

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ НА СИСТЕМУ «ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА»

УДК 331

Руслан Александрович Барышев,
к.ф.н., директор Библиотечно-издательского комплекса Сибирского федерального университета (СФУ)
Тел.: (391) 2-912-746
Эл. почта: r_baryshev@bk.ru

Ирина Анатольевна Цветочкина,
к.и.н., доцент кафедры экономики и управления бизнес-процессами Сибирского федерального университета (СФУ)
Тел.: (391)2-497-850
Эл. почта: tsia12@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы перехода сотрудников БИК СФУ на систему «эффективного контракта». Приводится анализ социально-психологического климата коллектива, который определяет готовность сотрудников работать в новых условиях. Предлагаются критерии оценки труда специалистов БИК.

Ключевые слова: система оплаты труда, «эффективный контракт», социально-психологический климат, критерии оценки труда.

Ruslan A. Baryshev,
PhD in Philosophy, director of the Library and Publishing Complex of Siberian Federal University (SFU)
Tel.: (391) 2-912-746
E-mail: r_baryshev@bk.ru

Irina A. Tsvetochkina,
PhD in History, Associate Professor of the Institute of Business Process Management and Economics of Siberian Federal University (SFU)
Tel.: (391)2-497-850
E-mail: tsia12@mail.ru

INFLUENCE ANALYSIS OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS DURING THE "EFFECTIVE CONTRACT"

In the paper, problems of "effective contract" transition are considered in LPC SFU. The analysis of social and psychological staff climate is provided which defines ability of a staff to work in new conditions. Assessment criteria of experts work are offered in LPC.

Keywords: compensation system, "effective contract", social and psychological climate, criteria of work assessment.

1. Введение

Проблема повышения эффективности общественного производства в настоящее время является одной из актуальных государственных проблем, сочетающей в себе политический, социальный, экономический и научно-технический аспекты. Основной задачей в сфере социальной политики является увеличение зарплаты российских бюджетников до 100% средней ставки по региону. Рост заработной платы должен напрямую зависеть от качества услуг, а для этого необходим переход на механизм «эффективного контракта».

Эффективный контракт – 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 [4]. «Зарплата будет зависеть не только от пребывания на рабочем месте, а от эффективности работы», – сказал президент. Министр труда Максим Топилин пояснил, что «эффективный контракт» – трудовой договор, в котором фиксируются конкретные показатели улучшения деятельности организации [1].

2. Переход государственных учреждений на систему «эффективного контракта»

Повышение эффективности деятельности сотрудников является важной задачей в Сибирском федеральном университете (СФУ). На основе «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012–2018 гг.»; «Государственной программы РФ «Развитие образования» на 2013–2020 гг.»; «Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; «Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных)» [2–5] были разработаны «Основные принципы и направления кадровой политики ФГОАУ ВПО «Сибирский федеральный университет» на 2014–2015 гг.».

Кадровая политика представляет собой систему принятых университетом как работодателем взглядов на установление условий трудовых отношений с работниками и обеспечивает выполнение государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности университета и направлена на формирование эффективного механизма привлечения, отбора и мотивации к труду сотрудников. Эффективный контракт призван стать инструментом переноса целей и задач учреждения, установленных его государственным заданием, в цели и задачи работников. Суть его – в установлении зависимости оплаты труда от качества оказываемых услуг и эффективности деятельности работника. Работодателю и работнику должны быть понятны трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия получения вознаграждения.

Переход к новым форматам организации научно-образовательного процесса в Сибирском федеральном университете неотделим от развития его информационно-образовательной среды. На первый план выходят задачи, связанные с созданием инновационных образовательных ресурсов, с организацией доступа к электронной информации из распределенных фондов. Эти и многие другие задачи решает Библиотечно-издательский комплекс (БИК) СФУ. Основной целью БИК СФУ является: обеспечение научного и образовательного процессов путем предоставления информации, редакционно-издательских и полиграфических услуг. БИК организует доступ

к российским и международным интеллектуальным ресурсам и обеспечивает публикацию результатов научной деятельности сотрудников СФУ.

