

Был ли успешен переход на эффективный контракт в организациях профессионального образования Московской области?

Аннотация. Целью исследования стало сравнение условий труда, размера заработной платы и результатов труда педагогических работников образовательных организаций, которые перешли на эффективный контракт, по сравнению с педагогическими работниками организаций, которые не перешли на эффективный контракт. Объектом исследования выступали педагогические работники 83 образовательных организаций среднего профессионального образования (СПО), подведомственные Министерству образования Московской области. Для получения информации непосредственно от педагогических работников был использован метод социологического опроса. С помощью анкеты, включающей 31 вопрос, были опрошены 253 педагогических работника; из них 105 респондентов вошли в экспериментальную группу и 148 – в контрольную.

Результаты исследования показывают, что у педагогов, которые работают в организациях, перешедших на эффективный контракт, субъективная оценка собственного материального положения, ожидание будущих доходов, доверие к системе оплаты труда, оценка престижности учительской профессии выше, чем в организациях, не перешедших на эффективный контракт. Единственным параметром, который нельзя трактовать как однозначно позитивный результат, является повышение частоты оценки деятельности педагогов в организациях, внедривших эффективный контракт. Удалось также установить наличие умеренной связи между индивидуальным характером трудового договора и доверием педагогов к системе оплаты труда. Кроме того, была обнаружена умеренная связь между информированностью и доверием педагогов к системе оплаты труда.

Таким образом, можно рекомендовать внедрение эффективного контракта во всех организациях СПО Московской области, так как он положительно влияет на нематериальную мотивацию и материальное положение педагогических работников. Проведение дополнительных мероприятий по повышению информированности педагогов об эффективном контракте может привести к повышению доверия к нему.

Ключевые слова: эффективный контракт, среднее профессиональное образование, заработная плата, педагогические работники, мотивация.

ВВЕДЕНИЕ

Оплата труда работников любой сферы всегда порождает массу вопросов и неоднозначных решений. А если говорить о педагогическом сообществе, то все усложняется в еще большей степени из-за ограниченности средств и возможностей их перераспределения. В «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» дано следующее определение: «Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, который конкретизирует должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в

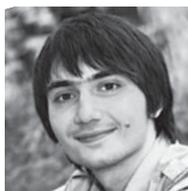
зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки» (Распоряжение Правительства РФ, 2012). По сути, эффективный контракт – это всего лишь метафора, подразумевающая детализированный трудовой договор, который имеет индивидуальный характер и привязан к показателям деятельности каждого сотрудника и организации в целом.

Введение эффективного контракта предусматривает повышение оплаты труда с достижением конкретных показателей качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг на основе:

- введения взаимовязанной системы отраслевых показателей эффективности;



об авторе



П.В. Деркачев, научный сотрудник Международной научно-учебной лаборатории институционального анализа экономических реформ Института институциональных исследований НИУ ВШЭ, доцент Департамента образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ, кандидат экономических наук

- установления соответствующих показателей эффективности стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, коллективных договорах, трудовых договорах;

- отмены неэффективных стимулирующих выплат;

- использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей кроме критериев эффективности их работы также введение публичных рейтингов их деятельности (Там же).

Государственная политика в этом направлении преследует три основные цели:

- общее повышение уровня оплаты труда педагога;

- достижение более четкого нормирования педагогической деятельности;

- изменение принципов распределения получаемых средств, увеличение заработной платы педагогов, работающих наиболее эффективно (Минтруд России, 2013).

Идеологическим основанием эффективного контракта выступает доклад Общественной Палаты Российской Федерации «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?». В нем отмечается: «Необходимо от модели преподавателя-почасовика перейти к модели преподавателя полного дня. Это значит, что школа, техникум, университет платят преподавателю столько, чтобы он нигде больше не подрабатывал» (Доклад Общественной Палаты РФ..., 2007). Заработной платы должно хватать на жизнь, профессиональное развитие, содержание семьи. Как мы видим, в этих предложениях акцент сделан на создание условий, позволяющих педагогу сконцентрироваться на основной деятельности в образовательной организации.

