

УДК 330.01
DOI: 10.57145/27128482_2022_11_03_06



©2022 Контент доступен по лицензии CC BY-NC 4.0
This is an open access article under the CC BY-NC 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ: ПОНЯТИЕ ФЕНОМЕНА И ПРОЦЕСС ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

© Автор(ы) 2022

ЛЕБЕДИНСКАЯ Юлия Сергеевна, кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики и управления
Владивостокский государственный университет
690014, Россия, Владивосток, Yuliya.Lebedinskaya@vvsu.ru

SPIN: 9717-8530
AuthorID: 764379
ResearcherID: H-7665-2018
ORCID: 0000-0002-7573-1372
ScopusID: 57209417099

НИГАЙ Евгения Антоновна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления
Владивостокский государственный университет
690014, Россия, Владивосток, Evgeniya.Nigay@vvsu.ru

SPIN: 9372-0442
AuthorID: 612808
ResearcherID: ABQ-2522-2022
ORCID: 0000-0003-0858-5835
ScopusID: 57213829625

Аннотация. Бюджетные учреждения разных сфер деятельности перешли на эффективный контракт, согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597. [1] Основная цель эффективного контракта - повышение заработной платы сотрудников бюджетных организаций, при помощи результативных показателей качества и количества оказываемых услуг. Большая часть руководителей бюджетных учреждений обладают когнитивными знаниями в области перехода на эффективный контракт. Исходя из выше сказанного авторы научной статьи видят проблему теоретического характера, основанного на нехватки определенных знаний в данной области и предлагают разработать уточненное авторское определение «эффективный контракт», схему процесса эффективного контракта и алгоритм выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта в бюджетных учреждениях. Авторские разработки помогут решить рассматриваемую проблему, что скажется на корректных показателях системы оплаты труда в эффективном контракте государственных учреждений, которые носят прикладной практический результат в деятельности бюджетных учреждений, а также внесут научный вклад в области теоретических знаний, используемых для изучения экономических и управленческих дисциплин в образовательных учреждениях и дальнейших научных разработках научными деятелями в данном направлении.

Ключевые слова: эффективный контракт, бюджетные учреждения, система оплаты труда, определение, показатели, алгоритм, процесс, феномен, понятие, реализация.

EFFICIENT CONTRACT IN STATE INSTITUTIONS: THE CONCEPT OF THE PHENOMENON AND THE PROCESS OF ITS IMPLEMENTATION

© The Author(s) 2022

LEBEDINSKAYA Yuliya Sergeevna, candidate of economic sciences, associate professor
of Department of Economics and Management
Vladivostok State University
690014, Russia, Vladivostok, Yuliya.Lebedinskaya@vvsu.ru

NIGAY Evgeniya Antonovna, candidate of economic sciences, associate professor
of Department of Economics and Management
Vladivostok State University
690014, Russia, Vladivostok, Evgeniya.Nigay@vvsu.ru

Abstract. Budgetary institutions of various fields of activity switched to an effective contract, in accordance with the Decree of the President of the Russian Federation dated May 7, 2012 No. 597. [1] The main goal of effective contact is to increase the wages of employees of budgetary organizations, using effective indicators of the quality and quantity of services provided. Most of the heads of budgetary institutions have cognitive knowledge in the field of transition to an effective contract. Based on the foregoing, the authors of the scientific article see a problem of a theoretical nature based on the lack of certain knowledge in this area and propose to develop a refined author's definition of "effective contact", a scheme for the process of an effective contract and an algorithm for choosing indicators of the efficiency of remuneration of an effective contract in budgetary institutions. Author's developments will help to solve the problem under consideration, which will affect the correct indicators of the remuneration system in an effective contract of state institutions, which have an applied practical result in the activities of budgetary institutions, and will also make a scientific contribution to the field of theoretical knowledge used to study economic and managerial disciplines in educational institutions. institutions and further scientific developments by scientists in this direction.

Keywords: effective contract, budgetary institutions, remuneration system, definition, indicators, algorithm, process, phenomenon, concept, implementation.