В связи с переходом научно-педагогических работников на систему эффективного контракта, перед руководством БИК встали вопросы о готовности сотрудников к работе в новых условиях оплаты труда. По состоянию на 01.01.2014 г. численность составила 197 сотрудников. В Библиотечно-издательский комплекс входят Издательский центр, Научная библиотека, Ресурсный центр, Полиграфический центр, Инновационный отдел. Средний возраст сотрудников БИК составляет 41,3 года. Можно отметить, что большинство сотрудников имеют большой стаж работы в данной организации. И как следствие обладают профессиональными знаниями, умениями и навыками. Важным показателем уровня развития организации является показатель образования сотрудников. В коллективе БИК преобладают сотрудники с высшим образованием, что, безусловно, положительным образом влияет на эффективность работы.

БИК официально трудоустраивает сотрудников, заключая трудовые договоры согласно Трудовому кодексу РФ. Оплата труда происходит в соответствии с государственными нормативно-правовыми актами и утвержденным Положением об оплате труда работников СФУ.

3. Исследование социально-психологического климата БИК СФУ

В связи с предстоящими изменениями в системе оплаты труда, руководством БИК было принято решение провести исследование о готовности сотрудников расширить спектр должностных обязанностей и повысить качество услуг. Изучение социально-психологического климата превращается сегодня в необходимое условие, определяющее возможности совершенствования работы по его оптимизации.

Целью исследования стало обобщение и анализ социально-психологического климата коллектива БИК и его готовности работать в новых

условиях. В настоящем исследовании исходили из того, что социально-психологический климат – это внутреннее состояние коллектива, определяющее его комплексную способность достигать стоящие перед ним цели. Объектом исследования стал персонал БИК СФУ – начальники отделов, ведущие специалисты, рядовые сотрудники. Всего было опрошено 157 сотрудников. Среди опрошенных значительно преобладало количество женщин – 90%. Около половины опрошенных принадлежат к возрастной категории от 20 до 40 лет, около 40% – к категории от 40 до 60 лет, и менее 10% достигла возраста старше 60 лет.

Анкета состояла из 20 вопросов, которые исходя из задач исследования, сгруппированы в 4 блока, – приверженность организации; отношения в коллективе; удовлетворенность условиями труда; а так же факторы эффективности труда и мотивы трудового поведения коллектива.

Первый блок вопросов об отношении сотрудников к работе и организации показал, что 36,7 % опрошенных очень нравится их работа, 61,4% отмечают, что работа им «пожалуй, нравится», и всего 1,9%, которым работа безразлична. Соответственно на вопрос «Вернулись ли бы Вы на свое нынешнее место работы?» – 75,5% ответили, что вернулись бы на свое место работы после длительного отсутствия и только 3,2% респондентов отметили, что не вернутся на свое рабочее место, 21,3

% ответили «не знаю». Свою приверженность организации выразили более половины сотрудников 62,7%, которые однозначно не перешли бы работать в другую организацию.

Это говорит, с одной стороны, о высоком уровне идентификации, вовлеченности и лояльности персонала по отношению к своей организации и условиям работы в ней, с другой стороны, может означать, не очень высокую загруженность коллектива, соответственно комфортность работы в условиях решения повседневных задач, не обеспечивающих стратегическое развитие организации.

Второй блок вопросов представляет уровень коммуникативного взаимодействия. Респондентам было предложено дать оценку коллективу по шкале от 1 до 5. Большинство опрошенных человек оценили свой коллектив на 4 и 5 баллов (47,3% и 45,7% соответственно), и только 7% опрошенных поставили оценку 3 балла. Необходимо отметить, что никто из опрашиваемых сотрудников не поставил оценку в один и два балла.