В докладе Общественной Палаты РФ отмечается следующее: «...ключевое звено образовательной системы – учитель, мастер производственного обучения, профессор университета. Реформа образования пока промахивается мимо

ключевой задачи – разбудить активность массового учителя, преподавателя, включить его в процесс модернизации образования не в качестве страдательного элемента, а как главное действующее лицо, чтобы он не ожидал: “а что еще придумают, какого рода форму, и как я к этой форме буду адаптироваться”, – чтобы он реально сам чувствовал себя главным действующим лицом. Для этого нужно последовательно формировать эффективный контракт общества с преподавателем. Контракт, который гарантировал бы интересы общества в системе образования. А это невозможно, не учитывая интересов преподавателей» (Там же).

Теоретической базой системы эффективного контракта в образовании стала теория контрактов, являющаяся частью институциональной экономики.

М.В. Курбатова и С.Н. Левин (2013) пишут, что эффективный контракт базируется на двух теоретических концепциях: эффективной заработной платы и стимулирующего контракта. Концепция эффективной заработной платы предполагает, что работодателем устанавливается такой уровень оплаты труда, который выше рыночного уровня оплаты труда и позволяет максимизировать прибыль работодателя при прочих равных условиях. Эффективная заработная плата позволяет нанять наиболее эффективных работников и снизить риски оппортунистического (недобросовестного) поведения. Концепция стимулирующего контракта предполагает, что трудовой договор между работодателем и работником составлен таким образом, что он стимулирует снижать риски оппортунизма со стороны работника.

По мнению С.Ю. Рощина (2004), в России в силу отсутствия формальных институтов в 1990-е гг. сложилась система неформальных институтов. По вопросам заработной платы, режима труда и отдыха, дополнительных выплат и т.д. фактические договоренности между работодателем и работником отличаются от юридически закрепляемых. Трудовой договор также обладает свойствами неполноты (т.е. невозможно прописать особенности трудовых отношений в мельчайших подробностях) и неявности (многие вопросы трудовых отношений не проговариваются в трудовом

контракте). Кроме того, на рынке труда одновременно существуют работники индустриального типа, для которых наиболее удобны стандартизированный характер и социальная защищенность трудовых отношений, а также работники постиндустриального типа, для которых характерны размытая граница между рабочим временем и отдыхом, индивидуальные отношения с работодателем. Для компенсации негативных тенденций на рынке труда, вызванных особенностями его институциональной структуры, предлагаются совершенствование формальных норм трудового права и переход к более гибким индивидуальным трудовым контрактам (Рощин, 2004). Необходимо отметить, что индивидуализация трудовых договоров – это основополагающий принцип системы эффективного контракта. Кроме того, при эффективном контракте предполагается в трудовом договоре прописывать максимально подробно функции педагогов, показатели эффективности деятельности педагога, показатели стимулирования, а также размер финансовой компенсации. Это, по нашему мнению, должно способствовать большей полноте трудовых договоров в условиях эффективного контракта.

И.В. Абанкина и Л.М. Филатова (2015) отмечают, что стимулирование начинает укореняться в сознании педагогического сообщества, однако педагоги сегодня достаточно громко заявляют о том, что их не устраивают высокая региональная дифференциация в оплате труда и низкий уровень гарантированной части оплаты труда.

В публикации группы авторов (Андрущак и др., 2010) сделан обзор аргументов, оправдывающих использование принципа «оплата по результатам», который связывает стимулирующие выплаты педагогам с индикаторами выполнения их работы: положительное влияние этой системы на успеваемость учащихся, улучшение результатов тестов, увеличение времени, выделяемого педагогами для консультаций с учащимися. Вместе с тем сформулированы и критические аргументы по отношению к «оплате по результатам»: сложность подбора показателей деятельности педагогов, важность неденежной мотивации педагогов, возможность

мошенничества, опасность конкуренции между учителями (Там же).