ВВЕДЕНИЕ

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами

Бюджетные учреждения разных сфер деятельности перешли на эффективный контракт, согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597. [1] Основная цель эффективного контракта - повышение заработной платы сотрудников бюджетных организаций, при помощи результативных показателей качества и количества

оказываемых услуг. Большая часть руководителей бюджетных учреждений обладают когнитивными знаниями в области перехода на эффективный контракт. Исходя из выше сказанного авторы научной статьи видят проблему теоретического характера, основанного на нехватки определенных знаний в данной области.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых обосновывается автор; выделение неразре-

шенные раньше частей общей проблемы

В настоящее время к изучению понятия эффективный контракт посвящены научные исследования следующих авторов: Саликовой Н.М. [2], Диденко А.В. [3], Черновой В.В. [4], Чирцевой В.В. [5], Дозорцевой О.Е. [6], Фирсовой С.А., Певухиной С.А. [7], Белавиной Ю.Г. [8], Никулиной И.Е. [9], Кузнецовой А.А., Никишиной В.Б. [10], Роговой К.А. [11].

Обосновывается актуальность исследования

В настоящее время рассматриваемая тема актуальна для бюджетных учреждений, которые закрепляют трудовые отношения с сотрудниками. Главной целью эффективного контракта является взаимосвязь между заработной платой и эффективными результатами работы сотрудников. Исходя из выше сказанного бюджетным учреждениям необходимо разрабатывать критерии к результатам деятельности сотрудников, которые основываются на государственных требованиях к деятельности этих учреждений, регламентируемые законодательством. Для разработки корректных критериев, влияющих на систему оплаты труда руководителям учреждений необходимы знания о сущности феномена и процесса реализации эффективного контракта.

МЕТОДОЛОГИЯ (МЕТОДЫ)

Формирование целей статьи

Цель научной статьи – уточнить определение понятия «эффективный контракт» и разработать модели процесса реализации эффективного контракта в государственных учреждениях.

Используемые методы, методики и технологии

Авторы для написания научной статьи воспользовались методом исследования контент-анализом, который показал, что на сегодняшний день такие научные деятели как: Кузьминова Я. [12], Бесс Дж. Л. [13], Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. [14], Долгий В.И. [15], Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. [16], Лоурел Э. [17] в своих работах дали определение понятию «эффективный контракт», также данное понятие представлено в распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р. [18]

Также в работе применён категориальный метод двухуровневой триадической дешифровки исследуемого понятия. Алгоритм данного метода заключается в том, что на 1 этапе дешифровки исследуемый феномен раскрывается тремя понятиями, которые характеризуют полную его функциональную составляющую.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов

Для уточнения определения понятия «эффективный контракт» авторы научной статьи выделяют три фундаментальных характеристики данного понятия, исходя из существующих определений в настоящее время, выявленных посредством проведённого контент-анализа.

Авторы выделяют три фундаментальных характеристики данного понятия используя категориальный метод двухуровневой триадической дешифровки:

- законодательная база;
- субъекты эффективного контракта;
- система оплаты труда.

Рассмотрим подробно данные характеристики.

1) Законодательная база. Реализация всей деятельности в отношении эффективного контракта осуществляется на основании законодательной базы РФ. Невыполнение каких-либо требований законодательства влечет за собой различные формы ответственности: трудовую и административную.

2) Субъекты эффективного контракта. В процессе трудовых отношений главную роль играют субъекты данных отношений.

3) Система оплаты труда. Она является важным элементом в эффективном контракте, которая должна разрабатываться с учетом таких принципов, как объективность (размер выплат должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда); предска-

зуемость (работник должен знать какое вознаграждение получит за свою результативную деятельность); адекватность (вознаграждение должно адекватно соответствовать трудовому вкладу каждого сотрудника); своевременность (вознаграждение должно следовать за полученными результатами); прозрачность (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику).

После проведения авторской дешифровки первого уровня, перейдем непосредственно к дешифровке второго уровня, используя также категориальный метод двухуровневой триадической дешифровки.