Следующий вопрос содержал информацию о взаимоотношениях в коллективе. Эти критерии необходимо было оценить по 4 категориям: «никогда», «редко», «часто», «всегда».

Около половины опрошенных, 43,5% отмечают, что «взаимопонимание и взаимопонимание» в данном коллективе преобладает «всегда»,

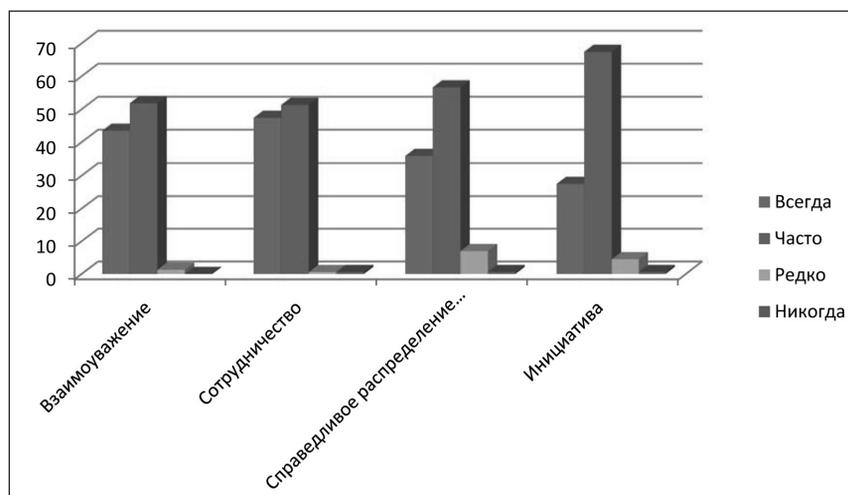


Рис. 1. Взаимоотношения в коллективе БИК

редкое проявление отмечают лишь 1,3%.

Далее оценивалось «сотрудничество» – 47,4% опрошенных считают, что этот критерий всегда соответствует данному коллективу, 51,3% считают, что помощь и сотрудничество часто проявляются в данном коллективе, по 0,64% ответов опрошенных расположились в категории «редко» и «никогда».

На вопрос о справедливом распределении обязанностей респонденты ответили следующим образом – 35,8% опрошенных отмечают, что справедливое распределение обязанностей происходит в их коллективе всегда, 56,6% сотрудников отмечают «часто», 7% относят свой коллектив по данному критерию к категории «редко», 0,6% считает, что в их коллективе никогда не бывает справедливого распределения обязанностей.

По следующему критерию «возможность проявления инициативы» категорию «всегда» отметили 27,5% опрошенных, «часто» 67,4%, «редко» выбрали 4,5% респондентов, а категорию «никогда» 0,6%. Все данные по взаимоотношениям сотрудников представлены на графике рис. 1.

Последний вопрос в этом блоке характеризует удовлетворенность сотрудников некоторыми сторонами жизни и деятельности коллектива. Представленные в вопросе характеристики необходимо было оценить по четырем категориям: «доволен», «не очень доволен», «не доволен», «затрудняюсь ответить». По результатам опроса 72,9% сотрудников «довольны» выполняемой работой, 20,1% «не очень довольны», категорию «не доволен» не отметил никто, 7,1% затруднились ответить. Стилем руководства начальника «довольны» 60,2% опрошенных, «не очень довольны» стилем руководства 28,9%, затруднились ответить 10,9%.