В статье П.В. Деркачева и М.А. Пинской (2014) делаются следующие выводы. Первый: мнение директоров и педагогов о размере заработных плат в целом улучшается, постепенно уменьшается разрыв между фактической заработной платой педагогов и ее ожидаемым уровнем. Контракт становится более действенным для привлечения педагогических кадров. Второй: рост заработной платы сопровождается в значительном числе образовательных организаций увеличением нагрузки и наполняемости классов. Это ухудшает условия работы педагогов, поэтому не соответствует самой идеологии эффективного контракта. Третий: механизмы, направленные на решение задачи управления качеством труда действующих педагогов, либо не запущены, либо их работа не согласована с другими элементами системы управления.

Как свидетельствуют статистические данные, численность обучающихся по программам начального профессионального образования (НПО) и СПО в течение 2010–2012 гг. остается стабильной. При этом наблюдается довольно значительное падение численности всех категорий педагогических работников – преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей. Вероятно, одна из главных причин этого состоит в следующем: обеспечивая выполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», директора профессиональных образовательных организаций перераспределяют нагрузку внутри педагогических коллективов, что ведет к увеличению интенсивности труда у одной части штатных преподавателей и высвобождению другой части сотрудников. Таким образом, повышение заработной платы пока не сопровождается пересмотром квалификационных требований к работникам, а обеспечивается за счет повышения интенсивности педагогического труда в системе СПО (Деркачев, Дудырев, Князев, 2014).

А.Р. Андреева, С.А. Попова и Н.В. Родина провели исследование, посвященное изучению особенностей перехода на принципы эффективного контракта



об авторе



А.К. Зиновьев, заместитель директора по учебно-воспитательной работе колледжа «Коломна» (Московская обл.), выпускник магистерской программы «Управление образованием» Департамента образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ

в организациях СПО. В результате были выявлены барьеры как организационного, так и содержательного характера, которые не позволяют на данном этапе внедрения эффективного контракта обеспечить его полноценное влияние на повышение качества труда работников организаций СПО. Отчасти это может быть связано с искусственным форсированием перехода на эффективный контракт, который в соответствии с «Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы» должен быть введен до 2018 г. Начатый в 2013 г. переход на эффективный контракт обеспечил организационные процедуры, но не содержательный характер изменений: за довольно короткие сроки в большинстве организаций СПО были заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам с уже работающими педагогическими работниками и трудовые договоры по новой форме с вновь нанятыми сотрудниками. Использование механизмов жесткой регламентации внедрения эффективного контракта со стороны учредителя, как и хаотичный поиск способов решения этой задачи самими образовательными организациями, в реальной практике не приводит к оптимальным результатам. Образовательным организациям необходимо методологическое и нормативно-методическое сопровождение дальнейшего внедрения принципов эффективного контракта (Андреева, Попова, Родина, 2014). Авторским коллективом были выявлены несколько типичных моделей оплаты труда, которые обусловлены характерными показателями организаций; среди них бюджетные и внебюджетные доходы организации, характер отношений организации с учредителем и работодателями выпускников (Там же). Для нас важно, что организации СПО не однородны, поэтому в данном исследовании мы разделим все организации СПО Московской области на кластеры.