Понятие «законодательная база» может быть дешифровано следующими понятиями: Правительство РФ, Минтруд РФ, Трудовой кодекс РФ. Правительство РФ издало распоряжение в виде программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях. Минтруд РФ осуществляет функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере демографии, труда, уровня жизни и оплаты труда. Трудовой кодекс РФ регулирует все отношения, которые возникают в процессе трудовой деятельности между ее участниками.

Понятие «субъекты эффективного контракта» может быть дешифровано следующими понятиями: государственное учреждение, персонал учреждения, служба управления персоналом. Государственное учреждение является работодателем для работников организации. Служба управления персоналом является связующим звеном и помогают руководителям всех уровней решать вопросы, которые связаны с наймом, перемещением, увольнением, обучением, социальным обеспечением персонала. К персоналу учреждения относятся сотрудники, которые являются основной рабочей силой организации.

Понятие «система оплаты труда» может быть дешифровано следующими понятиями: трудовой договор, критерии эффективности оплаты труда, показатели эффективности оплаты труда. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает взаимные права и обязанности. Критерии эффективности оплаты труда – это признаки, на основании которых может быть сделан вывод о результатах сотрудника или структурного подразделения. В практической деятельности чаще всего будут использоваться не сами критерии, а созданная на их основе определенная система показателей. Показателем эффективности оплаты труда является количественная или качественная характеристика свойств объекта или процесса, которая позволяет выполнить проверку его состояния или провести сравнение плановых и фактических результатов.

На основе категориального метода двухуровневой триадической дешифровки авторами разработана модель определения понятия «эффективный контракт», представленная на рисунке 1. [19,20]

Авторская модель позволяет сформулировать следующее определение: эффективный контракт – это отношения, возникающие между государственным учреждением и его персоналом, которые официально оформляются службой управления персоналом и регламентируются законодательной базой Российской Федерации, а именно Правительством РФ, Минтрудом РФ, Трудовым Кодексом РФ, ориентированные на новую систему оплаты труда, позволяющую в трудовом договоре отразить показатели и критерии эффективности оплаты труда.

Разработанное определение отражает новые характеристики, которые не представлены в определениях других авторов, но точно отражающие понятие «эффективный контракт», такие как: законодательная база, субъекты эффективного контракта, система оплаты труда. Используемый метод в постановки определения позволяет выделить точные его характеристики, которые играют определенную роль в эффективном контракте.

Уточнённое авторское определение понятия «эффек-

тивный контракт» обладает точными характеристиками, которые позволяют понять сущность феномена и позволяют бюджетным учреждениям разрабатывать корректный эффективный контракт для сотрудников.

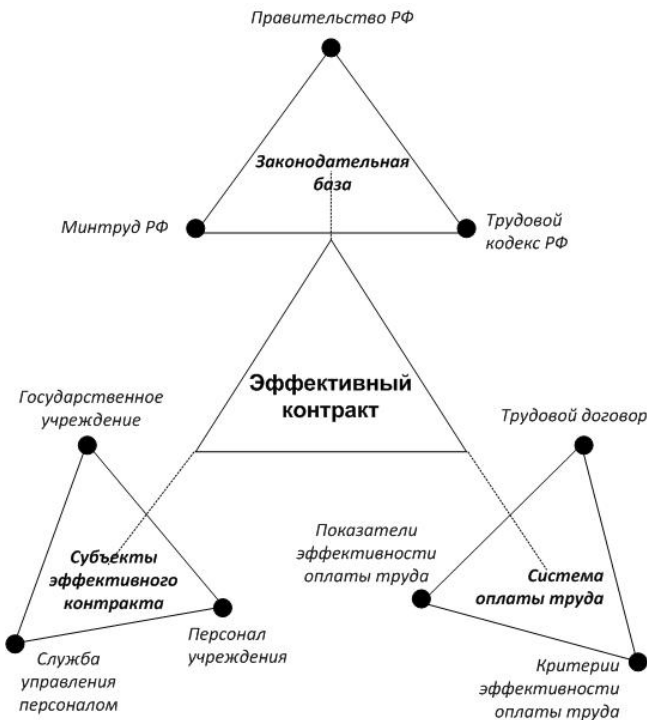


Рисунок 1 - Модель определения понятия «эффективный контракт»

