

Исмаилова К.Д.

К ВОПРОСУ МЕТОДИКИ ИЗМЕРЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

K.D. Ismailova

ON METHODS OF MEASURING EDUCATIONAL SERVICES

УДК: 338.36.37

Рассматриваются некоторые подходы измерения образовательных услуг в рыночных условиях.

To see some approach about dimension educational service in a market conditions.

Образовательные услуги являются товаром. Такой товар имеет и стоимость. Однако, два момента связанные с созданием и реализацией образовательных услуг не вписываются в так называемые стандартные представления как такового понятия товара образовательных услуг по Марксу.

Это, во-первых, образовательные услуги не имеют вещественной формы, потому трудно преодолеть дальнейшее движение их, поскольку потребление их отдельных индивидуумов является завершающей стадией. Отсюда, путь образовательных услуг как товара короткий и по сути одноактный по схеме Т-Д.

Во-вторых, образовательные услуги, как товар не создают прибавочную стоимость, поскольку здесь нет такого производительного потребления, хотя человек вооружившись знаниями и способностями в результате образовательного процесса способен создавать блага, но это уже происходит в другом качестве, а именно человек выступает как рабочая сила.

Определенные сомнения может вызвать и относительно количественного измерения стоимости образовательных услуг как товара, поскольку нет их физической формы, размера, габарита и т.д. Однако и у информационных услуг тоже нет вещественной формы. Тем не менее, относительно их как товара меньше сомнений, поскольку объем информации может быть измерен по времени, в количествах слов или букв, содержащихся в них, по значимости информации экспертным путем и т.д.

Образовательные услуги тоже представляют в определенной мере как информационный поток, который можно измерить и временем, и другими измерителями типа – количество страниц текста лекций, объема книг в печатных листах и т.д. Кроме этого в образовательных процессах можно широко использовать так называемые экспертные оценки, которые широко используются на практике при оценке того или иного явления.

Следовательно, объем образовательных услуг можно определить с более или менее точностью, и такие измерения вполне объективно могут характеризовать суть образовательного процесса. Другое дело теоретическое рассуждение нельзя сильно уводить от практики, ибо за

потоком истины может быть искажено, то ценное, что уже найдено. Это вовсе не означает, что не могут быть найдены совершенно новые, отличные от нынешних представлений измерение образовательных услуг. Поступательное движение вперед отвергает всякое застывшее явление, где бы то оно не происходило. Сфера образования как раз та сфера, где происходят наибольшие перемены и изменения по сравнению с другими сферами.

Однако вернемся к современному этапу развития. Итак, стоимость образовательных услуг можно определить в том числе, известными в науке надежными методами.

На наш взгляд, методический подход определения стоимости образовательных услуг нужно основывать из структуры создания услуг, т.е. из достижения трех групп стандартов: обучения, материального обеспечения, результатов.

Наиболее сложным с точки зрения объективного определения затрат представляет первая группа требований, а именно, определение затрат труда в профессорско-преподавательском составе высших учебных заведений, административно-управленческого аппарата, учебно-вспомогательного состава, а также различных хозяйственных, подсобных рабочих и т.д. персонала, участвующего в подготовке специалистов.

На практике для определения оплаты труда работников высших учебных заведений используются различные системы. Наиболее распространенные из них следующие:

1. **Тарифно-разрядная система**, согласно которой все разновидности работ, в зависимости от того кто выполняет поделены на разряды от 1 до 23. Наиболее простой по сложности работе присваивается разряд 1, а наиболее сложной разряд 23, например, ректору вуза, если он доктор наук и профессор. Каждый разряд имеет базовую ставку и по мере роста разряда величина ставки в сомах растет. При этом каждая категория работников должна иметь нормативный объем работы, соответствующий одной ставке. Так, учебные нагрузки доктора наук профессора, имеющего разряд 22, годовая нагрузка составляет 660-720 часов в зависимости от решения учебного заведения.

Такая система проста, понятна всем, удобна в применении и подсчете величины оплаты труда, поскольку каждый работник в состоянии контролировать правильность начисленной суммы заработной платы.

Однако нужно признать, сумма заработной платы должна быть объективной и отражать качественный и количественный вклад труда каждого работника. Указанная система по ряду причин не отвечает этим требованиям.

Прежде всего, указанная система не учитывает все составляющие работы преподавателя, в частности его так называемую правую часть нагрузки типа воспитательную, методическую, организационно-методическую и научную работу. В процессе преподавательской деятельности указанные виды работ являются существенными для обеспечения должного уровня преподавания. Например, научная работа преподавателя, она должна проводится непрерывно в течении всей преподавательской деятельности. Наличие ученой степени или ученого звания на основании которых дифференцированно устанавливается разряд не может полностью характеризовать уровень преподавания, так как преподаватель после получения искомой ученой степени или звания теоретически может перестать заниматься научной деятельностью, что не желательно в высших учебных заведениях.