Н.А. Заиченко в своем докладе (2016) раскрывает ряд важных рисков введения эффективного контракта. Во-первых, это смысловая (методологическая) размытость эффективного контракта: не до конца понятны экономические и

правовые категории, которые легли в основу эффективного контракта. Во-вторых, доля гарантированной части оплаты труда должна составлять не менее 85%, так как издержки измерения эффективности работы учителей очень высокие. В-третьих, в силу информационной асимметрии выигрывать будут имитаторы, владеющие реальной информацией о реальном качестве услуги. В-четвертых, бюрократическая ориентация на применение показателей эффективности внутри школы помогает ослабить давление извне (от районных или городских властей) и даже получить дополнительный бонус на перспективу. В-пятых, это эффект плацебо. Реальное действие эффективного контракта связано с верой «пациента» в действенность «препарата». В-шестых, эффективный контракт способствует образованию «институциональной пробки», когда выигрывают те, кто не формировал свои модели оплаты и не имел правил, которые необходимо изменять с «приходом» эффективного контракта. В-седьмых, эффективный контракт порождает «институциональную ловушку»: имитационная модель квазиэффективного поведения, с реактивной скоростью формируемая в настоящее время, станет той нормой поведения (ловушкой), выход из которой потребует еще больших издержек, чем внедрение эффективного контракта (Заиченко, 2016).

В сборнике НИУ ВШЭ, анализирующем опыт стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), отмечается, что «награждение учительского труда является ожидаемым и крайне приветствуется учителями». Заработная плата – это один из инструментов при привлечении выпускников вузов в школы (Как сделать профессию..., 2011). Например, в Сингапуре учителя проходят аттестацию, определяющую должность, которую может занять каждый учитель. Более высокой должности соответствует более высокая заработная плата. Мы видим, что система уровней квалификационной структуры с дифференцированной шкалой заработных плат на каждом уровне плохо соотносится с российской системой квалификационных уровней должностей педагогических работников (Приказ Министерства здравоохранения..., 2008), в которой

ступени фактически заданы полученным образованием. Вывод о том, что в такой ситуации карьерный рост педагога практически невозможен, делается в работе К.Г. Митрофанова (2012).

В Великобритании повышение заработной платы стало одним из важных мероприятий в процессе ликвидации кадрового дефицита в общем образовании (см.: Как сделать профессию..., 2011). Из этого можно сделать вывод: материальное стимулирование имеет значение в процессе повышения привлекательности профессии преподавателя.

В Швеции правительство установило только минимальные заработные платы для учителей. Вопрос о фактической заработной плате решается в индивидуальном порядке на уровне директора школы. Показательно, что данная система получила одобрение более 70% учителей, которые состоят в профсоюзах (Там же). Таким образом, мы видим, что в Швеции действуют принципы индивидуализации трудовых контрактов и школьной автономии в установлении размеров заработной платы, которые стали основополагающими и в российской системе эффективного контракта.

К.М. Ушаков (2011) аргументированно высказывает позицию, согласно которой прямое стимулирование работает только в условиях рутинного труда. Педагогический же труд является творческим, поэтому стимулы могут или не подействовать, или снизить эффективность труда. Заработная плата играет роль гигиенического условия труда: если она принимает низкие значения, то педагог ощущает существенную отрицательную полезность; если заработная плата принимает высокие значения, то ее положительная полезность не очень высока. Заработная плата направлена на удовлетворение потребностей низшего порядка (еда, безопасность), но она не связана с потребностями высшего порядка (общение, признание, самовыражение), а поэтому материальные стимулы действуют только до определенного уровня.

А.Г. Каспржак говорит о важности сближения уровня оплаты труда на разных ступенях образования (2013). Нам не известно, чтобы в системе эффективного контракта это положение реализовывалось. Наоборот, действующими

документами фактически закрепляются более низкие минимальные требования к квалификации учителя на начальной ступени (СПО) по сравнению с учителем основной и старшей ступени (высшее профессиональное образование – ВПО). В существующей системе оплаты труда это будет вести к усилению дифференциации в оплате труда.

А.Ю. Пименов описывает проект формирования системы оплаты труда в образовательном учреждении. По мнению автора, конкуренцию между педагогами нельзя устранить, поэтому необходимо разработать дифференцированную систему оплаты труда. Однако деятельность преподавателя не разбивается на отдельные составляющие. Вместо этого разрабатывается система уровней должностей педагогов. К должностям разрабатываются определенные требования. Если учитель соответствует этим требованиям, то он автоматически получает более высокую заработную плату. Открытый характер процедуры разработки системы оплаты труда и процесса присвоения профессиональных уровней позволил обеспечить высокий уровень взаимного доверия в педагогическом коллективе (Пименов, 2013).