Основная цель эффективного контракта заключается в создании новой системы оплаты труда, которая будет основываться на результатах работы бюджетной организации. Создание новой системы оплаты труда является повышением таких показателей, как производительность труда в бюджетной сфере, заработной платы. Также все эти изменения помогут привлечь в бюджетную и муниципальную сферу высококвалифицированных специалистов. Система оплаты труда работников учреждения должна основываться на следующих принципах: не допускается снижение размеров выплат или ухудшение условий труда работника; необходимость создания зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности всей выполняемой работы, количества и качества затраченного труда; обеспечение равной оплаты труда равной ценности; обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений. На уровне государственного учреждения нормативными локальными актами должны быть утверждены следующие моменты с учетом мнений представительных органов в учреждении: создание системы нормирования труда в организации; любые изменения в положение об оплате труда (установления окладов, показателей и критериев оценки деятельности труда); дополнительные соглашения к трудовым договорам для уточнения показателей, критериев и условий труда работников; процедура дифференциации оплаты труда сотрудников различной квалификации, сложности труда работников. Также возникает необходимость создания единой системы требований к работникам, которая в свою очередь основывается на требованиях к деятельности учреждения, которые предусмотрены государственным заданием. До того, как внедрить «эффективный контракт», необходимо подготовить: положение о рабочей комиссии по введению эффективного контракта, создать локальный акт об установлении норм труда. Также внести изменения в правила внутреннего

распорядка, положение об оплате труда, должностные инструкции. Изменение условий труда работодатель должен направить работнику письменное уведомление не позднее чем за два месяца и если сотрудник согласен, то заключить с ним соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору. Если сотрудник не согласен работать в новых условиях труда, то работодатель должен предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу.

Для того, чтобы разработать результативные показатели эффективности труда, необходимо создать определенную схему процесса, позволяющую выстроить определенную цепочку последовательности. На основе разработанной авторами модели определения понятия «эффективный контракт», разработана схема процесса эффективного контракта, который представлен на рисунке 2.

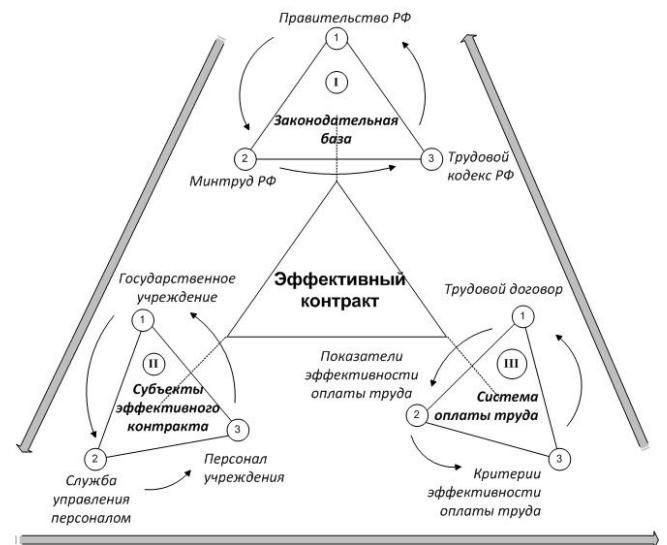


Рисунок 2 - Схема процесса эффективного контракта

Первым этапом процесса эффективного контракта будет изучение законодательной базы, а именно Распоряжение Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26.11.2012 г. [18], которое предлагает государственным бюджетным учреждениям программу поэтапного совершенствования оплаты труда или, иными словами, «дорожную» карту, в которой определены ключевые показатели достижения за определенный период. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и Трудовой кодекс РФ контролируют трудовые отношения работодателя и работника, чтобы не было нарушений.

