

**Набиева Л.Г.**

**К вопросу о совершенствовании нормирования труда  
административно-управленческого персонала вуза**

*Казанский (Приволжский) федеральный университет*

*(г. Казань, Татарстан)*

Становление и развитие рыночных отношений в России предъявляют сегодня новые, более высокие требования к системе образования, вызывают непрерывность ее обновления, приводят к становлению образовательных отношений, основанных на современных методах управления в сфере высшего профессионального образования.

Необходимым условием динамичного и оптимального развития вузовской системы является повышение эффективности ее экономики при одновременном усилении социальной направленности, т.е. наиболее полном учете интересов и потребностей работников вузов во всех приложениях знаний, умений и навыков, и, в первую очередь, в сфере труда.

Совершенствование нормирования труда в системе высшего образования – одно из важнейших средств достижения поставленной цели. До сих пор нормированию труда административно-управленческого персонала вуза уделяется мало внимания, ослаблено внимание к разработкам новых и пересмотру действующих единых и типовых норм и нормативов.

Для эффективной деятельности вуза и отдельного сотрудника должны быть определены: 1) границы хозяйственной самостоятельности (степень свободы); 2) необходимые результаты деятельности; 3) необходимые затраты трудовых ресурсов, определяемые в зависимости от норм затрат ресурсов; 4) формы и условия стимулирования роста эффективности; 5) система взаимной ответственности за выполнение принятых обязательств.

Применение компьютерных технологий приводит к изменению структуры административно-управленческого персонала вуза, организации и методов управления. В современных условиях деятельности вуза широко развиты и используются информационные сети, обеспечивающие эффективную

работу системы получения, классификации, отбора, исправления и распространения данных.

Имеется отечественный и зарубежный опыт прямого аналитического нормирования некоторых работ по отдельным функциям управления. При этом проводится разделение плановой, учетной или иной задачи на элементы и определение трудоемкости каждого элемента с учетом условий труда и средств механизации расчетов. Общая трудоемкость решения задачи определяется суммированием трудоемкости элементов с учетом их количества и возможностей параллельного выполнения частей работы. При нормировании труда административно-управленческого персонала вуза целесообразно выделять нормы длительности и трудоемкости работ.

Наряду с прямыми аналитическими методами для нормирования труда административно-управленческого персонала вуза используются также косвенные методы, основанные, как правило, на установлении регрессионных зависимостей между численностью персонала по функции управления и влияющими на нее факторами.

В современных условиях могут успешно функционировать только такие высшие учебные заведения, которые проводят активную инновационную политику. Типовые нормативы времени целесообразно разрабатывать многоуровневыми, т.е. по трем уровням проектирования процессов труда – работам, их комплексам и операциям, входящим в состав работ. Верхний уровень норматива отражает варианты состава комплекса работ, соответствующего функции подразделения и решаемой управленческой задаче. Нормативы нижнего уровня строятся с учетом вариантов методов выполнения операций. Норматив на управленческую операцию выполняет роль технологического регламента, поскольку содержит рациональное содержание, методы ее выполнения для определенных условий и форму завершения операции (результат), что служит ориентиром при контроле хода выполнения операций.