2. Система окладов. Данная система используется также широко. В основе ее лежит идея о том, что размер окладов преподавателя зависит от занимаемой должности, наличия ученой степени и звания, а иногда и от стажа работы. При всем кажущемся объективности данной системы, тем не менее, нельзя считать ее соответствующей полностью современным требованиям рыночного характера. Дело в том, что основными качественными характеристиками подготовленного молодого специалиста являются его умение удовлетворить требования работодателя, достаточный объем знаний, умение адаптироваться к новым изменениям, уровень общей человеческой культуры и т.д. Однако, система присвоения ученых степеней и званий в странах СНГ, во всяком случае, в России и Кыргызстане до сих пор осталась прежней как в бытности в СССР, которая не может удовлетворить требования рынка из-за слабой связи этого порядка с требованиями работодателя. Ученые степени и звания при всем уважении к тем, кто имеют их в основе остаются консервативными, не гибкими, а потому они нуждаются в периодической аттестации с тем, чтобы в случае потери квалификации имелась бы возможность пересмотреть размеры окладов. В настоящее время нельзя этого делать. Следовательно, выплачиваемая заработная плата не совсем объективно отражает действительный вклад каждого преподавателя.

В сложной ситуации оказывается и учет стажа работы при назначении должностного оклада. Согласно этому порядку кто имеет больше стажа, тот и помимо прочего должен получать больше. Разновидностью такого так

называемого «материального вознаграждения» достоин иметь и тот, кто в одном месте (в одном университете) работает долгое время.

Ясно, что нельзя согласиться с такой постановкой вопроса полностью, хотя возможно частично это должно устраивать.

Дело в том, что человек, выполняющий длительное время одну и ту же работу объективно вынужден сохранять элементы консерватизма, так как у него не было возможности к изменениям. Это совсем плохо, когда десятки лет по тем или иным причинам он не повышает свою квалификацию, не знаком с новшеством в своей профессиональной деятельности. Именно так происходит в высших учебных заведениях республики в постсоветский период.

При назначении оклада исходить зачастую только из гуманистических целей, без учета требований рынка и целевой поставки подготовки специалиста, по меньшей мере не корректно.

3. Система стимулирования. Суть данной системы состоит в том, что в основе оплаты труда лежит та же тарифно-разрядная система или система окладов с дополнительным стимулированием в виде надбавки. При этом учитывается личный вклад каждого работника.

В качестве одного из вариантов системы стимулирования можно назвать следующую формулу подсчета размера заработной платы в месяц.¹

Тогда сумму месячной оплаты можно определить по следующей формуле:

$$ЗП(м) = O_t + K_i O_t + D_n,$$

где ЗП(м) – месячная заработная плата (сом);

O_t – оклад по тарифу соответствующего разряда (сом);

K_i – средний коэффициент надбавки, i -й категории работников ($i=1,2,\dots,n$);

D_n – дополнительное начисление, предусмотренное постановлениями правительства или в Законодательных актах, а также в решениях вуза.

Сумму месячной заработной платы можно установить и через процентную надбавку путем прибавления ее к окладу по тарифу по следующей формуле:

$$ЗП(м) = O_t + P \cdot O_t / 100 + D_n,$$

где P – размер (надбавки, %).

Если отношение $P/100$ обозначить через α , то $\alpha = (K_i - 1)$, тогда формула ЗП(м) будет выглядеть следующим образом:

$$ЗП(м) = O_t + \alpha \cdot O_t + D_n = O_t(1 + \alpha) + D_n.$$

В свою очередь, величина P может иметь разные значения нижний и верхний пределы.

Например $P=0$. Это означает, что работнику не положена надбавка. Или же, например, $P=150\%$. Это означает, что к основному окладу по тарифу работнику прибавляется еще 1,5 оклада по тарифу. Что касается нижних и верхних пределов процентных надбавок, то они

устанавливаются каждым учебным заведением к каждой категории работников в зависимости от оценки качественных характеристик каждого работника и диапазона их разброса экспертным путем.

Например, для Ошского государственного университета, как показали опыты прошлых лет, характерен разброс с величиной в порядке 0-60%. Другими словами, разница между лучшими работниками одной и той же категории составляет максимум 60%.