Вторым этапом процесса эффективного контракта будет определение субъектов эффективного контракта. В лице работодателя выступает в данном процессе государственное учреждение, которое заключает трудовые отношения с персоналом учреждения. Служба управления персоналом оформляет эффективный контракт. [21,22,23,24]

Третьим и заключительным этапом в процессе эффективного контракта является создание абсолютно новой системы оплаты труда. Должен разрабатываться трудовой договор, в котором конкретизированы показатели и критерии эффективности оплаты труда от которых будет зависеть, как и заработная плата работника, так и достижение стратегических целей государственно-го учреждения. [25,26,27,28,29].

В работе предложена блок-схема алгоритма выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта, представленная на рис. 3.

Блок-схема показывает, что процесс разработки по-

казателей эффективности трудовой деятельности персонала должен разрабатываться таким образом, чтобы были определены наиболее результативные показатели эффективности трудовой деятельности сотрудников с максимальным использованием потенциала и компетенций. Также учреждению необходимо наладить обратную связь с персоналом учреждения в процессе выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта.

Данная блок-схема показывает логически выверенную процедуру выбора показателей эффективности оплаты труда работников учреждения эффективного контракта. Каждый элемент в блок-схеме представляет собой законченную последовательность процедур, встроенных в общую систему процесса эффективного контракта.



Рисунок 3 - Блок-схема алгоритма выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта

ОБСУЖДЕНИЕ

Сравнение полученных результатов с результатами в других исследованиях

Обзор исследований, посвященных понятию определений «эффективный контракт» позволил выявить, что недостаточно малое количество исследований посвящено данному научному направлению. Поэтому разработанные авторские результаты являются востребованными не только в научной среде, но и в практической деятельности государственных учреждений. Поведенный контент-анализ в данном исследовании позволил разработать модель определения понятия «эффективный контракт» и схему процесса эффективного контракта, основанные на категориальном методе двухуровневой триадической дешифровки рассматриваемого феномена. А также разработать блок-схему алгоритма выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта для государственных учреждений, основанную на обратной связи с персоналом бюджетных учреждений.

ВЫВОДЫ

Выводы исследования

Авторы научной статьи решили на их взгляд проблему когнитивности знаний руководителей бюджетных учреждений о эффективном контракте. Разработали уточненное авторское определение понятия «эффективный контракт», схему процесса эффективного контракта и алгоритм выбора показателей эффективности оплаты труда эффективного контракта в бюджетных учреждениях. Авторские решения помогут осуществить корректный процесс разработки эффективного контракта в государственных учреждениях.

В целом система управления в государственных учреждениях обеспечивает выполнение стратегических целей на основе показателей эффективности труда, направленная на развитие управления трудовыми ресурсами. Внедрение эффективного контракта в бюджетные учреждения способствует повышению результативности деятельности их и к достижению определенных стратегических целей, а также к привлечению квалифицированных специалистов, которые повышают качество оказываемых услуг государственными учреждениями.

