

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки (специальность) 38.04.02 Менеджмент  
Кафедра менеджмента

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ**

| Тема работы                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Разработка и внедрение эффективных контрактов в управлении кадрами вуза<br>УДК 005.96:346:378.662(571.16) |

Студент

| Группа | ФИО           | Подпись | Дата |
|--------|---------------|---------|------|
| ЗАМ4А  | Седякина А.А. |         |      |

Руководитель

| Должность | ФИО           | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|-----------|---------------|---------------------------|---------|------|
| Профессор | Никулина И.Е. | д.э.н., профессор         |         |      |

**КОНСУЛЬТАНТЫ:**

По разделу «Социальная ответственность»

| Должность | ФИО             | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|-----------|-----------------|---------------------------|---------|------|
| Доцент    | Черепанова Н.В. | к.ф.н., доцент            |         |      |

Нормоконтроль

| Должность             | ФИО          | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|-----------------------|--------------|---------------------------|---------|------|
| Старший преподаватель | Громова Т.В. | -                         |         |      |

**ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:**

| Зав. кафедрой | ФИО            | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|---------------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Менеджмента   | Чистякова Н.О. | к.э.н., доцент            |         |      |

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

---

Институт социально-гуманитарных технологий  
Направление подготовки (специальность) 38.04.02 Менеджмент  
Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Зав. кафедрой

- Чистякова Н.О.  
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

### ЗАДАНИЕ

**на выполнение выпускной квалификационной работы**

В форме:

|                          |
|--------------------------|
| Магистерской диссертации |
|--------------------------|

Студенту:

| Группа | ФИО                          |
|--------|------------------------------|
| ЗАМ4А  | Седяжиной Анне Александровне |

Тема работы:

|                                                                                |                        |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>Разработка и внедрение эффективных контрактов в управлении кадрами вуза</b> |                        |
| Утверждена приказом директора                                                  | 29.04.2016 г. № 3326/с |

Срок сдачи студентом выполненной работы:

#### ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

|                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Исходные данные к работе</b>                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>— Нормативно-правовые источники РФ</li><li>— Научная и методическая литература</li><li>— Публикации в периодической печати</li><li>— Интернет-источники</li><li>— Материалы научно-исследовательской практики</li><li>— Самостоятельно собранный материал</li></ul> Объектом исследования является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ФГАОУ ВПО НИ ТПУ). |
| <b>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов</b> | Контрактная система на трудовом рынке в РФ<br>Развитие рынка труда в России и за рубежом<br>Теоретические аспекты трудового договора<br>Инновационное развитие контрактации на рынке труда<br>Рынок труда в образовании<br>Развитие рынка труда в образовательной сфере<br>Специфика рынка труда в образовательной сфере                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                    | Эффективный контракт в вузе<br>Разработка и внедрение эффективных контрактов в вузе<br>Структура эффективного контракта для НПР И АУП в НИ ТПУ<br>Предотвращение рисков внедрения эффективных контрактов в вузе |
| <b>Перечень графического материала</b>                                                             | 20 рисунков, 9 таблиц, компьютерная презентация для защиты магистерской диссертации.                                                                                                                            |
| <b>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы</b><br><i>(с указанием разделов)</i> |                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Раздел</b>                                                                                      | <b>Консультант</b>                                                                                                                                                                                              |
| Социальная ответственность                                                                         | Черепанова Н.В., к.ф.н., доцент каф. МЕН ИСГТ                                                                                                                                                                   |
| Раздел, выполненный на английском языке                                                            | Ким А.А., к.и.н., доцент каф. ИЯ ИСГТ                                                                                                                                                                           |
|                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</b>            |                                                                                                                                                                                                                 |
| Введение                                                                                           | Introduction                                                                                                                                                                                                    |
| Развитие рынка труда в России и за рубежом                                                         | Labor market development: in Russia and abroad                                                                                                                                                                  |
| Теоретические аспекты трудового договора                                                           | Conception and characteristics of the labor contract                                                                                                                                                            |
| Инновационное развитие контрактации на рынке труда                                                 | Innovative development of contracting in the labor market                                                                                                                                                       |
| Рынок труда в образовании                                                                          | Labor market in education                                                                                                                                                                                       |
| Эффективный контракт в университете                                                                | Effective contract at the university                                                                                                                                                                            |
| Разработка и внедрение эффективных контрактов в вузе                                               | Development and implementation of effective contract at the university                                                                                                                                          |

|                                                                                                 |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</b> | 19.09.2014 г. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|

**Задание выдал руководитель:**

| Должность | ФИО           | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|---------------|------------------------|---------|------|
| Профессор | Никулина И.Е. | д.э.н., профессор      |         |      |

**Задание принял к исполнению студент:**

| Группа | ФИО                         | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------|---------|------|
| ЗАМ4А  | Седякина Анна Александровна |         |      |

## Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 190 страниц, 20 рисунков, 9 таблиц, 78 использованных источников, 9 приложений.

**Ключевые слова:** рынок труда, рынок образовательных услуг, система контрактации, эффективный контракт, эффективный контракт в вузе, показатели эффективности деятельности.

**Объектом исследования** является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ФГАОУ ВПО НИ ТПУ).

**Цель работы** заключается в разработке и внедрении эффективного контракта в управлении кадрами вуза.

**В процессе исследования** проведен анализ научной литературы по соответствующей тематике, а также сопряженным научным областям. Основой для анализа послужили научные труды, диссертационные исследования и научные статьи по данной теме.

**В результате исследования** получено следующее:

- разработан механизм формирования эффективного контракта в вузе;
- сформирован алгоритм внедрения эффективного контракта в вузе.

**Степень внедрения.** Основные результаты исследования внедрены в кадровое управление НИ ТПУ.

**Область применения** теория и практика управления кадрами.

**Значимость работы** заключается в том, что предложенные научные разработки можно использовать в практике применения эффективных контрактов.

**В будущем планируется** продолжить изучение тематики эффективных контрактов в аспирантуре.

## Оглавление

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Реферат.....                                                                       |    |
| Введение.....                                                                      | 5  |
| 1 Контрактная система на трудовом рынке в Российской Федерации.....                | 9  |
| 1.1 Развитие рынка труда в России и за рубежом.....                                | 9  |
| 1.2 Теоретические аспекты трудового договора.....                                  | 23 |
| 1.2.1 Понятие и признаки трудового договора.....                                   | 23 |
| 1.2.2 Функции и виды трудового договора.....                                       | 27 |
| 1.3 Инновационное развитие контрактации на рынке труда.....                        | 38 |
| 2 Рынок труда в образовании.....                                                   | 49 |
| 2.1 Развитие рынка труда в образовательной сфере.....                              | 49 |
| 2.2 Специфика рынка труда в образовательной сфере.....                             | 52 |
| 2.3 Эффективный контракт в вузе.....                                               | 57 |
| 2.3.1 Введение эффективного контракта в системе образовательных учреждений.....    | 60 |
| 2.3.2 Показатели эффективности для работников ППС образовательного учреждения..... | 63 |
| 3 Разработка и внедрение эффективных контрактов в вузе.....                        | 68 |
| 3.1 Принципы формирования эффективного контракта и его критериев в НИ ТПУ.....     | 70 |
| 3.2 Структура эффективного контракта в НИ ТПУ.....                                 | 73 |
| 3.2.1 Модель эффективного контракта для НПР.....                                   | 74 |
| 3.2.2 Модель эффективного контракта для АУП.....                                   | 78 |
| 3.3 Предотвращение рисков внедрения эффективного контракта в вузе....              | 83 |
| Социальная ответственность.....                                                    |    |
| Заключение.....                                                                    | 88 |
| Список публикаций студента.....                                                    | 89 |
| Список использованных источников.....                                              | 90 |
| Приложение А – Нормативные документы, характеризующие эффективный контракт.....    | 91 |
| Приложение Б – Примерная форма эффективного контракта.....                         | 92 |

|                                                                                                                                                                  |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Приложение В – Календарный план работ для системы эффективного контракта НПР .....                                                                               | 98  |
| Приложение Г – Показатели (критерии) результативности академической деятельности и качества научной активности научно-педагогических работников (ППС и НР) ..... | 99  |
| Приложение Д – Регламент установления разовых надбавок ученого совета .....                                                                                      | 101 |
| Приложение Е – Календарный план работ для системы эффективного контракта АУП .....                                                                               | 105 |
| Приложение Ж – Результаты анализа показателей результативности управленческого персонала в ведущих российских и зарубежных вузах.....                            | 106 |
| Приложение З – Индивидуальный план работника.....                                                                                                                | 187 |
| Приложение И - Effective contract.....                                                                                                                           | 188 |

## **Введение**

**Актуальность темы исследования.** В наше время никто не станет оспаривать актуальность развития высшего образования, поскольку оно дает возможность в получении высокооплачиваемой работы, построении успешной карьеры. Высокообразованные трудовые ресурсы являются достоянием современного государства.

В настоящее время проблема соответствия мировым стандартам высшего образования в России стоит особо остро:

- знания выпускников не соответствуют требованиям современного рынка;
- современные образовательные подходы в недостаточном количестве используются в вузах;
- идет интенсивное устаревание материальной базы;
- к преподавательской деятельности часто привлекаются низкоквалифицированные специалисты;
- межвузовская и международная кооперация слабо развита;
- малоинтенсивное участие вузов в проведении и организации научных исследований;
- существующие образовательные программы в вузах не отвечают современным научным и экономическим требованиям;
- обучение не по приоритетным специальностям, которые востребованы современным трудовым рынком;
- уровень заработной платы в образовательных учреждениях не конкурентоспособен по сравнению с другими секторами экономики и другое.

В связи с обозначенными проблемами отражается актуальность внедрения системы эффективного контракта в сфере образовательных учреждений для повышения конкурентоспособности отечественного высшего образования.

**Степень разработанности темы.** Учебной литературы по тематике эффективного контракта в настоящее время очень мало, основная информация содержится в нормативных документах. На сегодняшний день в законах, иных нормативных актах термин эффективный контракт не применяется, а используется понятие трудовой договор.

Другой проблемой при внедрении эффективного контракта является недостаточная проработанность показателей и критериев оценки эффективности деятельности сотрудников университетов.

Л. Раицкая стала одной из первых научных деятеле в сфере изучения эффективного контракта в системе высшего образования. Эффективный контракт в системе высшего образования Российской Федерации: теоретические подходы и особенности институционального проектирования рассматривали такие ученые как М.В. Курбатова, С.Н. Левин.

Вклад в формирование заработной платы при внедрении системы эффективного контракта внес Г. Андрущак.

Модели эффективного контракта в системе образования представили такие ученые, как Ф.Ф. Дудырев и А.Т. Шершнев.

Эффективный контракт как средство повышения качества образовательных услуг рассматривали Т.М. Петрова, Ю.А. Сорвачева, Ю.А. Гаркавенко.

Условия внедрения эффективного контракта для научно-педагогических работников вузов исследовали А.А. Кондратьева и И.М. Ширко.

Анализ степени научной разработанности тематики магистерской диссертации позволяет сделать о том, что механизм разработки и внедрения системы эффективного контракта в образовательной сфере не достаточно изучен и не имеет четкой структуры.

**Цель диссертационного исследования** заключается в разработке и внедрении эффективного контракта в управлении кадрами вуза.

Для достижения обозначенной цели работы целесообразным является решение **следующих задач:**

- провести литературный обзор, охватывающий тематику трудового договора и эффективного контракта;
- изучить понятие эффективный контракт;
- исследовать нормативные документы, касающиеся эффективного контракта;
- рассмотреть внедрение эффективного контракта в вузе;
- определить критерии оценки эффективности работы профессорско-преподавательского состава.

**Объектом исследования** диссертации является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» (ФГАОУ ВПО НИ ТПУ).

**Предмет исследования** - экономические отношения в управлении кадрами вуза.

**Научная новизна диссертационной работы** заключается в следующих результатах, полученных в процессе написания магистерской диссертации:

- разработан механизм формирования эффективного контракта в вузе;
- сформирован алгоритм внедрения эффективного контракта в вузе.

**Теоретическая значимость** диссертационного исследования обусловлена научной новизной и заключается в решении ряда методических вопросов, относящихся к проблематике системы эффективного контракта.

**Практическая значимость** диссертационного исследования заключается в разработке и внедрении эффективного контракта в образовательной сфере на примере высшего учебного заведения Национального исследовательского Томского политехнического университета (НИ ТПУ).

**Теоретической и методологической основой** диссертации послужили труды отечественных и зарубежных ученых и практиков в образовательной и

трудовой сферах, нормативно-правовые акты Российской Федерации, материалы периодической печати, публикации по проблематике исследования в сети интернет, данные Росстата, а так же материалы и разработки НИ ТПУ, касающиеся эффективного контракта.

**Апробация результатов исследования** осуществлялась на базе Национального исследовательского Томского политехнического университета. Основные положения магистерской диссертации были опубликованы в научных периодических изданиях, а так же представлены в выступлениях и материалах научных конференций.

**Структура диссертации.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, списка используемых источников, включающего 78 наименований, 20 рисунков, 9 таблиц и 9 приложений. Содержание диссертационного исследования изложено на \* листах.

# **1 Контрактная система на трудовом рынке в Российской Федерации**

## **1.1 Развитие рынка труда в России и за рубежом**

В условиях современного экономического развития рынок труда занимает приоритетное значение. С одной стороны, рынок труда выступает элементом, входящим в состав экономической системы, от эффективности функционирования которого зависят не только национальное благополучие, стабильность общества, но и результативность социально-экономических преобразований. С другой стороны, такой рынок выступает самостоятельной системой, которая опосредует влияние данного развития на уровень благосостояния населения и характер различных социальных процессов, уравновешивая возникающие противоречия.

В отечественной науке дискуссионным вопросом является понятие «рынок труда», определение его состава и границ. Понятие «рынок труда» может трактоваться в широком, узком и общем смыслах.

В *широком смысле рынок труда* представляет собой комплексную систему, включающую в себя общественные отношения, социальные нормы которые обеспечивают формирование определенного соотношения спроса и предложения на рынке рабочей силы.

В *узком смысле рынком труда* является сфера, в которой противопоставляются лица, ищущие работу, включая категорию безработных граждан, и работодатели, имеющие свободные вакансии на предприятиях. Между субъектами трудовых отношений заключается трудовой договор с определением уровня заработной платы [1].

