении противоречий. Противоречивость – есть результат всеобщей связи и взаимозависимости явлений и процессов, перерастающей в борьбу противоположностей. Борьба обостряется в момент обретения противоположностями тождественности в сущности, формах проявления, силе воздействия, способах и результатах функционирования [3, с. 98]. В дальнейшем, тождественность перерастает в различия, которые формируют новую объективную действительность [2, с. 174]. Благодаря противоречиям происходит сцепление, взаимодействие частей целого, взаимный обмен, а само целое представляет собой не просто единство своих частей, а подвижное развивающееся единство [1, с. 66].

Общественно-экономическое развитие детерминировано разрешением основного экономического противоречия. Важной задачей исследования современного общества является выявление актуальных аспектов противоречия между производительными силами и производственными отношениями и их структуризация в соответст-