Перспективы дальнейших изысканий в данном направлении

В дальнейших исследованиях авторы предлагают рассмотреть процесс применения эффективного контракта, его преимущества и недостатки, а также его влияние на оплату труда в образовательных и медицинских учреждениях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/docs/president/ukaz/37>
2. Саликова Н.М. «Эффективный контракт»: проблемы внедрения и практика применения // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. – 2018. – Т. 25. – №1. – С. 99–104.
3. Диденко А.В. Специфика перехода управления персоналом в условиях перехода на эффективный контракт // Оригинальные исследования. – 2020. – Т. 10. – №4. – С. 82–91.
4. Чернова В.В. Эффективный контракт на государственной службе // Научный электронный журнал Меридиан. – 2019. – №14 (32). – С. 222–224.
5. Чирцева В.В. Государственный контракт как эффективный способ обеспечения государственных нужд // Закон. Право. Государство. – 2018. – №1 (17). – С. 62–65.
6. Дозорцев О.Е. «Эффективный контракт в государственных и муниципальных учреждениях нужд // Охрана и экономика труда. – 2018. – №1 (30). – С. 15–20.
7. Фирсова С.А., Первухина Н.А. Эффективный контракт: преимущества и недостатки // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. – №6 (22). – С. 770–776.
8. Белашина Ю.Г. Методические аспекты перехода на эффективный контракт // История и перспективы развития транспорта на севере России. – 2018. – №1. – С. 101–103.
9. Никулина И.Е. Эффективный контракт в вузе как драйвер повышения качества труда научно-педагогических работников. – 2018. – Т. 27. – №5. – С. 9–19.
10. Кузнецова А.А., Никишина В.Б. Эффективный контракт как технология управления результативностью профессионально-педагогической деятельности преподавателя вуза // Иннов: электронный научный журнал. – 2018. – №4 (37). – С. 4.
11. Рогова К.А. Вопросы качества образования: эффективный контракт // Молодежь и наука. – 2018. – №4. – С. 110.
12. Кузьминов Я. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени // Издательство дом Высшей школы экономики. – 2013. – №5. – С. 17–23.
13. Бесс Дж. Л. Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма // Издательство дом Высшей школы экономики. – 2013. – №6. – С. 5–9.
14. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. – 2013. – №5. – С. 14–17.
15. Долгий В.И. Оплата труда на основе эффективного контракта: перспективы и проблемы // Инновационные технологии управления предприятиями наукоемких отраслей: теория, методология, практика. – 2015. – №11. – С. 46–50.
16. Фуруботн Э. Г., Рихтер П. Институты и экономическая теория // Издательский дом Санкт-Петербурга. – 2016. – №7. – С. 57–67.
17. Lawler E.E. From job-based to competency-based organizations // Journal of Organizational Behavior. – 2015. – April 21. – PP. 13–18.
18. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг. (с изменениями и дополнениями)» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70269234/>
19. Лебединская Ю.С. Региональный туристский кластер: понятие и специфические черты // Научное обозрение. – 2015. – № 12. – С. 360–364.
20. Лебединская Ю.С., Шушакова А.А. Банковский кластер: понятие и специфические черты // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2016. – № 3 (26). С. 59–63.
21. Seoyoung, L.R. The effects of Korean Medical Service Quality and Satisfaction on Revisit Intention of the United Arab Emirates Government Sponsored Patients / L.R.Seoyoung, K. Eun-Kyung // Asian Nursing Research. – 2017. – Vol. 11 (2). – P. 142–149.
22. Vanbrabant, L. Simulation of emergency department operations: A comprehensive review of KPIs and operational improvements / L. Vanbrabant, K. Braekers, K. Ramaekers I.V. Nieuwenhuysse // Computers & Industrial Engineering. – 2019. – Vol. 131. – P. 356–381.

23. Wang C.-Sh. *An integrated data analytics process to optimize data governance of non-profit organization* / C.-Sh. Wang et al. // *Computers in Human Behavior*. — 2019. — Vol. 101. — P. 495-505.
24. Zhu, T. *A hybrid multi-criteria decision-making model for elective admission control in a Chinese public hospital* / T. Zhu, L. Luo, H. Liao et al. // *Knowledge-Based Systems*. — 2019. — Vol. 173. — P. 37-51.
25. Roldán-García M. *Ontology-driven approach for KPI meta-modelling, selection and reasoning* / M. Roldán-García, J. García-Nieto, A. Maté et al. // *Int. J. Inf. Manage.* — 2019. — P. 102018.
26. Pishnamazzadeh, M. *An assessment model for hospital resilience according to the simultaneous consideration of key performance indicators: a system dynamics Approach* / M. Pishnamazzadeh, M.M. Sepehri, B. Ostadi // *Perioper. Care Oper. Room Manag.* — 2020. — Vol. 20. — P. 100118.
27. Rahman, H. *A grey approach to predicting healthcare performance*
28. H. Rahman, T.J. Tumpa, S.M. Ali, S.K. Paul // *Measurement*. — 2019. — Vol. 134. — P. 307-325.
29. Manoj, K.K. *Improved monitoring of human embryo culture conditions using a deep learning-derived key performance indicator (KPI)* / K.K. Manoj, P. Thirumalaraju, R. Gupta et al. // *Fertil. Steril.* — 2019. — Vol. 112 (3). — P. e70-e71.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

The authors declare no conflicts of interests

Received date: 02.09.2022

Revised date: 23.09.2022

Accepted date: 25.12.2022