В *общем смысле, под рынком труда* понимается сфера, в которой формируется уровень спроса и предложения на трудовую силу, непосредственно через которую осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок [2].

Важнейшими показателями, характеризующими рынок труда, являются:

уровень экономической активности и занятости населения, безработица. Изменение данных показателей может оказывать как положительный, так и отрицательный эффект на рынок труда и его благосостояние.

Для рынка труда, в отличие от других рынков, характерны следующие особенности:

- высокая степень неопределенности;
- специфическим функционированием протекающих процессов;
- наличие специфического товара.

В связи с этим изучение процессов формирования трудового рынка и создание соответствующей системы его регулирования является одной из основных задач для каждого государства.

Основная задача рынка труда заключается в обеспечении удовлетворения спроса на труд и его предложения. Помимо основной задачи, выделяется ряд других задач в рамках развития рынка труда [3]:

- стимулирование действий, направленных на сокращение уровня нелегальной занятости населения;
- улучшение профессиональных качеств рабочей силы за счет развития системы профессионального образования, непрерывной подготовки и переподготовки кадров;
- создание благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности, которые способствуют сохранению и поддержанию трудоспособности занятого населения;
- привлечение иностранных специалистов на взаимовыгодных условиях.

Рыночные функции труда определяются его степенью важности в общественной жизни. Рассматривая труд с экономической точки зрения, можно сделать вывод о том, что он является важнейшим производственным ресурсом. Исходя из этого, можно выделить несколько функций рынка труда [4]:

– *социальная функция* — заключается в обеспечении нормального уровня благосостояния и доходов населения, а так же в должном уровне профессиональных способностей работников;

– *экономическая функция* формирует рыночных механизм, который распределяет и регулирует использование трудовых ресурсов.

Выделяют следующие элементы рынка труда, которые являются его составными частями, представленные на рисунке 1 [5].

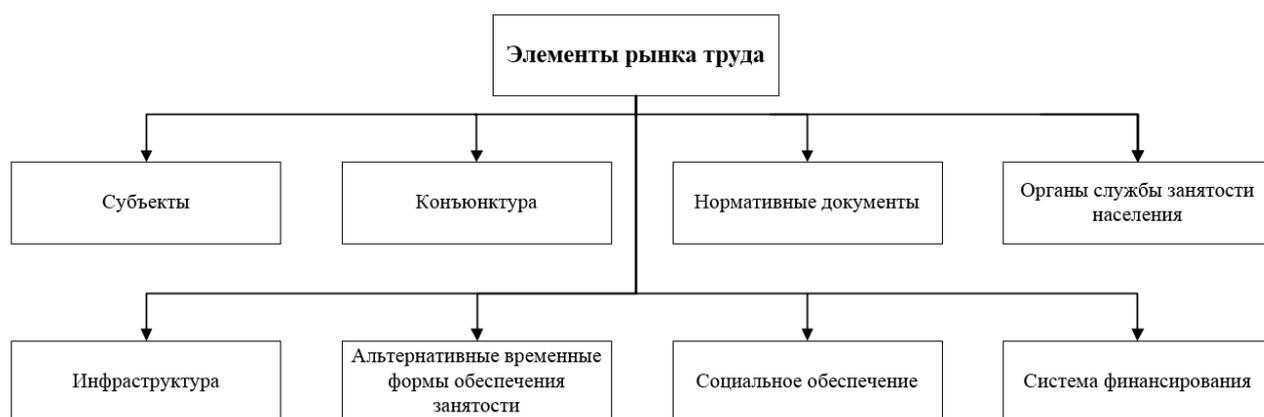


Рисунок 1 – Элементы рынка труда

**Субъекты рынка или стороны рыночных отношений.** В состав субъектов рынка входят работодатели и лица, занятые поиском работы, а так же государство и его органы, осуществляющие различные функции в регулировании трудовых отношений.

**Конъюнктура рынка труда** – отношение спроса и предложения в рамках элементов, входящих в структуру рынка. Рыночная конъюнктура складывается в зависимости от:

- стадии, на которой находится экономика (стадия подъема или спада);
- уровня прогресса технического базиса;
- развитости рынка товаров и услуг; недвижимости; ценных бумаг;
- уровня благосостояния и доходов населения;
- степени интеграции отраслевых связей.

Следует отметить, что на конъюнктуру рынка труда оказывает влияние ряд факторов таких как: демографическое положение населения, политическое обстановка в стране, экологические и другие факторы [6].

**Нормативные документы и правовые акты.** Данные документы регламентируют отношения между субъектами рыночных отношений. К таким документам можно отнести Конституцию Российской Федерации, Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», другие законодательные акты Российской Федерации, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, международные договоры Российской Федерации, касающиеся трудовых отношений.

**Органы службы занятости населения.** Работу органов занятости возглавляет и организует Министерство труда России с его органами занятости, в состав которых входят департаменты, центры, бюро и некоторые другие. В соответствии с п. 4 ст. 15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» органы службы занятости совместно с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления осуществляют разработку и реализацию государственной политики в области занятости населения [7].

**Инфраструктура рынка труда** включает в себя систему учреждений и организаций, основная деятельность которых направлена на решения проблем, связанных с миграцией рабочей силы, и на обеспечение надлежащего функционирования рынка труда. В состав инфраструктуры включаются государственные и негосударственные структуры занятости населения, службы профессиональной ориентации, службы подготовки и переподготовки работников, которые обеспечивают наиболее результативное взаимодействие уровней спроса и предложением на рынке труда [8].

**Альтернативные временные формы обеспечения занятости** раскрывают дополнительные возможности более полного и результативного

использования трудовых ресурсов, привлечения к работе тех групп населения, для которых традиционные формы занятости неприемлемы или неудобны. Примерами альтернативных временных форм занятости могут выступать общественные и сезонные работы, труд на дому и другие [9].

**Социальное обеспечение** представляет собой систему социальных гарантий и выплат для следующих лиц:

- сотрудников, переводимых на новое место работы;
- работников предприятия, чья деятельность была прекращена или в структуре которого произошли изменения;
- безработных.

**Система финансирования.** Под государственной политикой занятости населения принято понимать систему мер, которая реализуется органами государственной власти в отношении рынка труда. Источниками финансирования социальной защиты населения являются государственные внебюджетные социальные фонды:

- фонд социального страхования;
- пенсионный фонд;
- государственный фонд занятости населения;
- фонд обязательного медицинского страхования.

Данные фонды обеспечивают бесперебойное функционирование рынка труда [10].

В научной литературе существует большое количество определений различных моделей рынка труда. Эти модели рынка труда необходимо рассматривать с учетом специфики национальной политики занятости, проводимой государством.

На сегодняшний день современные ученые выделяют четыре модели рынка труда, которые являются устоявшимися моделями, представленными на рисунке 2 [11].

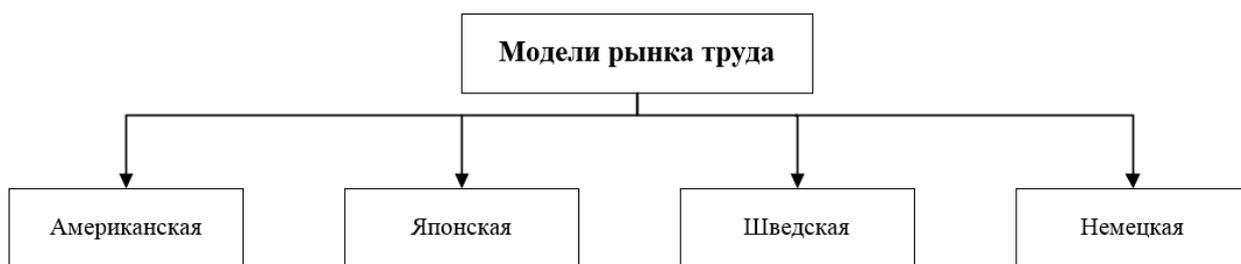


Рисунок 2 – Модели рынка труда

Далее рассмотрим модели рынка труда, представленные на рисунке 2, более подробно.

### *Рынок труда за рубежом*

**Американская модель рынка труда.** Данной модели свойственна политика децентрализация рынка труда. Американская модель рынка труда ориентирована на поощрение предпринимательской деятельности, индивидуальный успех сотрудников, зарабатывание денежных средств, профессиональное признание.

Американская политика занятости нацелена на высокую территориальную подвижность трудовых ресурсов между предприятиями. В данной модели рынка труда уделяется недостаточное внимание внутрифирменной подготовке персонала, поскольку работник сам заботится о своем образовании и уровне квалификации. Исключение внутрифирменной подготовки составляют специфические работы, для выполнения которых необходимо обучение непосредственно на рабочем месте.

Регулирование рынка рабочей силы в США направлено на предотвращение критического уровня безработицы. Во всех штатах США имеется свое законодательство о трудовой занятости населения и фонды страхования безработных людей.

В Американской модели предприятия и работники производят отчисления как в штатный фонд страхования по безработице, так и в Федеральный фонд. Основная сумма данных фондов образуется за счет налоговых поступлений предпринимателей, которые устанавливаются в процентном эквиваленте по отношению к выданной заработной плате.

Американская модель характеризуется высоким уровнем профессиональной и территориальной подвижности, а так же наличием относительно высокого уровня безработицы в сравнении со Швецией и Японией [12].

**Японская модель рынка труда.** Отличительной чертой данной модели служит «система пожизненного найма», такая система дает гарантии работнику на весь период его трудовой деятельности.

Длительная трудовая деятельность работников позволяет организовывать профессиональную подготовку в соответствии потребностями предприятия, структурой рабочих мест и технологическими изменениями в производстве. Кроме того, в японской модели предусмотрена профессиональная горизонтальная и вертикальная мобильность сотрудников по усмотрению руководства предприятия.

Формирование рациональной занятости в японской модели осуществляется за счет учета производственных потребностей и интересов работодателей и работников.

Для японской модели рынка труда характерны некоторые возможности в формировании заработной платы. Долгое время заработная плата зависела от стажа работы и возраста сотрудника, но в настоящее время в Японии стали учитываться профессиональные навыки и квалификация и эффективность трудовой деятельности [13].

**Шведская модель рынка.** Основные политические меры в Шведской модели рынка труда базируются на предотвращении безработицы, а не на поддержание лиц, потерявших рабочее место. Результатом проведения такой эффективной политики в сфере труда является минимальный уровень безработицы.

В Шведской модели большое внимание уделяется профессиональной подготовке и переподготовке кадров, системе субсидирования, созданию дополнительных рабочих мест в государственных структурах и частных предприятиях.

Шведская модель рынка характеризуется «политикой солидарности» в

области заработной платы. Проводимая политика обеспечивает заработную плату соответствующую уровню квалификации и компетентности сотрудника вне зависимости от масштабов деятельности предприятия. Таким образом, государство самостоятельно регулирует уровень заработной платы и устанавливает соответствующие рамки выплат по заработной плате как для мелких, так и для крупных предприятий [14].

Целью трудовой политики, реализуемой в рамках немецкой модели рынка труда, является обеспечение и поддержание постоянной занятости. Немецкая модель рынка труда характеризуется свободой выбора предпринимательской деятельности и осваиваемой профессии. Система социального страхования в Германии хорошо развита. В отношении ряда категорий граждан, таких как: временно безработные, пенсионеры, нетрудоспособные граждане и другие, осуществляется широкая государственная поддержка.

Трудовой рынок в Германии не является конкурентным, поскольку правила поведения строго регламентированы. Законодательным путем определено, что субъекты трудового рынка не могут свободно заключать трудовой договор, им необходимо находиться в корпоративном союзе. В немецкой модели выделяют два типа корпоративных союзов: профессиональные союзы и союзы работодателей.

Большое влияние на характер рынка труда в немецкой модели оказывает система участия рабочих в управлении предприятия путем вхождения в созданный на базе предприятия трудовой совет. Трудовой совет предприятия занимается решением трудовых вопросов касающихся персонала [15].

В настоящее время немецкая модель теряет свою эффективность из-за системы корпоративных союзов и требует оптимизации и внедрения новых реформ, а так же изменение политики в области заработной платы и занятости населения.

Американская, Японская, Шведская и Немецкая модели относятся к устоявшимся моделям рынка труда. Помимо данных моделей ученые

выделяют ряд трудовых моделей переходного периода, к таким моделям можно отнести Российскую, Китайскую и другие модели рынка труда.

### *Рынок труда в России*

Современные условия формирования рынка труда в России обусловлены многими факторами, которые различны по сфере, масштабам, направленности и длительности действий. В настоящий момент времени российская модель рынка труда до конца не сформирована и не исследована, ее ключевые особенности остаются не определенными.

Российская модель рынка труда сформировалась спонтанно под принятием разного рода решений, которые принимались государством и не зависели друг от друга. Данные решения не были спрогнозированы с точки зрения реакции основных субъектов рыночных отношений.

Среди основных черт, которые характеризуют рынок труда в Российской Федерации, можно выделить следующие:

- теньевая заработная плата;
- увольнения по собственному желанию, а не по инициативе работодателя;
- низкий уровень забастовок;
- широко распространена система дополнительной занятости с целью получения дохода от неосновной деятельности;
- несбалансированный рынок труда, большая разница между спросом и предложением на рабочую силу.

Зарубежные экономисты выделяют одной из ярких особенностей функционирования российского рынка труда несоответствие фактического и нормативного уровня некоторых параметров, характеризующих рынок труда. Примерами таких параметров выступают: уровень безработицы, средняя заработная плата и другие [16].

Для характеристики российского рынка труда и его структуры рассмотрим данные Федеральной службы государственной статистики [17]. В таблице 1 приведен состав численности рабочей силы, занятых и безработных лиц.