Справедливостью установления оклада по должности и начислением премий и надбавок «довольны» 30,7%, «не очень довольны» 29,4%, «не довольны» 16%, затруднились ответить по этому критерию 23,9%. Справедливостью морального поощрения в данном коллективе «довольны» 39% сотрудников, не очень

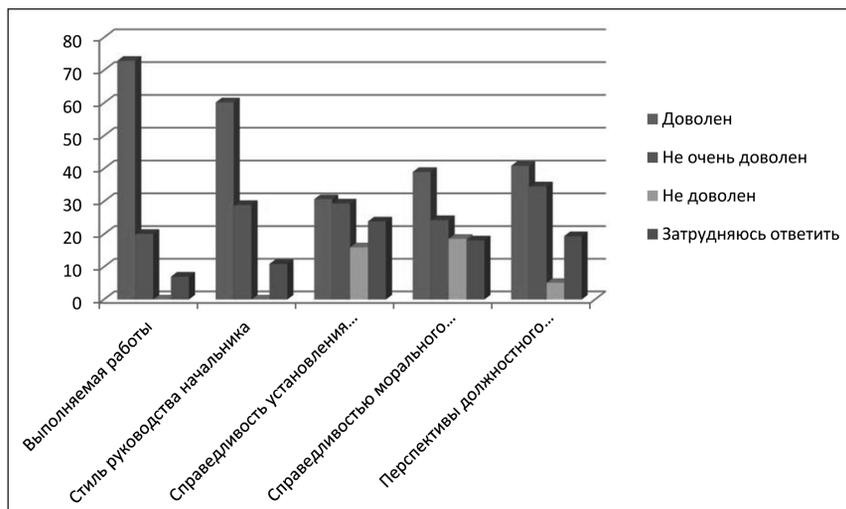


Рис. 2. Степень удовлетворенности жизнедеятельностью коллектива

довольными данным критерием были 24,3%, «не довольны» 18,6%, затруднились ответить 18,1%. Перспективами должностного продвижения «довольны» данной перспективой 34,6%, «не очень довольны» 5,1%, затруднились ответить 19,4%. Данные по этому вопросу представлены на рис. 2.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что отношения в коллективе хорошие, большинство сотрудников дали им оценку выше среднего балла. Такие критерии как «взаимоуважение», «сотрудничество» по результатам опроса являются доминирующими для данного коллектива. Сотрудники довольны выполняемой работой, организацией труда в отделе, взаимоотношениями в коллективе, однако, не очень довольны справедливостью поощрений как моральных, так и материальных. Премии выплачиваются из фонда экономии заработной платы и без привязки к результатам деятельности и достижениям каждого отдельного сотрудника. Это говорит об отсутствии локальных нормативных документов о материальном поощрении сотрудников в БИК.

Третий блок анкеты определяет удовлетворенность условиями работы и оплатой труда в БИК. Степень удовлетворенности работой зависит от многих факторов. На первый вопрос блока «Укажите, пожалуйста, в какой степени вы удовлетворены различными условиями Вашей ра-

боты?» были предложены категории ответов «полностью удовлетворен», «пожалуй, удовлетворен», «трудно сказать», «пожалуй, не удовлетворен», «полностью не удовлетворен».

По результатам опроса состоянием оборудования полностью удовлетворены всего 9,6% опрошенных, категорию «пожалуй, удовлетворен» отметили 27,5% опрошенных, затруднились ответить 39%, «пожалуй, не удовлетворен» отметили 20,1%, полностью не удовлетворены состоянием оборудования 3,8% сотрудников. Следующим критерием «равномерность обеспечения объемом работы», «полностью удовлетворены» 17,3%, «пожалуй, удовлетворены» – 47,5%, «пожалуй, не удовлетворены» 14,7%, «полностью не удовлетворены» 2,6%.

Размером заработной платы «полностью удовлетворены» отметили 7%, критерий, «пожалуй, удовлетворен» – 14,7%, «пожалуй, не удовлетворен» обозначили 34,7%, «полностью не удовлетворены» размером заработной платы 28,9% опрошенных, затруднились ответить – 14,7%.

Полностью удовлетворены отношением с непосредственным руководителем 51,8% опрошенных, критерий «пожалуй, удовлетворен» отметили 39%, затруднились с ответом 9,2%, категории «пожалуй, не удовлетворен» и «полностью не удовлетворен» остались без ответов.