Таким образом, по результатам анализа литературы можно выделить две точки зрения при рассмотрении эффективного контракта. Первая заключается в том, что введение эффективного контракта будет способствовать повышению мотивации педагогических работников в системе образования, вторая – в том, что внедрение эффективного контракта не будет иметь позитивных последствий.

Анализ литературы, проведенный в настоящем исследовании, а также в предыдущих публикациях одного из авторов данной статьи (Деркачев, 2013, 2014; Дудырев, Деркачев, 2013), позволил сформулировать исследовательские вопросы, гипотезы и вопросы для анкетирования педагогов.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследовательский вопрос заключается в выявлении результатов введения эффективного контракта. В профессиональных образовательных организациях Московской области оно было инициировано правительством Московской

области в государственной программе Московской области «Образование Подмосковья» (Постановление Правительства Московской области, 2013б). Еще один важный документ, регламентирующий переход на эффективный контракт в Московской области, – это план мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Московской области» (Постановление Правительства Московской области, 2013а). В нем определяется, что введение эффективного контракта в системе профессионального обучения и СПО Московской области предполагает:

- проведение аттестации педагогических работников профессиональных образовательных организаций с последующим их переводом на эффективный контракт;
- внедрение механизмов эффективного контракта с руководителями системы профессионального обучения и профессиональных образовательных организаций в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя системы профессионального обучения и профессиональной образовательной организации;
- информационное и мониторинговое сопровождение введения эффективного контракта.

Анализ нормативных документов позволил сделать вывод, что введение эффективного контракта в профессиональные образовательные организации Московской области декларировано областным руководством.

В Московской области на момент проведения исследования сложилась уникальная ситуация: часть организаций СПО перешла на эффективный контракт с педагогическими работниками, а другая часть – нет. Поэтому целью нашего исследования стало сравнение условий труда, размера заработной платы и результатов труда педагогических работников образовательных организаций, которые перешли на эффективный контракт, с педагогическими работниками организаций, которые на него не перешли.

Объектом исследования выступили педагогические работники 83

организаций СПО, подведомственные Министерству образования Московской области. Каждая из них существует в особом контексте, поэтому, формируя экспериментальную и контрольную группы, мы преследовали цель включить в исследование разные типы организаций СПО. Для этого по каждой из организаций были собраны статистические данные с использованием информации из Региональной системы электронного мониторинга (РСЭМ) профессионального образования Московской области.

Эти данные легли в основу группировки организаций по следующим критериям:

- территориальный критерий (ему соответствует показатель расстояния от Москвы);
- критерий производительности труда (число педагогических работников в расчете на одного студента);
- финансовый критерий (размер средней заработной платы педагогов и мастеров производственного обучения);
- уровень образовательных программ (доля студентов, обучающихся по образовательным программам подготовки квалифицированных рабочих).

Группировка организаций СПО проводилась с помощью кластерного анализа; его используют для классификации объектов по относительно однородным группам при наличии многомерных данных. В нашем случае мы проводили иерархический кластерный анализ (метод древовидной кластеризации). В целях сравнимости все показатели были стандартизированы. В качестве меры расстояния использовалось евклидово расстояние, а в качестве алгоритма объединения объектов в кластеры – метод Уорда.

Приведенная в табл. 1 характеристика кластеров показывает различия между ними.

Внутри каждого кластера случайным образом было выбрано как минимум по одной образовательной организации, которые перешли на эффективный контракт. Педагогические работники пяти таких организаций вошли в экспериментальную группу. Кроме того, внутри каждого кластера случайным образом было выбрано как минимум по одной образовательной организации, которые не перешли на эффективный контракт.