Таблица 1 – Численность рабочей силы, занятых и безработных

| <b>Структура (тыс.чел.)</b>                                                                                               | <b>2012</b>  | <b>2013</b>  | <b>2014</b>  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Год</b>                                                                                                                |              |              |              |
| <b>Численность рабочей силы - всего</b>                                                                                   | <b>75676</b> | <b>75529</b> | <b>75428</b> |
| мужчины                                                                                                                   | 38720        | 38720        | 38729        |
| женщины                                                                                                                   | 36956        | 36809        | 36700        |
| в том числе:                                                                                                              |              |              |              |
| <b>занятые в экономике – всего</b>                                                                                        | <b>71545</b> | <b>71391</b> | <b>71539</b> |
| мужчины                                                                                                                   | 36470        | 36478        | 36605        |
| женщины                                                                                                                   | 35075        | 34913        | 34934        |
| <b>безработные – всего</b>                                                                                                | <b>4131</b>  | <b>4137</b>  | <b>3889</b>  |
| мужчины                                                                                                                   | 2250         | 2242         | 2123         |
| женщины                                                                                                                   | 1881         | 1896         | 1766         |
| <b>Численность безработных, зарегистрированных в государственных учреждениях службы занятости (на конец года) - всего</b> | <b>1065</b>  | <b>918</b>   | <b>883</b>   |
| мужчины                                                                                                                   | 472          | 416          | 404          |
| женщины                                                                                                                   | 593          | 502          | 480          |
| Из них безработные, которым назначено пособие по безработице – всего                                                      | 876          | 767          | 724          |
| мужчины                                                                                                                   | 385          | 346          | ...          |
| женщины                                                                                                                   | 491          | 422          | ...          |

Исходя из данных таблицы 1, можно сделать следующие выводы:

– за анализируемый период общая численность рабочей силы в Российской Федерации имеет незначительную тенденцию к снижению. В 2014 году 101 тыс. человек (уменьшение на 0,13 %). Тенденция к снижению может быть обусловлена естественными процессами, происходящими в обществе: например, уровень рождаемости и смертности.

– на рынке труда России преобладает мужская рабочая сила. За период 2014 года численность занятых в экономике мужчин составляет 36 605 тыс. чел. по отношению к женской рабочей силе в составе 34 934 тыс. чел.

Процентная разница соотношения мужской рабочей силы к женской составляет 1,04 %, количественная разница – 1 671 тыс.чел. Такое соотношение может быть связано с гендерными особенностями страны;

– в 2014 году общая численность безработных по отношению к предыдущему году снизилась на 248 тыс. чел. и составила 3 889 тыс.чел. В общей структуре безработных преобладают мужчины, процентный состав преобладания безработных мужчин по отношению к женщинам составляет 1,2 %. Наиболее вероятными причинами превышения численности безработных мужчин являются:

- а) высокий уровень конкуренции на местах «мужских» профессий;
- б) поиск более высокооплачиваемой работы.

Следующая рассматриваемая характеристика российского рынка труда базируется на численном распределении безработных по способам поиска работы (табл. 2).

Рассматривая данные представленные в таблице 2, можно сделать ряд обобщений:

– наиболее популярным способом поиска рабочего места на территории Российской Федерации за период 2012-2014гг. для людей является «прибегание к связям», примерам такого явления выступают родственные связи и трудоустройство по знакомству;

– наименьший процент людей в России, выбирают такой способ поиска работы, как открытие собственного дела, либо поиск работы через коммерческую службу занятости.

Следует отметить, что официальные данные Российской Федерации в неполной степени отражают реальную картину распределения рабочей силы на рынке труда.

На сегодняшний день в связи с экономическими и политическими событиями на современном рынке труда в России обострился ряд проблем, связанных с трудовыми ресурсами, данный факт подтверждают массовые

сокращения и увольнения в разных регионах страны. Непосредственное влияние на общую ситуацию в стране оказали следующие факторы:

- события в Украине;
- санкции Запада;
- присоединение Крыма;
- стагнация экономики;
- рост цен;
- сохраняющаяся инфляция;
- низкий уровень жизни большинства населения;
- стабильно высокий уровень безработицы населения.

Таким образом, современный рынок труда в России и его состояние в перспективе требуют от работодателей и соискателей приспособливаться к новым условиям, вызванными изменениями в экономике и политике.

Таблица 2 – Распределение численности безработных по способу поиска работы

| Численность / Способ поиска работы | Безработные <sup>1</sup> всего | из них использовали способы поиска работы               |                                           |                                                  |                                              |                                                         |                                                                                |                |
|------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                                    |                                | обращение в государственные учреждения службы занятости | обращение в коммерческую службу занятости | подача объявлений в печать, отклик на объявления | обращение к друзьям, родственникам, знакомым | непосредственное обращение к администрации/работодателю | поиск земли, зданий, машин и оборудования и др. для открытия собственного дела | другие способы |
| Всего                              |                                |                                                         |                                           |                                                  |                                              |                                                         |                                                                                |                |
| 2012                               | 100                            | 30,1                                                    | 3,0                                       | 29,2                                             | 60,8                                         | 28,5                                                    | 1,2                                                                            | 7,1            |
| 2013                               | 100                            | 29,5                                                    | 3,4                                       | 33,1                                             | 59,4                                         | 28,0                                                    | 0,9                                                                            | 6,4            |
| 2014                               | 100                            | 28,0                                                    | 4,2                                       | 39,1                                             | 62,9                                         | 29,1                                                    | 0,9                                                                            | 8,0            |
| Мужчины                            |                                |                                                         |                                           |                                                  |                                              |                                                         |                                                                                |                |
| 2012                               | 100                            | 27,2                                                    | 3,0                                       | 28,4                                             | 62,0                                         | 29,1                                                    | 1,5                                                                            | 7,7            |
| 2013                               | 100                            | 27,1                                                    | 3,2                                       | 32,7                                             | 60,8                                         | 28,2                                                    | 1,1                                                                            | 6,9            |
| 2014                               | 100                            | 25,2                                                    | 4,0                                       | 38,4                                             | 64,0                                         | 29,4                                                    | 1,2                                                                            | 8,9            |
| Женщины                            |                                |                                                         |                                           |                                                  |                                              |                                                         |                                                                                |                |
| 2012                               | 100                            | 33,6                                                    | 3,0                                       | 30,2                                             | 59,5                                         | 27,8                                                    | 0,9                                                                            | 6,3            |
| 2013                               | 100                            | 32,4                                                    | 3,5                                       | 33,7                                             | 57,7                                         | 27,8                                                    | 0,6                                                                            | 5,9            |
| 2014                               | 100                            | 31,3                                                    | 4,4                                       | 40,0                                             | 61,5                                         | 28,8                                                    | 0,6                                                                            | 7,0            |

<sup>1</sup> Сумма значений превышает 100%, так как безработные указывали все использованные способы поиска работы.

## **1.2 Теоретические аспекты трудового договора**

### **1.2.1 Понятие и признаки трудового договора**

На сегодняшний день практически каждый человек вынужден устраиваться на работу для обеспечения себя всеми необходимыми ресурсами для проживания, в связи с этим возникает необходимость в регулировании трудовых отношений. Между работником и работодателем трудовые отношения возникают при заключении трудового договора, который реализует основные права и свободы труда, выступая центральным звеном трудового права.

Исследование трудового договора необходимо для совершенствования законодательства с целью повышения качества жизни и социальной защищенности населения.

Впервые понятие трудового договора было раскрыто в Кодексе законов о труде РСФСР 1922 г. в 27 статье, в которой он был определен как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) представляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение [18].

Помимо Кодекса законов о труде РСФСР определение трудового договора отражено в Кодексе законов о труде (КЗоТ) в 15 статье. По определению КЗоТа трудовым договором является соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон [19].

Так же понятие трудового договора рассмотрено в части 1 статьи 56 Трудового кодекса Российской Федерации, который является основным

нормативным документом, регулирующим отношения на рынке труда. Согласно данной статье, под трудовым договором принято понимать соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым *работодатель обязуется:*

- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции,
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением,
- своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

*Работник* в свою очередь *обязуется* лично выполнять:

- определенную этим соглашением трудовую функцию,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя [20].

Через трудовой договор реализуется право на труд и обеспечение занятости.

В.Н. Толкунова в своем научном труде выделяет несколько значений трудового договора, представленных на рисунке 3.

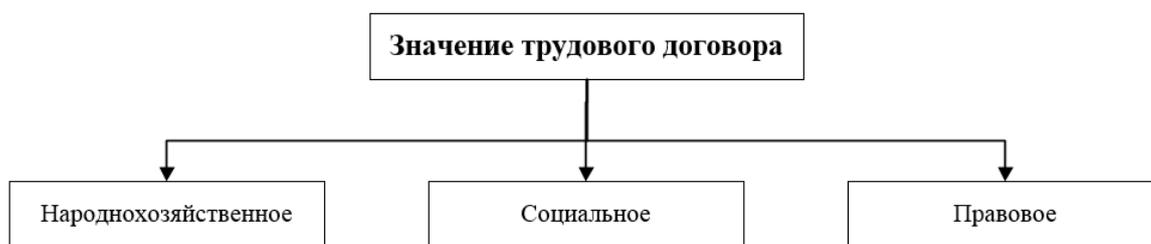


Рисунок 3 – Значения трудового договора

**Народнохозяйственное, производственное значение** заключается в том, что трудовой договор является основной формой привлечения, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы, трудовых ресурсов страны. Он закрепляет

работников за определенными предприятиями, территориями страны, отраслями народного хозяйства.

**Социальное значение** трудового договора состоит в том, что при его заключения реализуется право на труд и обеспечение занятости, а также свобода труда.

**Правовое значение** трудового договора заключается в том, что он является основанием возникновения и действия во время реализации правоотношений между работодателем и работником.

Трудовой договор следует отличать от похожих на него гражданско-правовых договоров подряда, поручения, перевозки, оказания услуг. При работе по трудовому договору работник [21]:

- выполняет определенную трудовую функцию;
- входит в штат (в списочный состав) предприятия;
- подчиняется внутреннему трудовому распорядку работодателя;
- лично участвует в деятельности работодателя;
- получает заработную плату систематически и за сам процесс труда.

Обязанностью работодателя является организация труда и его охрана [22].

Трудовой договор можно отличить от иных гражданско-правовых договоров по ряду признаков, представленных в таблице 3 [23].

Таблица 3 – Признаки трудового договора

| <b>Характер</b>     | <b>Описание</b>                                                                                                                          |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Двусторонний</b> | Сторонами трудового договора выступают: лицо, предоставляемое место работы – «работодатель», и лицо, осуществляющее работу – «работник». |
| <b>Личностный</b>   | Осуществляющее работу лицо обязано лично выполнять трудовые функции, определенные должностными обязанностями.                            |
| <b>Добровольный</b> | Договор на осуществление трудовой деятельности заключается добровольно с согласия двух сторон трудовых отношений.                        |
| <b>Обязательный</b> | Наличие письменной формы соглашения является обязательным с закреплением в нем основных прав и обязанностей работника и работодателя.    |
| <b>Предметный</b>   | В рамках трудового договора закрепляются трудовые функции работника, определенные его специальностью, уровнем квалификации, должностью.  |

### Продолжение таблицы 3

|                        |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Организационный</b> | Работник обязан подчиняться существующим у работодателя Правилам трудового распорядка.<br>В соответствии с действующим законодательством для работника устанавливается режим работы, определяются праздничные и отпускные дни, устанавливаются поощрительные выплаты и т.д. |
| <b>Имущественный</b>   | В соответствии с выбранной системой оплаты труда работнику начисляется заработная плата, которая не может быть меньше установленного государством прожиточного минимума.                                                                                                    |

Таким образом, трудовой договор выступает важным регулятором правовых отношений, возникающих между работником и работодателем, являющимся базисом для осуществления трудовой деятельности.

#### 1.2.2 Функции и виды трудового договора

Трудовое законодательство не содержит специальных норм закрепляющих функции трудового договора, однако такие функции можно выделить, произведя систематический анализ норм Трудового кодекса РФ о трудовом договоре.

*Под функциями трудового договора* принимаются основополагающие начала, действия, направленные на выявление целей, для осуществления которых заключается трудовой договор.

В научной литературе выделяется следующий ряд функций, которые выполняет трудовой договор, представленных на рисунке 4 [24].

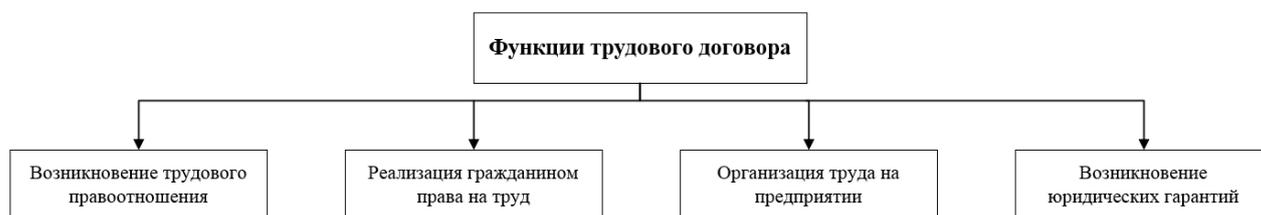


Рисунок 4 – Функции трудового договора

Главной функцией из четырех перечисленных является та, что трудовой договор порождает трудовое правоотношение, и существование его во времени. При этом трудовой договор выполняет функцию регулятора. Подробная характеристика функций трудового договора представлена в таблице 4 [25].