Возможностью повышения квалификации «полностью удовлет-

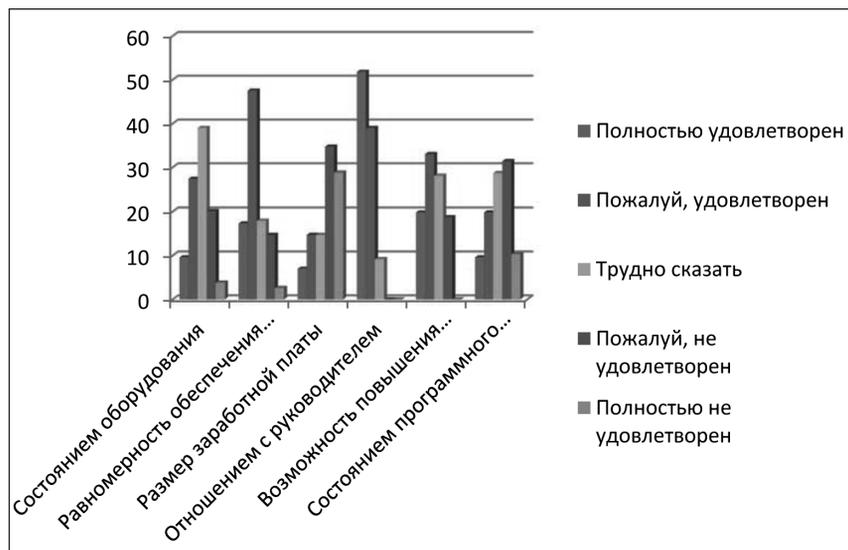


Рис. 3. Степень удовлетворенности условиями работы

воренны» 19,8% опрошенных, категорию «пожалуй, удовлетворен» выбрали 33,3% опрошенных, категорию «трудно сказать» выбрали 28,2%, «пожалуй, не удовлетворены» этим критерием 18,7%.

Последним критерием этого вопроса являлось «состояние программного обеспечения» по которому категорию «полностью удовлетворен» выбрали 9,6%, «пожалуй, удовлетворен» отметили 19,8%, «трудно сказать» отметили 28,8%, категорию «пожалуй, не удовлетворен» 31,4%, полностью не удовлетворены данным критерием 10,3%. Результаты представлены на рис. 3.

По третьему блоку вопросов можно сделать вывод, что сотрудни-

ки, в общем, довольны организацией работы и отмечают свою удовлетворенность отношениями с непосредственным руководителем. Однако необходимо отметить, что в большей степени сотрудники не удовлетворены размером заработной платы, и состоянием программного обеспечения. Неудовлетворенность размером заработной платы можно объяснить низкими размерами окладов в бюджетной сфере, а также отсутствием системы материального поощрения в данном структурном подразделении. Неудовлетворенность состоянием программного обеспечения можно связать с тем, что оборудование для БИК было закуплено в 2009 г., соответ-

ствию оно устаревает и не соответствует программному обеспечению в результате чего, такие программы как, например «Ирбис» зависают, что понижает или полностью парализует эффективность работы сотрудников.

Четвертый блок вопросов характеризует мотивы трудового поведения коллектива. Показатель уровня мотивации труда, с одной стороны, это отношение человека к труду, заинтересованность в реализации своего физического и творческого потенциала, с другой стороны, это его удовлетворенность содержанием работы. Респондентам было предложено десять критериев для определения мотивов оказывающих влияние на трудовое поведение сотрудников. Приведенные в вопросе критерии необходимо было оценить по пятибалльной системе. Результаты по данному вопросу представлены на рисунке 4.