Приведенная система расчета относится не к числу сложных и в принципе более точнее отражает вклад каждого работника. Вместе с тем, использование ее в Ошском государственном университете показала ряд трудностей. Данная система трудоемка, а следовательно, при определении заработной платы могут быть ошибки. Даже не это главное, а главное то, что людям трудно объяснить, почему у двух работников одинакового разряда и одинакового стажа могут быть разные суммы заработной платы. Это воспринимается, чуть ли ни как коррупция со стороны руководства университета. Больше всего возмущение вызвало со стороны работников старшего поколения. В известной мере, разумеется, можно их понять. Многим представляется, что какие-то изменения, пусть даже ради установления объективности, более точного подсчета вклада кажется, что их права ущемляются. Поэтому эта система не стала работать.

4. Нормативный метод. Согласно этому методу все расходы на создание и реализацию образовательных услуг определяются в нормативных соотношениях к общему бюджету вуза. Например, на заработную плату 40-45 %, на приобретения оборудования и учебных материалов 10,5% и т.д. В свою очередь из суммы фонда заработной платы 20,0% на содержание административно-управленческого персонала (АУП), 5,0% на учебно-вспомогательного персонала и др.

Нормативный метод удобен в пользовании. Однако при этом методе искажается основное содержание и сущность оплаты труда по качеству и количеству его вложения из-за ежегодного колебания дохода вузов под влиянием различных факторов. Понятно, что частое колебание размеров оплаты труда не способствует стабилизации учебно-воспитательного процесса, создает неуверенность на будущее, а также могут возникнуть трудности в стратегическом планировании деятельности учебных заведений.

5. Почасовая оплата труда. Эта система также проста и главное понятна всем. Кроме этого, по этой системе исторически хорошо налажен учет, создана богатая традиция, что немаловажно для создания стабильного и устойчивого развития учебно-воспитательного процесса.

Согласно установившемуся порядку почасовая оплата также осуществляется дифференцированно, т.е. по стажу, наличию ученых степеней и званий, правительственных наград и т.д.

Следует подчеркнуть, что и при организации учебного процесса и оплаты труда, согласно почасовому тарифу и почасовой нагрузке нарушения и отклонения, которые вели бы к искажению сути подготовки специалистов, не случаются, так как все на виду, все прозрачно и привычно.

Вместе с тем, внимательное рассмотрение проблемы изнутри обнаруживает некоторое несоответствие процесса подготовки специалистов тем целям, к которым должны стремиться обучающиеся. Другими словами, цель обучающихся заключается в том, чтобы после окончания высшего учебного заведения стать специалистом с таким багажом знаний и умением определенной практической работы по избранной специальности, чтобы в последующем удовлетворить требования работодателя и соответствовать современным тенденциям адаптироваться к меняющимся условиям.

Разрыв целей и задач учебных заведений и работодателей по поводу подготовки и использования специалистов усиливается, если имеется слабая связь, или она вовсе отсутствует между вузами и работодателями. При этом каждая система (вузы и работодатели) функционируя автономно будут воспроизводить недостатки и их объем и количество будут только расти.

Теперь представим случай, когда вузы и работодатели связаны общей целью, скажем, достижение прогресса по определенной профессии. Тогда научные силы вузов одновременно проводили бы исследование на практике и одновременно обучали бы студентов. В настоящее время такая практика имеется лишь отчасти в медицине, а в остальных сферах, к сожалению, нет.

Таким образом, для того, чтобы привести цели и задачи учебных заведений с нуждой практики нужно преодолеть многое и тогда в известной мере может быть оправдана существующая дифференциация оплаты труда преподавателей в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

Комбинированная система оплаты труда, когда заработная плата преподавателям начисляется сочетанием различных, в том числе, вышеописанных методов. Данная система в настоящее время вполне удовлетворяет практику. Однако, сама практика в СНГ, как отмечалось выше, далека от совершенства. Более того, в условиях дальнейшего углубления рыночного механизма вряд ли целесообразно не улучшать систему оплаты труда.

Таким образом, используемые в настоящее время методы определения размера заработной

платы профессорско-преподавательского состава имеют недостатки, что мешает объективной оценке не только уровня оплаты труда, но и других затрат, поскольку они в той или иной мере связаны с уровнем заработной платы.

Поиск более или менее объективной системы оплаты труда, как нам представляется нужно искать в связи конечных результатов деятельности высших учебных заведений и трудам групп работников различных категорий в

той мере в какой этот труд оказывает влияние на конечные результаты.

Если считать созданные образовательные услуги учебным заведением как товар, который в результате потребления студентом и в результате творческого усвоения последним становится возможным удовлетворить требования работодателя и если это оформляется в виде юридического оформления, т.е. приема на работу, то такой факт следует считать конечным результатом.

Рецензент: д.э.н. Маматурдиев Г.М.