Таблица 4 – Функции трудового договора

| Название функции                                     | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Возникновение трудового правоотношения</b></p> | <p>Согласно ч. 1 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.</p> <p>Являясь основанием возникновения и существования во времени трудовых правоотношений, трудовой договор выполняет функцию их специфического регулятора. Он призван индивидуализировать трудовые правоотношения применительно к конкретной личности работника и конкретного работодателя.</p> <p>Посредством трудового договора осуществляется обычно включение гражданина - работника в трудовой коллектив организации. С момента заключения трудового договора гражданин становится работником данной организации и на него полностью распространяется трудовое законодательство и действие локальных правовых актов нормативного характера, принятых в этой организации по трудовым вопросам.</p> <p>Юридическое значение трудового договора не ограничивается только установлением конкретного трудового правоотношения. Он служит также основанием существования и развития трудового правоотношения, т. е. изменение сторонами условий трудового договора означает обычно переводы и перемещения по работе (изменение трудовых правоотношений), а расторжение трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений.</p> |
| <p><b>Реализация гражданином права на труд</b></p>   | <p>Конституция Российской Федерации (ч. 1 ст. 37) закрепляет, что «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».</p> <p>Свобода труда как неотъемлемый элемент свободы личности характерна для демократического правового государства, в котором человек, его права и свободы являются высшей ценностью.</p> <p>Посредством заключения трудового договора реализуется конституционный принцип свободы труда. Каждый гражданин России имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. При этом он может заниматься предпринимательской деятельностью сам или вступать в договорные отношения с другими предпринимателями либо с государственными хозяйственными структурами.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Продолжение таблицы 4

|                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Организация<br/>труда на<br/>предприятии</b></p>   | <p>Именно через трудовой договор определяется расстановка рабочей силы на производстве, распределяются трудовые обязанности работников, нормирование труда на производстве. В данной функции отражается совместная деятельность работодателя и государства которые формируют совместные системы нормирования труда, в конечном итоге призванные установить наилучший вариант использования производственных ресурсов с точки зрения минимизации суммарных затрат труда, уменьшения издержек производства и достижение максимально возможной производительности труда. Так же к данной функции относятся и государственные нормативные требованиями охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.</p> <p>Данные нормативные требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.</p> <p>Эта функция реализует важные задачи управления экономическим, техническим и социальным развитием предприятия любой организационно-правовой формы и формы собственности.</p> |
| <p><b>Возникновение<br/>юридических<br/>гарантий</b></p> | <p>Именно с заключением трудового договора связаны важные юридические гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.</p> <p>Гарантии определяются как средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, причем в самостоятельные подгруппы могут быть объединены гарантии реализации предоставленных работникам прав и гарантии защиты нарушенных трудовых прав.</p> <p>С помощью гарантий осуществляется обеспечение надлежащего исполнения работником обязанностей в рамках заключенного с ним трудового договора.</p> <p>Такие гарантии как своевременная оплата труда, нормирования труда на рабочем месте, а так же гарантии и компенсации как гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Существует несколько критериев, определяющих вид трудового договора. Деления на виды трудовых договоров представлены на рисунке 5.

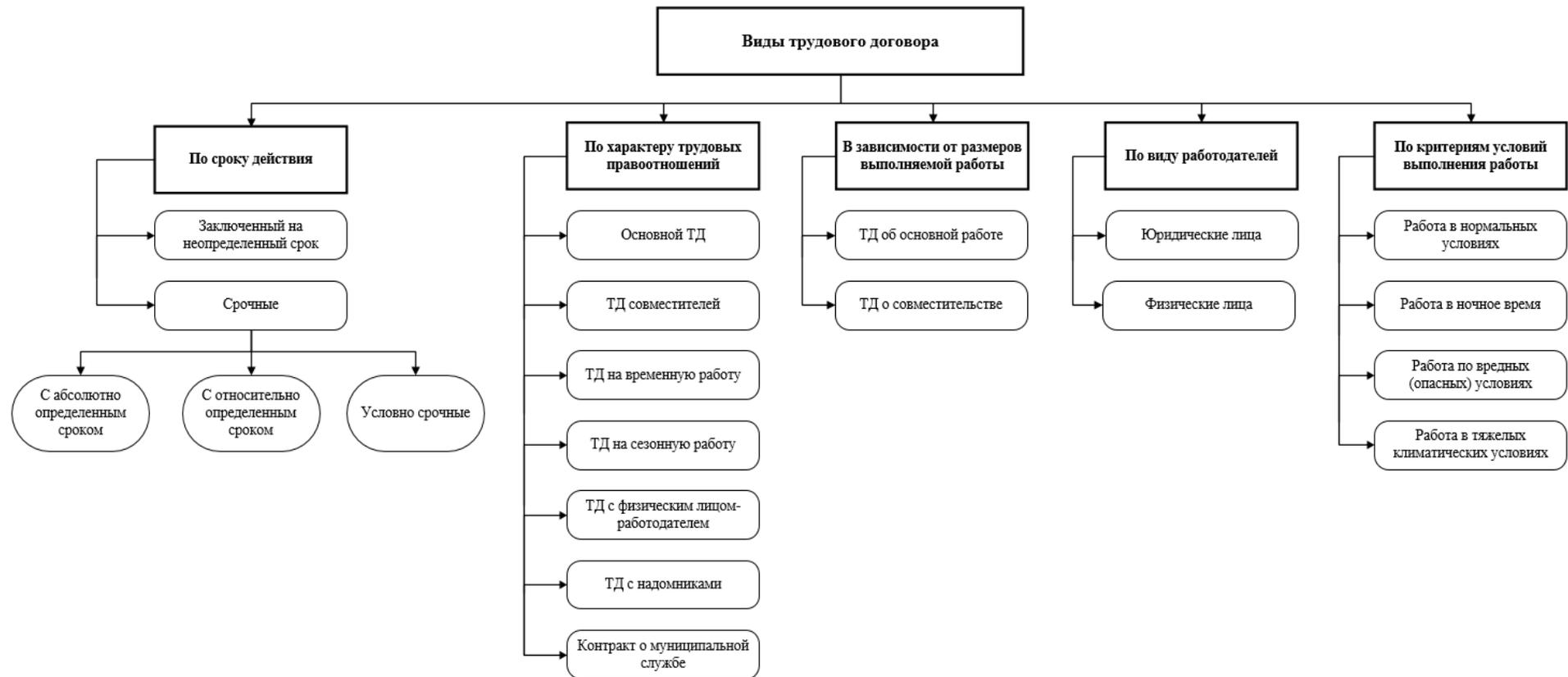


Рисунок 5 – Виды трудового договора

### **По сроку действия различают трудовые договоры:**

– *Заключенные на неопределенный срок.* Если в договоре не указывается срок, на который принят работник, то договор автоматически становится заключенным бессрочно. В таком случае работник будет принят на постоянную работу, а прекратить трудовые отношения стороны договора смогут в установленном законом порядке.

– *Срочные.* Если трудовой договор заключается на точно определенный и согласованный обеими сторонами период, но не более чем на 5 лет, то он является срочным. В этом случае в договоре обязательно должен быть прописан срок его действия и причины, по которым с работником не может быть заключен несрочный трудовой договор. Список этих причин утвержден законодательно и не подлежит расширению.

Обязательство доказывать существование обстоятельств, мешающих составлению бессрочного договора, лежит на работодателе, и если доказательств не представлено, в судебном порядке решается, что договор заключен бессрочно. Согласование обеими сторонами срока договора означает, что работодатель не имеет права не принять работника, желающего подписать бессрочный договор, если это не основано на профессиональных качествах работника.

Продлевается срочный договор (по согласованию сторон и на период не превышающий 5 лет) подписанием дополнительного соглашения. Расторгается такой трудовой договор в момент завершения срока его действия, о чем работник письменно предупреждается не менее чем за 3 дня. Если же такого предупреждения не поступило и сотрудник продолжает выполнять свою работу, то договор превращается в бессрочный и может быть расторгнут только на общих основаниях.

*Срочные трудовые договоры* подразделяются на несколько видов, описание которых представлено в таблице 5.

Таблица 5 – Виды срочных трудовых договоров

| Вид                                                                | Характеристика                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Договоры с абсолютно определенным сроком действия</b></p>    | <p>Подобный договор заключается в случае избрания лица на выборную должность.<br/>Так, например, с ректорами вузов, депутатами, губернаторами и даже Президентом подписывается срочный трудовой договор, где четко указан срок окончания.</p>                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Договоры с относительно определенным сроком действия</b></p> | <p>Заключаются с лицами, принятыми на работу в организацию, которая заведомо создается для выполнения определенного объема работы, а временный характер организации прописан в ее Уставе. Такой договор расторгается не ранее, чем организация закончит существование.<br/>Примером такой организации может служить предвыборный штаб, созданный на время предвыборной кампании и по ее окончании прекращающий свою деятельность.</p> |
| <p><b>Условно срочные договоры</b></p>                             | <p>Заключаются с теми, кто принимается на должность временно отсутствующего сотрудника.<br/>Например, сотрудник находится в отпуске по уходу за детьми или в длительной командировке, а на его место принимается работник по срочному договору.</p>                                                                                                                                                                                   |

Все остальные причины заключения срочного договора и сроки их заключения указаны в ст. 59 ТК РФ.

**По характеру трудовых взаимоотношений трудовые договоры разделяются на:**

– *Трудовой договор, заключенный на основной работе.* Предполагает, что работник постоянно работает у данного работодателя в течение установленного ему рабочего времени. На основной работе хранится трудовая книжка сотрудника.

– *Трудовой договор совместителей.* Совместительство означает, что работник по трудовому договору выполняет регулярно оплачиваемую работу в свободное от своей основной работы время.

В таком трудовом договоре непременно указывается, что трудовая деятельность является именно совместительством. Договор может быть заключен как с основным работодателем (внутреннее совместительство), так и со сторонним (внешнее совместительство).

Трудовые договоры на работу по совместительству могут заключаться с неограниченным числом работодателей, кроме предусмотренных законодательством случаев. Например, спортсмены и тренеры могут стать совместителями только с согласия основного работодателя.

– *Трудовой договор на временную работу.* Такой трудовой договор имеет место, когда работа носит заведомо непостоянный характер, но продолжается не более двух месяцев.

Неправомерно принятие сотрудника на временную работу, если эта должность предполагает постоянное место работы. Срок испытания при приеме на работу в таком режиме не устанавливается. Например, принимается бухгалтер для составления годового отчета.

– *Трудовой договор на сезонную работу* заключается, если в силу природных условий работы могут быть произведены только в определенный сезон. При заключении такого договора обязательно вносится пункт о том, что работа носит сезонный характер и входит в установленный Перечень сезонных работ. Примером могут быть работы по уборке снега, торфяные работы.

– *Трудовой договор с физическим лицом-работодателем* имеет право на существование, если работодатель использует наемный труд для своих личных нужд (например, секретарь, няня, домработница, повар и пр.).

При этом работодатель оформляет трудовой договор (временный или бессрочный) в письменной форме с обязательной регистрацией в органах самоуправления, уплачивает все страховые взносы и платежи по налогам за своего сотрудника.

– *Трудовой договор с надомниками.* Под надомниками следует принимать лица, выполняющие работу на дому и которым не противопоказан надомный труд.

Такой вид договора заключается на общих основаниях. В договоре должно быть четко прописано, с использованием каких инструментов и

материалов будут проводиться надомные работы и за чей счет будут приобретаться.

– *Контракт о муниципальной службе* является разновидностью трудового договора с учетом того, он в первую очередь регулируется специальными законами об отдельных видах государственной (муниципальной) службы, а уже затем Трудовым кодексом. Такой договор подписывается, например, с военнослужащими.

**В зависимости от размеров выполняемой работы трудовые договоры делятся на:**

– *Трудовой договор об основной работе* заключается в том случае, если сотрудник постоянно работает у данного работодателя, проводит на рабочем месте все время, установленное трудовым договором, выполняя полный объем работы.

– *Трудовой договор о совместительстве* заключается, если у работника уже имеется основная работа, но в свободное время он может работать по совместительству. Объем совершаемой работы, прописанный в трудовом договоре, должен быть пропорционален рабочему времени (не более 4 часов в день).

Работу по совместительству необходимо отличать от работы в виде совмещения должностей или профессий, а также расширения зоны обслуживания и увеличения количества работы. При совмещении профессий работнику добавляется дополнительная работа с обязанностями другой должности или профессии, а при расширении обслуживаемых зон работник выполняет свою основную работу, но с большей нагрузкой.

Отличие такой работы от работы по совместительству состоит в том, что она производится на своем основном рабочем месте и в то же рабочее время, а для оформления сотрудника на такую работу заключается письменное дополнительное соглашение к основному трудовому договору.

**По виду работодателей трудовые договоры делятся на:**

– *Трудовые договоры, в которых работодатель — юридическое лицо.*

Такой вид трудового договора является одним из распространенных. Единственным требованием к организации-работодателю является то, что она должна отвечать признакам юридического лица, установленным законодательством.

– *Трудовые договоры, в которых работодатель является физическим лицом.* Такое лицо может, как заниматься предпринимательской деятельностью, так и использовать работника для обслуживания (шофер, секретарь и пр.).

Законодательство требует, чтобы работодатель-физлицо достиг возраста 18 лет (кроме тех, кто до наступления этого возраста вступил в брак). Если при этом работодатель является индивидуальным предпринимателем, то он обязан заполнять трудовые книжки своих постоянных сотрудников (проработавших у него более 5 дней), платить за них страховые взносы и налоги. Также частный предприниматель имеет право составлять срочные трудовые договоры, если количество его сотрудников не превышает установленной законом нормы.

Работодателю — физическому лицу, которое использует труд работников в личных целях, достаточно зарегистрировать трудовой договор в соответствующих органах по месту регистрации.

**Трудовые договоры по критериям условиям выполнения работы делятся на:**

– *Трудовые договоры о работе в нормальных (обычных) условиях.* По трудовому договору продолжительность рабочего дня является нормальной и работа не связана с опасными и/или вредными условиями труда.

– *Трудовые договоры о работе в ночное время* заключаются с работниками, рабочее время для которых установлено с 22 часов до 6 часов утра. Согласно ст. 96 ТК РФ подписание такого договора не допускается с беременными женщинами, лицами моложе 18 лет.

Со всеми остальными сотрудниками трудовой договор такого вида может быть подписан только при обоюдном согласии. В основном трудовой

договор с установленным ночным режимом работы заключается для осуществления сменных, а также творческих работ (сотрудники телерадиокомпаний, театров и пр.).

– *Трудовой договор о выполнении или работе во вредных (опасных) условиях.* Перечень вредных (опасных) работ определяется Правительством РФ (постановление №162 от 25.02.2000).

При приеме на работу, связанную с вредными условиями труда, обязательно нужно учитывать, что возраст кандидатов должен превышать 18 лет, а также то, что труд женщин в таких условиях законодательно ограничен (ст. 253 ТК РФ).

В соглашении должно быть указано сокращенное рабочее время, а также время для дополнительных перерывов. Необходимо помнить и об обязательном медицинском освидетельствовании перед выходом на работу. Примером такой работы может служить работа на шахте, в горячем цеху.

– *Трудовой договор о работе в тяжелых климатических условиях.* Согласно ст. 324 ТК РФ подписывается при наличии у потенциального работника заключения от медицинской организации, разрешающего проживание и работу в такой местности. Чаще всего работа в особых климатических зонах осуществляется вахтовым способом (так можно работать, например, на буровых установках), но может быть и постоянной (медицинские работники, учителя) [26].

Таким образом, трудовой договор является основополагающим инструментом трудового права, выступающим основой трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами, регулирующими трудовую деятельность [27].