Как известно, в теории менеджмента есть мотивы развития и мотивы комфорта. Сотрудники библиотеки поставили приоритет критериям комфортности – «удовлетворение от хорошо выполненной работы», «желание спокойно работать без неприятности и нервозности», «хорошее отношение со стороны коллег». Критерий «стремление к получению большого материального вознаграждения» занимает четвертое место. Анализируя систему мотивации, можно сделать вывод, что в организации существуют резервы как в области применения материальных, так и не материальных мотивационных методов воздействия. Поэтому в центре внимания руководства БИК должно быть создание системы эффективной мотивации, в которой гармонично объединятся все мотивирующие факторы.

По четвертому блоку вопросов можно сделать вывод, что очень сильное влияние на трудовое поведение в коллективе оказывают такие мотивы как: удовлетворение от качественно выполненной работы, хорошее отношение со стороны товарищей по работе и уважение со стороны начальника. К не имеющим значение мотивам респонденты отнесли: стремление к продвижению по службе, стремление проявить

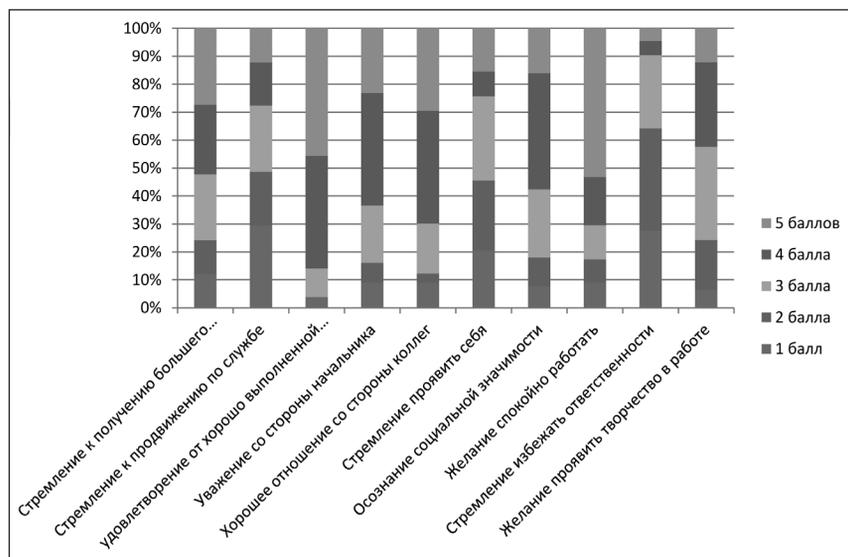


Рис. 4. Оценка мотивации сотрудников

себя, выделиться, стремление избежать ответственности, самостоятельного принятия решений.

По результатам исследования можно сделать выводы, что достижение целей организации, включая высокую эффективность труда, определяется не только формальным соблюдением официально установленных, зафиксированных правил, а организационной культурой, основанной на взаимном доверии, устойчивой мотивации работников (как материальной, так и моральной), характере складывающихся между ними отношений. Создание нормального социально-психологического климата является одним из важнейших средств влияния руководителя на своих сотрудников. Межличностные отношения в коллективе определяются, в первую очередь, общественно и личностно значимым содержанием совместной деятельности.

4. Пути совершенствование системы оплаты труда в рамках «эффективного контракта»

При переходе на новую систему оплаты труда руководителям бюджетных организаций необходимо разработать программу совершенствования системы мотивации сотрудников. Одним из направлений данной программы является повышение оплаты труда сотрудников на основе системы «эффективного контракта», которая включает:

- упразднение постоянных выплат, формально классифицированных как стимулирующие, но реально не мотивирующих работников к качественному и эффективному выполнению трудовых обязанностей, с возможностью перераспределения средств на увеличение окладов работников и на реальные выплаты стимулирующего характера;
- установление оплаты труда в зависимости от выполняемых работ, качества оказываемых услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- построение показателей оценки эффективности деятельности сотрудников и установление размера вознаграждения за достижение

коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

- совершенствование квалификационных требований к работникам (разработка профессиональных стандартов) с учетом современных требований к качеству услуг, а также установление базовых окладов по профессиональным квалификационным группам.