### **1.3 Инновационное развитие контрактации на рынке труда**

На современном этапе развития рыночных отношений конкуренция из области продуктов, услуг и технологий переходит в область управления

человеческими ресурсами. Отношения, возникающие в области управления человеческими ресурсами, регулируются трудовым контрактом.

Трудовой контракт выступает одним из основных инструментов согласования между участниками рыночных отношений. Теоретические основы контрактации на рынке труда излагаются в научных трудах зарубежных и отечественных экономистов. Ученые, занимающиеся изучением изменений в области контрактации, выделяют ряд особенностей при переходе индустриального типа экономики к инновационному. Наиболее важными особенностями являются:

- на современном рынке труда для многих важным критерием поиска работы служит гибкий график;
- самообразование приобретает первостепенное значение;
- большую популярность и интерес вызывают творческие профессии.

Рынок труда, как и любой функционирующий механизм, не стоит на месте, а постоянно развивается и совершенствуется. Яркими примерами инновационного развития в области трудового контракта являются системы контрактации отраженные на рисунке 6.



Рисунок 6 – Системы контрактации

Далее каждая представленная система контрактации будет детализировано рассмотрена.

### *Система грейдов*

Система грейдов была разработана в США американским ученым Эдвардом Хейем. Методика Эдварда Хейя предполагает оценку должностей исходя из универсальных критериев различной профессиональной направленности.

Прежде всего, дадим определение понятию «грейдинг». Исходя от англ. *grading* — классификация, сортировка, упорядочивание, система грейдинга представляет собой распределение должностей в иерархической структуре предприятия в соответствии с их ценностью для данного предприятия.

Система грейдинга выделяет ряд целей [28]:

- устанавливает ценность отдельного сотрудника в рамках деятельности конкретного предприятия;
- повышает прозрачность карьерного роста для сотрудника предприятия;
- повышает эффективность использования фонда оплаты труда в разрезе от 10 до 50%;
- позволяет объективно оценить персонал;
- способствует привлечению потенциальных кандидатов на трудовом рынке.

Основной задачей системы грейдов является оптимизация заработной платы сотрудников предприятия и повышение управляемости самого предприятия [29].

Внедрение системы грейдов предполагает прохождение организацией четырех основных шагов [30]:

**I этап** – описание и оценка должностей. На данном этапе осуществляется оценка профессиональных способностей и умений конкретного сотрудника, затем происходит анализ эффективности и полезности работы, выполняемой сотрудником.

**II этап** – определение факторов оценки должностей. Эти факторы могут быть различны в силу специфики каждого конкретного предприятия. Примерами факторов на промышленных предприятиях могут выступать следующие: ответственность, опыт, наличие подчиненных, цена ошибки и

другие. На предприятиях, занятых в сфере инноваций, фактором может быть количество внесенных работником инновационных предложений.

**III этап** – оценка должностей исходя из ключевых факторов. Итоговый балл, который в дальнейшем отобразит место работника в системе грейдов, определяется умножением баллов, полученных при аттестации, на баллы значимости этих факторов. Следует отметить, что баллы значимости зависят от важности данной должности для предприятия.

**IV этап** – соотнесение баллов согласно определенному грейду. Исходя из результатов подсчета, в зависимости от полученного суммарного балла, все должности на предприятии выстраиваются в иерархическую пирамиду. Далее пирамида ранжируется по приблизительно одинаковому количеству баллов согласно грейду, исходя из важности данного показателя для предприятия. В процессе формирования грейдов определяется уровень оплаты труда для каждой категории сотрудников, входящих в определенный грейд.

Следует отметить, что процесс внедрения системы грейдирования на предприятиях является трудоемким и длительным, сопровождается большим количеством документооборота и рекомендаций. Поэтому для эффективного функционирования системы грейдов необходимо привлечение стороннего консультанта. Не смотря на сложность процесса грейдирования, внедрение такой системы оплаты труда повышает конкурентоспособность предприятия на внутреннем и внешнем рынках, поскольку повышается «прозрачность» компании не только для инвесторов, но и для потенциальных кадров, что способствует увеличению капитализации [31].

### *Система аутстаффинга*

Стремительное развитие экономики и менеджмента приводит к появлению новых бизнес-технологий, способов их организации и применения. Одним из таких инструментов на рынке контрактации является система аутстаффинга.

В переводе с английского языка слово *outstaffing* представляется в виде сочетания двух слов: *out* – «вне» и *staff*, что означает «штат». То есть буквальным переводом может послужить выражение «вне штата». Таким образом, аутстаффинг - это особая технология управления персоналом, которая заключается в переводе сотрудников в другую компанию с официальным оформлением в этой компании. Однако, фактически персонал продолжает работать на своем прежнем месте работы [32].

*Manpower* и *Kelly Services*, являющиеся крупнейшими международными кадровыми агентствами, внесли вклад в развитие аутстаффинга на российском рынке труда. Особое развитие и интерес к аутстаффингу произошел на территории России в середине 2002. *Ventra Employment* – одна из первых профилированных компаний на рынке России в области аутстаффинга. Данная компания представила продукт, который соответствовал западным критериям стандарта качества, скорректированный на российский рынок [33].

Основная цель системы аутстаффинга — решение вопросов, связанных с оптимизацией штатного расписания и оперирования бюджетом компании, а также снижением рисков, связанных с решением трудовых споров.

Главной задачей аутстаффинга является оптимизация деятельности предприятия и снижение издержек.

Самым популярным примером аутстаффинга является использование работников «вне штата» при сезонных, периодических работах и проектах [34].

Следует отметить, что в условиях ведения современного российского бизнеса использование системы аутстаффинга позволяет сохранить статус малого предприятия, тем самым облегчая налоговое бремя.

Однако на территории России существует законодательная проблема, поскольку в нашем законодательстве не регламентирована услуга с таким названием, как аутстаффинг. Помимо законодательной проблемы, существует и другая важная проблема – психологическая. Свою роль в психологической проблеме играют некоторые российские и советские традиции. Многие

рабочие считают, что используя систему аутстаффинга, предприятие пытается избавиться от них.

### *Система фриланс*

В настоящее время в научной литературе не существует официального определения понятия «фриланс». Определение понятие фриланс базируется в основном на описании работников, осуществляющих свою деятельность в данной отрасли. Такой факт не позволяет сделать вывод о сущности фриланса. Согласно переводу, фриланс (от англ. freelance – «работа вне штата») представляет собой вид занятости, который характеризуется повышенной самостоятельностью при выборе работы и месте ее реализации, а так же небольшой зависимостью от работодателя [35]. Человек осуществляющий свою деятельность путем фриланса имеет высокую степень свободы, за счет самостоятельного формирования трудового распорядка и применения личного творческого потенциала.

Работа по системе фриланс регламентируется законом в соответствии с трудовым и гражданским правом в зависимости от вида занятости: занятость вне штата, свободная занятость, индивидуальное предпринимательство и занятость по договору [36]. Среди фрилансеров много представителей творческих профессий, IT-сферы, рекламы. На сегодняшний день фрилансерами становятся люди различных профессий, таких как преподаватель, инженер, финансовый консультант, менеджер и другие.

Большинство фрилансеров осуществляют поиск клиентов через сеть Интернет на специальных порталах. Помимо поиска через Интернет привлекать клиентов можно посредством связей и знакомств, рекламируя свои услуги.

В настоящее время на российском рынке система фриланса находится на стадии становления, имея свои положительные и отрицательные стороны [37].

*Положительными сторонами* при работе по системе фриланс являются следующие:

- Свободный график, позволяющий осуществлять рабочую деятельность в удобное время и в любом месте.

- Финансовая и временная экономия. Оптимизация рабочей деятельности за счет отсутствия времени на путь до рабочего места и сокращения экономических расходов.

- Потенциально высокая оплата труда. Согласно статистике заработная плата специалиста, осуществляющего свою деятельность по системе фриланс, приблизительно в 1,5 раза выше заработной платы офисного работника.

*Отрицательными сторонами фриланса являются следующие:*

- Самофинансирование. Обеспечение условий работы, повышение квалификации осуществляется за счет собственных средств.

- Продвижение собственных услуг на рынке. Необходимо создать собственное портфолио, демонстрирующее конкурентные преимущества. Реклама собственных услуг через положительные отзывы клиентов.

- Отсутствие социальной поддержки. В случае болезни все лечение осуществляется за собственные средства. Отсутствие отпускных, декретных и других мер социальной поддержки.

- Налоги. Ведение налоговой отчетности самостоятельно или посредством найма бухгалтера.

Следует отметить, что основными отрицательными факторами при работе по системе фриланс являются высокие риски и нестабильность связанная с будущими доходами.

### *Система KPI*

Сегодня многие компании пытаются внедрить для оценки качества деятельности систему KPI. Согласно определению, *Key Performance Indicator* (KPI) – ключевые показатели эффективности – система количественных индикаторов, отражающих результативность работы каждого сотрудника.

В основе методики КРІ лежат две теории – идея контроля и пересмотра целей и управление по целям. Суть теорий сводится к возможности предвидения результатов по поставленным целям и планирование их достижения за счет выполнения показателей КРІ [38].

*Цель системы КРІ* заключается в том, чтобы действия сотрудников, входящих в состав разных служб, не тормозили и не противоречили работе специалистов других подразделений. Каждый сотрудник влияет на результат деятельности компании, работая на достижение целей, стоящих перед ним, и в конечном итоге получает бонусные выплаты за их выполнение.

Система КРІ пришла в практику российских компаний несколько лет назад. В настоящее время не разработано единой методики оценки ключевых показателей эффективности для российских предприятий, используется комплекс зарубежных индикаторов [39].

Существует несколько видов ключевых показателей эффективности (КРІ), представленных на рисунке 7.

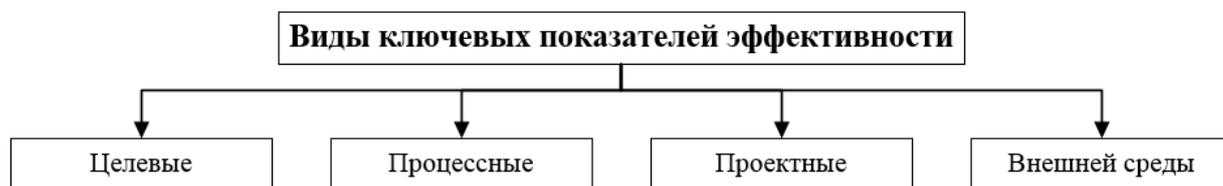


Рисунок 7 – Виды ключевых показателей эффективности (КРІ)

*Целевые показатели* отражают данные индикаторы степень приближенности к поставленной цели.

*Процессные показатели* свидетельствуют об эффективности процесса. Они позволяют оценить – можно ли выполнить определенный процесс быстрее либо сократить расходы без последствий для качества.

*Проектные показатели* связаны с конкретными целями проекта – свидетельствуют об эффективности выполнения всего проекта и его отдельных частей.

*Показатели внешней среды.* На данные показатели невозможно непосредственно влиять. Однако они должны учитываться, к примеру, при разработке целевых показателей. В числе внешних КРІ можно отметить колебания стоимости, сложившийся уровень цены на рынке [40].

Работа по системе КРІ позволяет специалистам лучше понимать, что им необходимо делать, чтобы быть эффективными. Под «эффективностью» понимается не только объем работ, сделанный за единицу времени, но и польза, полученная компанией от деятельности сотрудника.

В каждом департаменте общие КРІ компании «дробятся» на более мелкие - персональные. Ключевых показателей для каждого не должно быть много, они должны быть легко измеримыми.

Выделяют положительные и отрицательные стороны системы КРІ. К положительным сторонам можно отнести:

- размер бонуса сотрудника напрямую зависит от выполнения его персональных КРІ;
- сотрудник видит свой вклад в достижении общей цели компании.

К отрицательным сторонам системы КРІ относятся:

- из-за слишком большого количества КРІ в общем бонусе доля каждого из них мала;
- слишком большой вес одного из показателей ведет к перекосам в работе;
- реально недостижимые КРІ демотивируют работу сотрудников.

Благодаря системе КРІ компания вознаграждает сотрудника за получение нужных ей результатов, а сотрудник заинтересован в получении результатов наравне с компанией.

Следует отметить, что переход на систему КРІ обычно сопровождается волнениями среди сотрудников: одни нововведение «тихо саботируют», другие полностью не принимают его и покидают компанию. Сложно сразу поменять

свои привычки, порядок выполнения функций, привыкнуть к новым условиям оплаты труда [41].

## Выводы к главе 1

Подводя итог первой главы, выделим основные результаты, обозначенные в ней:

1. На основании исследования понятия «рынок труда», можно констатировать, что под рынком труда понимается сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу, непосредственно через которую осуществляется продажа рабочей силы на определенный срок.

2. Описаны задачи рынка труда. Выявлено, что главной задачей рынка труда является регулирование уровня спроса и предложения на труд.

3. Рассмотрены функции рынка труда: социальные и экономические. Сделан вывод о том, что функции рынка труда определяются ролью труда в общественной жизни.

4. Рассмотрены особенности рынка труда за рубежом согласно некоторым моделям:

– Американской; – Японской; – Шведской; – Немецкой.

Данные модели являются устоявшимися. Выявлено, что основное отличие каждой модели от другой заключается в национальной специфике, а так же политики занятости населения, которую осуществляет государство.

5. Проанализирован рынок труда в Российской Федерации по следующим критериям:

- численность рабочей силы;
- количество занятого и безработного населения.

При анализе рынка труда выявлено незначительное снижение численности рабочей силы, это связано прежде всего с уменьшением уровня рождаемости в стране и естественным устареванием населения, а так же уровнем смертности. Анализ рынка труда так же показал увеличение уровня безработицы в стране. Данный факт связан с произошедшими событиями на

Украине, введением санкций против России, изменением курса валют и растущем уровнем инфляции.

6. В соответствии с изученными подходами к определению «трудовой договор», такой договор представляет собой добровольное соглашение между сторонами трудовых отношений, в котором описаны права и обязанности. Путем трудового договора реализуется право на труд и осуществление занятости работника.

7. При рассмотрении инновационного развития контрактации на рынке труда, были выявлены новые системы оплаты труда, такие как:

- система грейдов;
- система фриланс;
- система аутстаффинга;
- система KPI.

В данных системах контрактации в процессе исследования выделена их специфика, особенности, а так же положительные и отрицательные черты.

Исходя из изложенного, следует, что рынок труда не стоит на месте, а его механизм постоянно развивается и совершенствуется. Наряду с его изменениями осуществляется адаптация системы контрактации и трудового договора.

## 2 Рынок труда в образовании

### 2.1 Развитие рынка труда в образовательной сфере

Современный рынок труда в образовательной сфере в России сформировался не так давно в течение короткого периода времени, рыночные же отношения в образовании по сей день находятся на стадии зарождения и приобретают цивилизованные формы. Прежде всего необходимо определить, что представляет собой рынок образовательных услуг. *Рынок образовательных услуг* – это рынок, в рамках которого осуществляются социально-экономические отношения между хозяйствующими субъектами, целью которого является продажа или покупка образовательных услуг [42]. На рынке образовательных услуг выделяют несколько субъектов рыночных отношений, представленных на рисунке 8 [43].

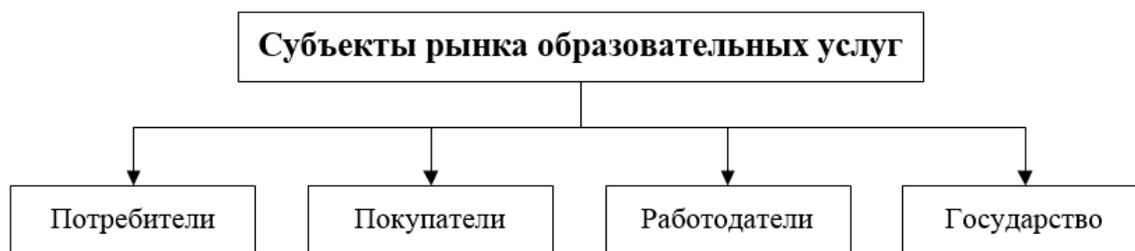


Рисунок 8 – Субъекты рынка образовательных услуг

**Потребители** – физические лица, которые заинтересованы в получении образовательной услуги. В состав потребителей образовательных услуг входят лица, непосредственно получающие услугу, которые являются студентами или слушателями.

**Покупатели** – те, кто оплачивает образовательную услугу. В роли покупателей могут выступать:

- а) государство;
- в) родители;
- б) организации;
- г) учащиеся.

**Работодатели** – юридические лица, заинтересованные в развитии кадрового потенциала, повышении квалификационного уровня сотрудников, а

так же в привлечении молодых специалистов посредством предоставления места производственной практики.

**Государство** выступает в роли как заказчика, так и потребителя, основной заинтересованностью которого являются высококвалифицированные кадровые ресурсы.

Современный рынок образования в Российской Федерации является сложной системой, прошедшей стадии формирования и становления. Развитие рынка образовательных услуг происходило в несколько этапов, представленных на рисунке 9 [44].

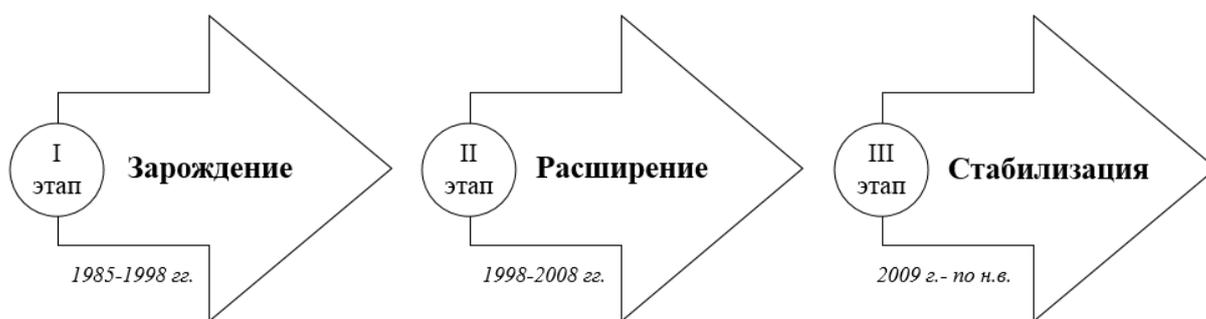


Рисунок 9 – Этапы развития рынка образовательных услуг

**Зарождение.** На данном этапе происходило непосредственное становление рынка образовательных услуг в России. Для периода «зарождения» характерно:

- появление платных образовательных услуг, которые получили широкое распространение в дальнейшем;
- сокращение государственных инвестиций в научную и образовательную сферы;
- изменение ориентации спроса на кадры различных специальностей. Основной спрос нацелен на специалистов в области экономики и юриспруденции.

Следует отметить, что в данный период начался процесс «утечки мозгов» из России.

**Расширение.** На этапе «расширения» происходило открытие большого количества филиалов высших учебных заведений и образовательных

учреждений частного типа. В качестве новых форм финансирования выступают образовательные ваучеры и кредиты, гранты. Кроме того, данный период характеризуется:

- сменой спроса на специалистов технических и естественных наук;
- началом реформ, изменением законов и программ, нацеленных на модернизацию образовательной сферы;
- двухуровневой системой высшего образования (бакалавриат и магистратура, ранее – специалитет).

**Стабилизация.** Основной особенностью данного периода является ужесточение конкуренции между вузами на российском рынке, поскольку в рамках государственной политики планируется сокращение числа вузов, которая действует по сегодняшний день [45].

Кроме этого период «стабилизации» характеризуется повышением требований к качеству образования, соответствию уровня знаний и квалификации специалистов. Происходит изменение спроса на кадры технических специальностей. Одними из самых востребованных профессий являются специалисты в области IT и инженеры-проектировщики [46].

Следует отметить, что рынок образовательных услуг не стоит на месте, а постоянно развивается и совершенствуется. С течением времени изменяются требования предъявляемые внешней средой к сфере образования. В связи с этим образовательные учреждения вынуждены адаптироваться к новым условиям, изменяя и корректируя существующие учебные планы, а так же разрабатывая новые образовательные программы.

## **2.2 Специфика рынка труда в образовательной сфере**

В современном мире сфера образования приобретает первостепенное значение и рассматривается в качестве одного из факторов экономического развития. Образовательная сфера может быть рассмотрена в качестве одной из отраслей народного хозяйства, рынок же труда в образовании представляет

собой часть, входящую в состав общего рынка труда. Рынок труда в образовании характеризуется несколькими компонентами, отраженными на рисунке 10 [47].



Рисунок 10 – Компонентный состав рынка труда в образовании

**Субъекты рынка труда** – были детализировано рассмотрены в контексте данной работы выше в п. 2.1.

**Экономические программы, в том числе принятые субъектами** решения и юридические нормы. Для нормального функционирования рынка образования необходимы законодательные нормы и правила, регулирующие отношения, возникающие между субъектами, при помощи которых определяются права и обязанности всех участников рыночных отношений. Рынок образовательных услуг не может существовать без некоторых экономических условий:

- наличия налогов и льгот;
- существования программ, отвечающих за подготовку и переподготовку специалистов;
- наличия программ, осуществляющих содействие в вопросе занятости населения и общественных работ.

**Рыночный механизм** – механизм регулирующий уровень спроса и предложения рабочей силы, устанавливающий ее цену и уровень конкуренции. Рыночный механизм в образовательной сфере так же обладает своими особенностями. Основным работодателем в бюджетной сфере выступает государство, формирующее спрос и ценовую политику рабочей силы. Преподаватели и различные сотрудники, осуществляющие свою деятельность в бюджетных организациях, составляют основу трудового предложения.

**Безработица** и социальные выплаты, связанные с ней является четвертым компонентом современного трудового рынка. Рыночный механизм в образовательной сфере формирует уровень безработицы из-за различия в спросе и предложении. В целях социальной поддержки безработных граждан государством предусмотрены выплаты пособий и компенсаций.

Следует отметить, что в настоящее время образовательная система характеризуется женской безработицей, поскольку, во-первых, востребованы специалисты технических отраслей, во-вторых, присутствует дискриминация по полу [48].

**Рыночная инфраструктура** является пятым компонентом рынка труда в образовании, состоящим из нескольких элементов:

- совокупность служб, осуществляющих политику в области занятости населения (центры занятости, службы подготовки и переподготовки кадров);
- центры профессиональной ориентации (оказывают помощь молодежи при выборе профессии);
- рекламные агентства (освещают информацию о ситуации на трудовом рынке).

Основным элементом рыночной инфраструктуры является государственная служба занятости населения, в состав которой включены органы различных уровней управления:

- 1 уровень – общегосударственный;
- 2 уровень – региональный;
- 3 уровень – местный.

Помимо государственных служб занятости на сегодняшний день широко распространены и негосударственные структуры. Примером негосударственных структур занятости выступают: биржи труда для различных категорий граждан, таких как: молодежь, пенсионеры, инвалиды. Компоненты, входящие в состав рынка труда в образовательной сфере, в совокупности

уравновешивают уровень спроса и предложения рабочей силы, а так же способствуют соблюдению интересов субъектов рынка труда.

В системе образования рынок труда имеет ряд особенностей, связанных со спецификой образовательной сферы и труда. Труд в образовательной сфере рассматривается в качестве экономической категории и состоит из нескольких элементов, отраженных на рисунке 11 [49].



Рисунок 11 – Элементы труда в образовательной сфере

**Рабочая сила**, рассматриваемая с двух отношений: количественного и качественного.

– *Количественное отношение* характеризует численность сотрудников, которые заняты в образовательной отрасли.

– *Качественное отношение* описывает различные способности работников к трудовой деятельности, уровень квалификации и профессионализма, а так же степень образованности.

**Труд**, выступающий как процесс функционирования рабочей силы. Представляет собой процесс, деятельность которого характеризуется сознательностью и целесообразностью, направленная на удовлетворение общественных и человеческих потребностей.

**Организаторские способности**, прежде всего, выражаются в умении:

- грамотно организовывать учебный процесс;
- осуществлять воспитательную деятельность;
- организовывать отдых и досуг;
- умение выстраивать благоприятные отношения с общественностью, спонсорами и партнерами.

Следует отметить, что главным фактором в процессе образования выступает человек, который имеет специальную подготовку и навыки для осуществления преподавательской деятельности. Специфика образовательной сферы заключается в высокой доли умственного труда и потенциала.

Результатом трудовой деятельности в системе образования являются такие понятия как полученные знания и информация, приобретенные умения, достигнутый уровень профессионализма и квалификации. Труд работников образовательной сферы нацелен на создание и воспроизводство высококвалифицированных кадров, которые будут осуществлять трудовую деятельность в разных отраслях народного хозяйства.

Средства труда, которые используются в системе образования, так же являются специфичными. По мнению В.И. Марцинкевича, российского специалиста по экономике образования, «в противоположность материальной сфере, где здания и оборудование главенствуют и определяют функции работников массового производства, в образовании основу его «технического прогресса» составляет не логика системы машин, а научно-педагогическая концепция данного учебного заведения, стадийность, потребности творческого труда учащихся и педагогического персонала, направляющего и обслуживающего их работу» [50]. Следует отметить, что технические средства являются неотъемлемой частью образовательной системы и все глубже проникают в учебный процесс, помогая и облегчая труд преподавателя.

Экономические отношения в образовательной сфере тоже являются своеобразными, поскольку труд и услуги преподавателя не имеют материально-вещественной формы. Такие отношения возникают между участниками образовательного процесса касаясь производства, распределения, а так же потребления и обмена предоставляемых услуг.

Исходя из вышеизложенного, можно выделить, что рынок труда в образовательной сфере имеет ряд индивидуальных отличий от других рынков. Его необходимо рассматривать в неделимом комплексе: образование – производство – наука.

С течением времени рынок образовательных услуг развивается и совершенствуется. Появляются новые правительственные программы и мероприятия, целью которых является стимулирование работников, осуществляющих свою деятельность в сфере образования.

### **2.3 Эффективный контракт в вузе**

В последнее время острой проблематикой в сфере образовательных учреждений является внедрение системы эффективного контракта. Ведущие российские вузы в последние годы активно разрабатывают и вводят собственные системы эффективных контрактов. Не смотря на обширный интерес, вызванный внедрением эффективного контракта в образовательной сфере, у многих участников данного процесса остается ряд вопросов: что есть эффективный контракт, как можно измерить эффективность в образовании, зачем нужен новый тип трудовых отношений и как такая система отразится на положении преподавателей и вузов.

По своей сути эффективный контракт является понятием экономической теории, смысл которого заключается в определении обоюдовыгодных условий для работодателя и работника в рамках трудового договора. Существует несколько подходов к определению эффективного контракта:

**а) По распоряжению правительства Российской Федерации** эффективный контракт определен как 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 [51].

**б) В Государственной программе «Развитие образования» на 2013-2020 годы»** эффективный контракт в общем смысле трактуется как трудовые отношения между работодателем (государственным или муниципальным

учреждением) и работниками [52]. Данный вид трудовых отношений основан на:

- наличии у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- системе оценки эффективности деятельности работников учреждений (совокупности показателей и критериев, позволяющих оценить количество затраченного труда и его качество), утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе оплаты труда, учитывающей различия в сложности выполняемой работы, а также количество и качество затраченного труда, утвержденной работодателем в установленном порядке;
- системе нормирования труда работников учреждения, утвержденной работодателем;
- подробной конкретизации с учетом отраслевой специфики в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда.

**в) В Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда** в государственных (муниципальных) учреждениях (Программа СОТ) дается определение эффективного контракта, как трудового договора 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 [53].

**г) С юридической точки зрения** эффективный контракт может быть определен как детальное (в тексте трудового договора) регулирование и нормирование труда работника, обеспечивающие повышение и качества его работы, повышение благ, получаемых работником от выполнения работы, как

материальных (зарплата), так и нематериальных (например, престиж, удобный режим работы) [54].

Исходя из рассмотренных выше определений, *эффективный контракт* представляет собой форму трудового договора с сотрудником, в котором конкретизированы следующие пункты:

- трудовые функции в рамках должностных обязанностей;
- условия и порядок оплаты труда;
- показатели и критерии, с помощью которых определяется степень эффективности деятельности работника, на основании которой устанавливаются стимулирующие выплаты;
- меры социальной поддержки.