Необходимо разработать базовые показатели оценки эффективности деятельности сотрудников, которые будут включены в контракт, такие как:

- публикации статей в профессиональных изданиях (в т.ч. изданиях ВАК);
- участие в грантовой и проектной деятельности;
- проведение социологических исследований;
- проведение мониторинга информационно-библиотечного обслуживания;
- изучение английского языка, с целью оказания консультаций пользователям по зарубежным базам данных;
- подготовка и проведение информационных мероприятий;
- повышение квалификации.

По всем показателям необходимо определить критерии, которые можно измерить количественно и установить размер выплаты.

5. Выводы

Результаты внедрения системы «эффективного контракта» позволят уточнить и конкретизировать должностные обязанности сотрудников, его трудовые функции, определить показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установить размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Система оплаты и стимулирования труда должна быть прозрачной, понятной работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Таким образом, система эффективного контракта позволит сторонам, его заключившим, достигать своих целей и соответственно вознаграждать за достижение определенных результатов.

В рамках эффективного контракта предусмотрено, не только материальное, но и моральное вознаграждение – повышение организационной приверженности работников, совершенствование профессиональных компетенций. «Эффективный контракт» призван индивидуализировать заработок каждого отдельно взятого работника в соответствии с его результатами труда. Это, в свою очередь, придаст труду работников бюджетной сферы дополнительную мотивацию.

Литература

1. Мишина Е. Эффективный контракт: Путин готов пересмотреть расходы казны ради повышения зарплат бюджетников. – URL: http://www.mn.ru/politics_president/20120712/322654664.html (дата обращения: 20.08.14).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // ИПП «ГАРАНТ» – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70312852/#ixzz32n7z5MJy> (дата обращения: 20.08.14).
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // ИПП «ГАРАНТ». – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70420216/#ixzz32nDjxZ7Y> (дата обращения: 20.08.14).
4. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.» // ИПП «ГАРАНТ». – URL: <http://base.garant.ru/70269234/> (дата обращения: 20.08.14).
5. Распоряжение Правительства РФ от 14 августа 2013 г. № 1426-р «О плане реализации в 2013 г. и в плановый период 2014 и 2015 гг. государственной программы РФ

«Развитие образования» на 2013–2020 гг.» // Информационно-правовой портал «ГАРАНТ». – URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70334738/#ixzz32nDLifEg> (дата обращения: 20.08.14).

References

1. Mishina E. Effective contract: Putin is ready to reconsider treasury expenses because of the sake of salaries increase of state employees. URL: http://www.mn.ru/politics_president/20120712/322654664.html (access date: 20.08.14).

2. The order of Ministry of Labour and Social Protection of Russian Federation, issued on April 26, 2013 № 167n “About the recommendations ap-

proval of the labor relations registration with the staff of the public (municipal) institution at introduction of the effective contract” // IPP “GARANT” of URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70312852/#ixzz32n7z5MJy> (access date: 20.08.14).

3. The order of the Ministry of Labour and Social Protection of Russian Federation, issued on September 30, 2013. № 504 “About the approval of methodical recommendations according to the systems development of work rationing in the public (municipal) institutions” // IPP “GARANT”. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70420216/#ixzz32nDjxZ7Y> (access date: 20.08.14).

4. The order of the Government of

Russian Federation, issued on November 26, 2012. № 2190-р “About the program of stage-by-stage improvement of compensation system in the public (municipal) institutions during 2012-2018” // IPP “GARANT”. URL: <http://base.garant.ru/70269234/> (access date: 20.08.14).

5. The order of the Government of Russian Federation, issued on August 14, 2013 № 1426-р”. About the realization plan in 2013 and in planning period 2014 and 2015 of a state program of Russian Federation “Development of education” during 2013-2020” // Information and legal portal “GARANT”. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70334738/#ixzz32nDLifEg> (access date: 20.08.14).