*Цель введения системы эффективных контрактов* заключается в повышении уровня оплаты труда при достижении показателей качества предоставляемых услуг, основой которых выступают:

- внедрение системы показателей эффективности по отраслям;
- соотнесение показателей эффективности с установленным уровнем стимулирующих выплат;
- определение критериев и условий назначения стимулирующих выплат, отраженных в коллективном или трудовом договорах;
- ликвидация выплат, не носящих стимулирующий характер;
- определение достигнутых показателей качества выполненных работ или оказанных услуг в рамках независимой системы оценки с определением уровня эффективности осуществленной работы и оценкой публикационной активности сотрудника (публикационные рейтинги).

Введение эффективного контракта определено следующими основными нормативными документами, положенными в основу новой системы оплаты труда и эффективного контракта, характеристика которых представлена в приложении Б [55]:

1. Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
2. Государственной программой Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р;
3. Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р;
4. Приказом Министерства труда России №167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
5. Распоряжением Правительства РФ от 30.12.2012 г. № 2620-р и утвержденный «План мероприятий («дорожная карта») «изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»;
6. Показателями эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений образования, утвержденными органами местного самоуправления.

### **2.3.1 Введение эффективного контракта в системе образовательных учреждений**

Введение эффективного контракта в систему образовательных учреждений обусловлено необходимостью корректировки существующих недостатков, которые были выявлены в процессе внедрения новой системы оплаты труда. Новая система оплаты труда представляет собой способ начисления зарплаты работников бюджетной сферы, введенный в России с 1 декабря 2008 года, при котором происходит дробление оплаты на несколько частей [56]:

- гарантированную часть – размер выплат сотруднику за выполнение должностных обязанностей;
- вариативную часть – представляет собой размер стимулирующих выплат, которые зависят от выполнения ключевых показателей эффективности. Выплаты по вариативной части не ограничены.

Микроэкономика эффективного контракта для профессорско-преподавательского состава (ППС) состоит из нескольких элементов, представленных на рисунке 12 [57]:

1. должностных обязанностей;
2. условий и порядка оплаты труда;
3. показателей и критериев, позволяющих провести оценку эффективности деятельности.



Рисунок 12 – Микроэкономика эффективного контракта

Источник: [56]

Эффективный контракт в соответствии с экономическим содержанием призван обеспечивать конкурентоспособный уровень заработной платы работников образовательной сферы по отношению к другим секторам

экономики. Образец трудового договора с работником образовательного учреждения представлен в приложении В [58].

Алгоритм введения эффективного контракта в вузе по мнению А.Б. Повалко включает несколько компонентов, представленных и охарактеризованных на рисунке 13 [59]:

- миссия и цели вуза;
- кадровая политика;
- модель контракта.

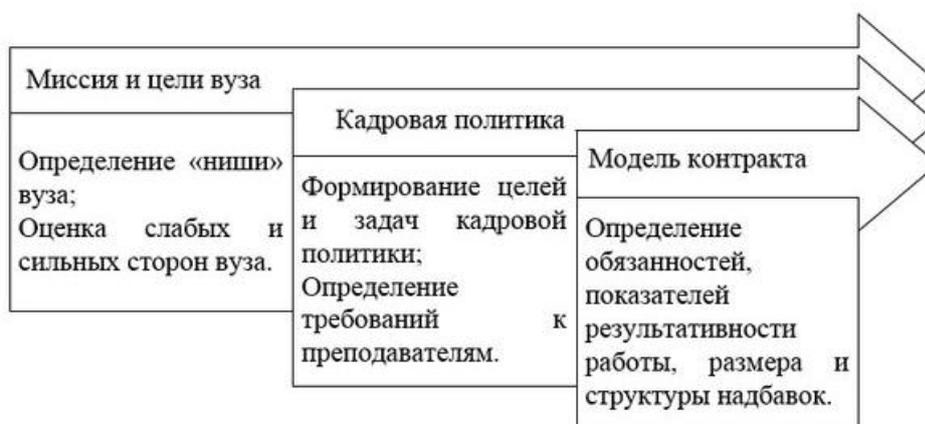


Рисунок 13 – Алгоритм введения эффективного контракта в вузе

*Источник: [58]*

Введение системы эффективного контракта сопряжено с рядом проблем и рисков. Основной проблемой при введении такого контракта является разработка показателей оценки качества деятельности сотрудника образовательного учреждения. С этой целью разрабатываются методические рекомендации по введению эффективного контракта федеральными органами исполнительной власти.

Главным риском введения системы эффективного контракта является деятельность, направленная лишь на достижение «производственных показателей». Примером служит опыт школ, применивших непродуманные показатели для поощрения учителей, такие как отсутствие неуспевающих в классе, показал, что, учителя вынуждены были «рисовать» неуспевающим обучающимся завышенные оценки, чтобы иметь право на получение

стимулирующей выплаты. Очевидно, результаты введения подобных показателей результативности контрпродуктивны. С аналогичной проблемой могут столкнуться и вузы. Следует отметить, что основные мероприятия по введению эффективного контракта каждой образовательной организации предстоит разрабатывать самостоятельно при участии педагогов, администрации образовательных учреждений, коллегиальных органов управления.

Таким образом, введение показателей и критериев качества работы каждой категории работников требует тщательной апробации с участием всего коллектива, постоянной актуализации и, как следствие, при необходимости редактирования [60].

### 2.3.2 Показатели эффективности для работников ППС образовательного учреждения

Система эффективного контракта конкретизирует трудовые функции, показатели и критерии оценки результативности каждого сотрудника, устанавливая размер вознаграждения за качество и количество выполненных целевых показателей. Критерии оценки эффективности работы ППС представлены 3 блоками на рисунке 14 [61].



Рисунок 14 – Критерии оценки работы ППС

**К учебно-методической работе** можно отнести следующие показатели:

- написание и издание учебно-методической литературы (учебник, учебное пособие, учебно-методическое пособие, практикум, рабочая тетрадь, сборник задач, сборник текстов, учебные материалы и пр.);
- разработка учебно-методического комплекса по дисциплине;

- разработка/обновление рабочей программы учебной дисциплины;
- разработка/обновление материалов для промежуточного и итогового контроля знаний студентов;
- разработка электронного/мультимедийного учебника/пособия/комплекса;
- разработка заданий с использованием компьютерных обучающих (дистанционных) программ;
- разработка новых курсов.

**В научно-исследовательской деятельности выделяют:**

- издание научных монографий и научных статей (в изданиях ВАК и РАН; в прочих изданиях, входящие в РИНЦ, SCOPUS и др.; статей в прочих научных изданиях);
- работа в редакционных коллегиях научных изданий;
- участие в конференциях (сертификат участника); доклад на всероссийской, международной, университетской научной конференции; организация конференций, семинаров, круглых столов и прочих научных мероприятий;
- рецензирование диссертации (внутреннее); оппонирование диссертации; экспертиза диссертации (диссертационный совет); подготовка отзыва на автореферат; подготовка отзыва ведущей организации; сдача кандидатских минимумов, подготовка диссертации, защита диссертации;
- участие в работе диссертационного совета;
- индексы научного цитирования (система показателей – состояние, прирост);
- участие в конкурсах на выполнение НИР (подача заявки, выигранные заявки, выполненные заявки);
- руководство научно-исследовательской деятельностью кафедры/факультета.

**В состав прочей деятельности входят:**

- повышение квалификации;
- переподготовка по профилю преподаваемой дисциплины;
- участие в деятельности экспертных советов ВАК Министерства образования и науки РФ и др.;
- работа в наблюдательных и общественных советах, членство в общественных организациях, занимающихся вопросами науки и образования;
- участие в теле- и радиопередачах и публикации, способствующие повышению имиджа университета;
- работа в экспертных группах и конкурсных комиссиях;
- участие в воспитательной работе (студенческие кружки, общества и пр.).

Следует отметить, что список приведенных критериев оценки работы ППС может быть расширен, поскольку каждый вуз вырабатывает свою систему оценки.

## Выводы к главе 2

Подводя итог второй главы, выделим основные результаты, обозначенные в ней:

1. На основании исследования понятия «рынок образовательных услуг», можно констатировать, что рынок образовательных услуг – это рынок, в рамках которого осуществляются социально-экономические отношения между хозяйствующими субъектами, целью которого является продажа или покупка образовательных услуг.

2. Рынок образовательных услуг характеризуется специфическим наличием субъектов, таких как:

- потребители;
- работодатели;
- покупатели;
- государство.

Выявленные субъекты взаимодействуют на рынке образовательных услуг.

3. Становление современного рынка образовательных услуг осуществлялось поэтапно. Определено, что современный период развития рынка образовательных услуг относится к третьему этапу развития.

4. При исследовании специфики рынка труда в образовательной сфере было выявлено, что она характеризуется высокой долей умственного труда и человеческого потенциала.

5. Исследуя специфику рынка труда в образовательной сфере, был определен главный фактор в процессе образования – человек, имеющий профессиональную подготовку и специальные навыки.

6. При исследовании подходов к определению «эффективный контракт», было сформулировано определение согласно которому, эффективный контракт представляет собой форму трудового договора с сотрудником, в котором конкретизирован ряд пунктов, касающихся трудовой деятельности.

7. В процессе изучения введения эффективного контракта в систему образовательных учреждений было определено, что система оплаты труда будет разделена на несколько частей: гарантированную и вариативную, что в свою очередь поспособствует обеспечению конкурентного уровня заработной платы сотрудника образовательных учреждений в соответствии с другими секторами экономики.

8. Были рассмотрены стандартные критерии оценки работы сотрудника и установлено, что каждое высшее образовательное учреждение может самостоятельно выработать систему оценки эффективности деятельности работника.

## Приложение А

Раздел:

### Effective contract

Студент:

| Группа | ФИО                         | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------|---------|------|
| ЗАМ4А  | Седякина Анна Александровна |         |      |

Консультант кафедры МЕН ИСГТ :

| Должность | ФИО           | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|-----------|---------------|---------------------------|---------|------|
| Профессор | Никулина И.Е. | д.э.н., профессор         |         |      |

Консультант – лингвист кафедры ИЯ ИСГТ :

| Должность | ФИО      | Ученая степень,<br>звание | Подпись | Дата |
|-----------|----------|---------------------------|---------|------|
| Доцент    | Ким А.А. | к.и.н., доцент            |         |      |

## List of figures

| <b>Figures №</b> | <b>Figures name</b>                                         | <b>Page</b> |
|------------------|-------------------------------------------------------------|-------------|
|                  | Labor market model                                          |             |
|                  | Functions of the labor contract                             |             |
|                  | Contracting system                                          |             |
|                  | Stages of development of the market of educational services |             |

## **Introduction**

**Relevance.** Nowadays no one would dispute the relevance of higher education, as it gives the opportunity to obtain paying jobs, building a successful career. Highly educated labor resources are the heritage of the modern state.

Currently, the problem of compliance with international standards of higher education in Russia is particularly acute:

- graduates of many areas of knowledge do not meet the requirements of the modern market;
- modern educational approaches are used in insufficient quantities within the university system;
- there is an intensive aging of the material base;
- teaching activities often involved inadequately skilled low-skilled individuals;
- interuniversity and international cooperation is poorly developed;
- low-intensity high schools participated in the organization and conduct of scientific research;
- existing education programs in high schools do not meet modern scientific and economic requirements;
- training is not on the priority of specialties who claimed the modern labor market;
- the level of wages in the educational institutions are not competitive in comparison with other sectors of the economy and more.

In connection with the identified problems reflected the introduction of the urgency of effective system of contract in the area of educational institutions to enhance the competitiveness of the domestic higher education.

**Purpose** of the research is to develop and implement effective contract management of the university staff.

**Objectives of the thesis:**

- to study the literature on the subject of the employment contract and the effective contract;
- to explore the concept of effective contract;
- to examine the regulations on effective contract;
- to explore the introduction of an effective contract at the university;
- to define criteria for assessing the effectiveness of the faculty.

**The object** of dissertation is the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Professional Education "National Research Tomsk Polytechnic University".

**The subject** - economic relations in the management of the university employees.

**The scientific novelty** of the research is the following results obtained in the process of writing a master's thesis:

- the mechanism formation of the effective contract at the university;
- the formation of algorithm implementation of the effective contract at the university.

**Scope of the thesis** - the theory and practice of human resource management.

# 1 The contract system in the labor market in the Russian Federation

## 1.1 Labor market development: in Russia and abroad

In the modern economic development the labor market is a priority. **A labor market** is a market where people offer their skills to employers in exchange for wages, salaries and other forms of compensation. Participants in the labor market include any person who is seeking work for compensation and any person or organization that is looking for people to perform labor.

Under the standard labor market theory, labor is like any other resource. Generally speaking, the market determines the allocation of labor and its costs. In other words, the market determines where people will work and how much they will get paid [1].

The most important indicators of the labor market are [2]:

- the level of economic activity and employment;
- unemployment.

Changing these parameters can have both positive and negative effects on the labor market and its welfare.

There are some features of the labor market [3]:

- a high degree of uncertainty;
- the specific functioning of the processes;
- availability of a specific product.

The main idea of labor market is to ensure the satisfaction of labor demand and supply.

There are many definitions of the various labor market models in the scientific literature. Nowadays there are four models of the labor market which are well-established models. These models are presented in Figure A.1 [4].

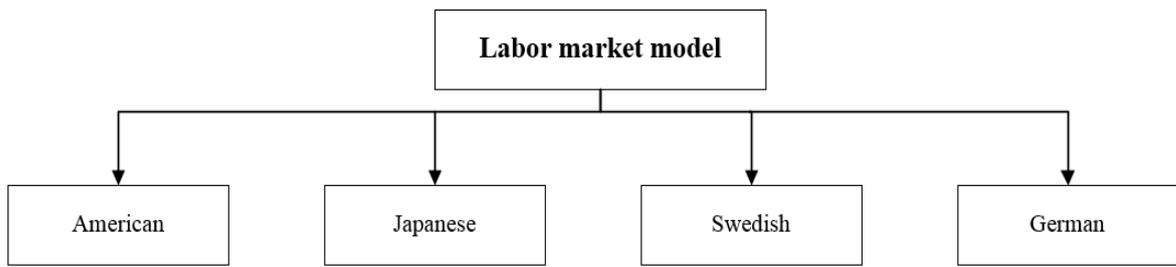


Figure A.1 - Labor market model

American, Japanese, Swedish and German models are well-established models of the labor market. In addition, there are some transitional models of labor market - Russian, Chinese and others.

These models are well-established. It was found that the main difference between each model from the others is the national identity, as well as employment policy, which provides the state.

Modern conditions of the labor market formation in Russia are established due to many factors, which are different in the area, size, direction and duration of action. At present time the Russian labor market model is not fully formed and has not been investigated, its key features are not definite.

The main features of the labor market in the Russian Federation [5]:

1. shadow wages;
2. the dismissal of employees' own volition, and not by the employer;
3. the low level of strikes;
4. widespread system of variable employment to generate income from non-core activities;
5. unbalanced labor market is a big difference between supply and demand for labor.

Nowadays situations in connection with economic and political developments on the labor market have created a number of problems related to human resources in Russia. This fact is confirmed by the massive cuts and layoffs in various regions of the country. The direct impact on the overall situation in the country is caused by the following factors:

- developments in Ukraine;

- Western sanctions;
- the accession of the Crimea;
- stagnation of the economy;
- a rise in prices;
- continuing inflation;
- low level of living of the majority of the population;
- consistently high level of unemployment of the population.

Thus, modern labor market in Russia in the long term demands from employers and job seekers to adapt to new conditions caused by changes in the economy and politics.

## 1.2 Conception and characteristics of the labor contract

All employees have labor contract with their employer. A contract is an agreement that sets out an employee's:

- employment conditions;
- rights;
- responsibilities;
- duties.

These are called the 'terms' of the contract. Employees and employers must stick to a contract until it ends (e.g. by an employer or employee giving notice or an employee being dismissed) or until the terms are changed (usually by agreement between the employee and employer).

If a person has an agreement to do some work for someone (like paint their house), this isn't an employment contract but a 'contract to provide services'.

**Accepting a contract.** As soon as someone accepts a job offer they have a contract with their employer.

**Contract terms.** The legal parts of a contract are known as 'terms'. An employer should make clear which parts of a contract are legally binding.

Contract terms could be:

- in a written form of a contract, or similar document like a written statement of employment;
- verbally agreed;
- in an employee handbook or on a company notice board;
- in an offer letter from the employer;
- required by law (e.g. an employer must pay employees at least the National Minimum Wage);
- in collective agreements - negotiated agreements between employers and trade unions or staff associations;
- implied terms - automatic part of a contract even if they're not written down [6].

Labour legislation does not contain special rules fixing function of the employment contract, but these functions can be identified by carrying out a systematic analysis of the provisions of the Labour Code or the Employment Contracts Act.

Labour legislation does not contain special rules fixing function of the employment contract, but these functions can be identified by carrying out a systematic analysis of the provisions of the Labour Code or the Employment Contracts Act.

Under the functions of the labor contract fundamental principles, actions aimed at identifying the objectives of employment contract, are accepted.

There are some functions of the labor contract, presented in Figure A.2 [7].

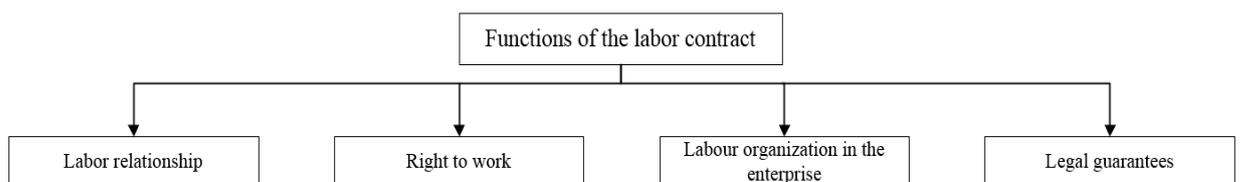


Figure A.2 - Functions of the labor contract

The main function of these four components is labor relationship. In this case the labor contract fulfills the function of the regulator.

Thus, the labor contract is a fundamental tool of labor law, is the basis of labor relations in accordance with the Labor Code and other legal acts regulating labor activity.

### 1.3 Innovative development of contracting in the labor market

The labor contract is one of the basic tools of negotiation between market participants. Scientists involved in the study of changes in the field of contracting, give out a number of features in the transition of industrial-type economy to innovation.

The most important features are:

1. the current labor market is flexible for many important criteria for job search;
2. The self-education is of paramount importance;
3. The increasing popularity and interest are creative professions.

The labor market is like any functioning mechanism that does not stand still and is constantly evolving and improving. Obvious examples of innovative development in the field of labor contract is a contracting system reflected in the Figure A.3 [8].

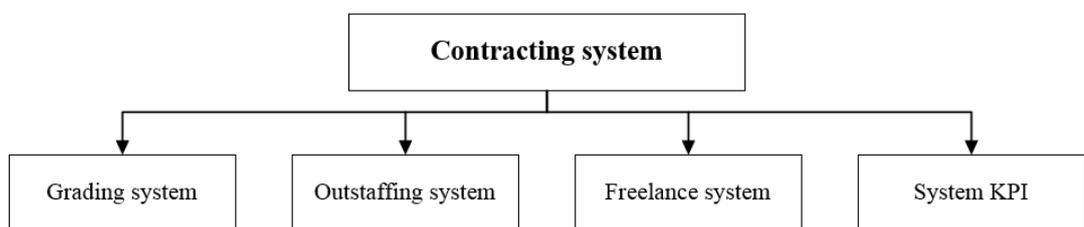


Figure A.3 – Contracting system

In this contracting system its specificity, features, as well as positive and negative traits are highlighted.

Based on the foregoing, it is obvious that the labor market is not standing still, and its mechanism is constantly evolving and improving. Along with this adaptation to changes the system of contracting and employment contract is made.

## 2. Labor market in education

### 2.1 Labor market development in the field of education

The modern labor market in the field of education in Russia was formed for a short period of time; market relations to the formation of the present day are at a nascent stage and become civilized. First, you need to determine what constitutes a market of educational services. The market of educational services - is a market in which social and economic relations between economic entities whose purpose is the sale or purchase of educational services are implemented.

The modern education market in the Russian Federation is a complex system, the last stage of formation and development. Education market development took place in several stages, presented in Figure A.4 [9].

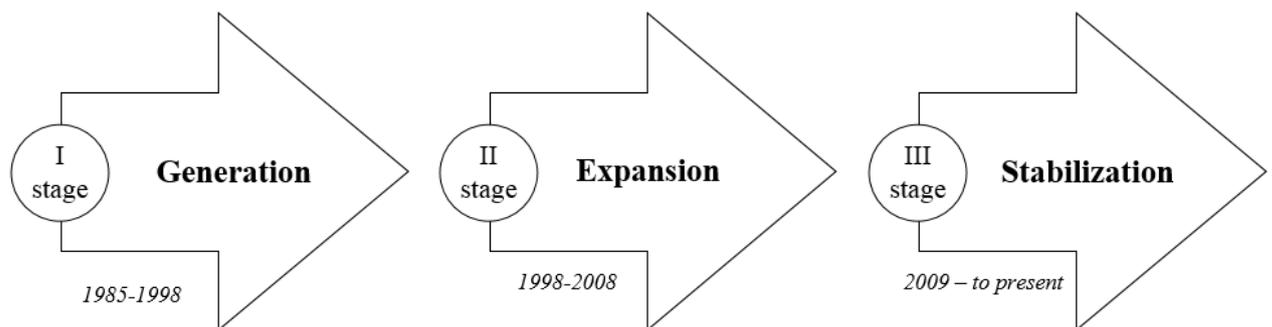


Figure A.4 - Stages of development of the market of educational services

**Generation.** At this stage, the direct formation of the education market in Russia is formed. The period of "generation" is characterized by:

- emergence of paid educational services which are widely used in the future;
- reduction of government investments in science and education;
- changing the orientation of demand for personnel of various specialties.

The main demand is aimed at professionals in the field of economics and law.

It should be noted that the process of "brain drain" from Russia during this period.

**Expansion.** At the stage of "expansion" took place the opening of a large number of branches of higher educational institutions and educational institutions of a

particular type. In favor educational vouchers and credits, grants as new forms of financing are established. Furthermore, this period is characterized by:

- the change in demand for specialists in technical and natural sciences;
- the beginning of reforms, changes in laws and programs aimed at the modernization of the educational sphere;
- a two-tier system of higher education (bachelor and master instead of the previously used specialty).

**Stabilization.** The main feature of this period is the increasing of competition between universities in the Russian market since the planned reduction in the number of universities in the framework of the state policy, which operates to this day. In addition, the period of "stabilization" is characterized by increased requirements to the quality of education, appropriate levels of knowledge and skills.

As societies evolve, the economic and employment markets change continuously. Changing population ages, woman re-entering employment and medical advances have a dramatic effect on certain job sectors, the most obvious of these being healthcare, housing and pensions.

Technological development has opened up a whole new field of jobs, while affecting the nature of almost every area of our society, and particularly the workplace. There is a change in demand for staff of technical specialties. One of the most popular careers is expert in the field of IT and design engineers [10].

The education sector, including expenditure on national education systems, is currently the second largest global market after healthcare. Global higher education market has emerged in the past twenty years and has been constantly growing. The Number of public and private institutions, ministries of education, government agencies, and educational and testing companies has been growing rapidly. There has been high competition between public and private educational institutes with an intention to draw faculty, students, research funds, and business partners for association from around the globe.

Educational market is characterized by the presence of specific subjects, such as [11]:

- consumers;
- buyers;
- employers;
- State.

Identified objects interact in the educational market.

It should be noted that the educational services market is not standing still and is constantly evolving and improving. Over time, changing demands were imposed on the environment to education. In this regard, educational institutions have to adapt to the new conditions by changing and adjusting the existing curricula, as well as developing of new educational programs.

## **2.2 Effective contract at the university**

Recently, acute issues in the field of educational institutions has been implemented in the system of effective contract. The leading Russian universities have actively developed and introduced their own system of effective contracts in the recent years.

At its core is the notion of an effective contract of economic theory, the meaning of which is to identify mutually beneficial conditions for the employer and employee in an employment contract. There are several approaches to the definition of an effective contract [12]:

a) **By the order of the Government of the Russian Federation** effective contract is defined as a contract of employment with an employee, which fleshed out his official duties, wage conditions, indicators and criteria for performance evaluation for the purpose of incentive payments, depending on the results of work and quality of the state (municipal) services as well as measures of social support.

b) **By the State Program "Development of Education"** for 2013-2020 "effective contract is generally treated as an employment relationship between the employer (state or municipal institution) and employees. This type of employment is based on:

- The presence at the institutions of the state (municipal) task and target performance indicators approved by the founder;
- The System Performance Assessment of Institutions' Workers (set of indicators and criteria for assessing the amount of labor expended and its quality), approved by the employer in accordance with established procedure;
- the wage system, which takes into account differences in the complexity of the work, as well as the quantity and quality of labor expended, approved by the employer in accordance with established procedure;
- the valuation of labor system, employees of the institution, approved by the employer;
- detailed specification based on industry-specific employment contract duties of employees, and criteria of evaluating work, the conditions of remuneration.

c) **the Program phased improvement of the remuneration system in the state (municipal) institutions** defines the effective contract as an employment contract with the employee, which fleshed out his official duties, wage conditions, indicators and criteria for performance evaluation for the purpose of stimulating payments, depending on the results of work and quality of the state (municipal) services and social support measures.

d) **From a legal point of view**, effective contract can be defined as detailed (in the text of the employment contract) management and regulation of labor worker, providing increase of quality of his work, increase of benefits of an employee to perform work, both tangible (salary) or intangible (e.g., prestige, convenience of operation).

Based on the definitions of the above **effective contract** is a form of employment contract with an employee, which fleshed out the following points [13]:

- employment functions within the office;
- conditions and procedures for remuneration;
- indicators and criteria to determine the degree of efficiency of activity of the employee, on the basis of which the incentive payments are established;

- social support measures.

The purpose of the introduction of an efficient system of contracts is to increase the level of pay when the indicators of the quality of services are relevant and are built on the basis of [14]:

- introduction of a system of performance on the basis of indicators by industry;
- correlation of the performance indicators to the set level of incentive payments;
- definition of the criteria and terms of appointment of incentive payments reflected in the collective or employment contract;
- elimination of benefits of a non-promotional nature;
- definition of progress indicators of quality of work performed and services rendered in the framework of an independent evaluation of the system with a certain level of efficiency of the work carried out and evaluation of publication activity staff (Publication Rating).

Administration of an effective contract system in educational institutions is due to the need of correct existing deficiencies that were identified during the implementation of the new wage system.

In the process of studying the introduction of an effective contract system of educational institutions, it was determined that the remuneration system will be divided into several parts: a guaranteed and variable, which in turn will contribute to ensuring a competitive wage of employee in education institutions in line with other sectors of the economy.

### **3 Development and implementation of effective contract at the university**

In chapter 3 of the master's thesis were considered the following aspects:

1. Principles of formation and indicators of effective contract TPU.
2. The structure of the effective contract TPU.
3. The prevention of the risk of introduction of effective contract at the university.

#### **Main problems**

Practical transition to a system of correlation between the quality of education and wages of employees of schools could be hindered by the lack of standardization in the approach to the evaluation of teachers. The Criteria for effective contract formation in general is a sufficient framework. The rules of remuneration, as many experts believe, even now, are established sometimes not quite objectively. There are precedents when a teacher in a non-comparable level of professional training has the same salary.

The Criteria effective in the formation of a contract – are not the only problematic aspect of innovation. The fact is that not all the teachers are willing to change, even those who, because of bias assessments, can be paid less than they could. The point here is that they believe that the teaching profession is not one of those that are subject to some kind of measurement in rational terms, or other criteria in relation to the indicators. According to school teachers, the context of the students outside the main lessons - things like attention, education, experience in solving problems are not visible in the effective contract formation. .

The other group of possible problems in the implementation of innovations are the risks associated with excessive bureaucracy. The fact that the implementation of the program of translation in teachers' effective contract leads to distribution, especially in budget and financing. Controlling structures of the Ministry of Education and the municipal industrial structures are likely to be willing to monitor the effectiveness of development funds from the treasury. This is likely to be accompanied by the need to make numerous accounting documents. This task will be

performed by teachers most likely, during their working hours. And it may happen that the teacher can be more motivated to make a nice report than properly prepare for the lesson [15].