Таблица 1

Характеристика кластеров (средние значения переменных для организаций, входящих в кластер)

№ кластера	Удаленность от Москвы, км	Доля студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, %	Число педагогических работников в расчете на одного студента	Размер средней месячной зарплаты преподавателей и мастеров производственного обучения, тыс. руб.	Описание кластера
1	82	89	12	36	<i>НПО</i> – кластер, в котором сосредоточены в основном организации, где преобладает подготовка квалифицированных рабочих (бывшие профессии НПО)
2	49	38	17	50	<i>Премиум</i> – кластер, где сосредоточены в основном организации, на базе которых созданы ресурсные центры с дополнительным финансированием
3	121	12	13	38	<i>Периферийный</i> – кластер, где собраны организации, основной деятельностью которых на протяжении долгого времени является подготовка специалистов среднего звена
4	71	11	22	38	<i>Смешанный</i> – кластер, очень похожий на третий, но с высоким числом педагогов в расчете на одного студента, а также с более высокой долей заочников

Педагогические работники семи таких организаций вошли в контрольную группу. Предположительно, второй кластер «Премиум» выделяется по ряду параметров из-за более эффективного менеджмента, поэтому он был исключен из дальнейшего анализа, чтобы избежать возможного влияния на исследование.

Для получения информации непосредственно от педагогических работников был использован метод социологического опроса. Анкета была разработана группой директоров и заместителей директоров образовательных учреждений, обучающихся на магистерской программе «Управление образованием» Департамента образовательных программ Института образования НИУ ВШЭ под руководством А.Ю. Пименова и П.В. Деркачева, затем переработана для нашего исследования. Анкета включает 31 вопрос (см. Приложение). Опрос проводился на компьютере в электронной анкете, сделанной в GoogleForms, а также на бумажном носителе в зависимости от технологических возможностей образовательной организации. И в том и в другом случае заполнение анкет контролировалось со стороны исследователей.

Благодаря этому при анкетировании удалось минимизировать возможные риски неправильного понимания вопросов анкеты респондентами, риски административного давления на респондентов. Всего было опрошено 253 педагогических работника организаций СПО, из которых 105 вошли в экспериментальную группу и 148 – в контрольную.

Для определения статистической значимости различий средних величин применяется t-критерий Стьюдента для независимых выборок. Данный метод использовался для количественных переменных. Если t-критерий Стьюдента $\leq 0,05$, то следует сделать вывод о том, что различия в данном параметре статистически значимы.

Критерий Колмогорова–Смирнова – непараметрическая альтернатива t-критерию для независимых выборок – используется в случае, когда переменные выражены в порядковой шкале. Если критерий Колмогорова–Смирнова $\leq 0,05$, то следует сделать вывод о том, что различия в данном параметре статистически значимы.

U-критерий Манна–Уитни – непараметрический статистический критерий,

Таблица 2

Статистически значимые различия между экспериментальной и контрольной группами

Вопрос	Группа	Статистический показатель	Значение статистического показателя
1. Улучшилось ли Ваше материальное положение за последний год?	Контрольная	Среднее значение	2,22
		Стандартное отклонение	1,157
	Экспериментальная	Среднее значение	2,58
		Стандартное отклонение	1,013
5. Укажите размер Вашего желаемого уровня заработка (в месяц).	Контрольная	Среднее значение	48 875,00
		Стандартное отклонение	13 182,956
	Экспериментальная	Среднее значение	63 591,67
		Стандартное отклонение	24 167,756
9. Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации «стимулирующая» часть распределяется справедливо?	Контрольная	Среднее значение	2,28
		Стандартное отклонение	1,054
	Экспериментальная	Среднее значение	3,13
		Стандартное отклонение	0,791
10. Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации?	Контрольная	Среднее значение	2,50
		Стандартное отклонение	1,136
	Экспериментальная	Среднее значение	3,15
		Стандартное отклонение	0,820
11. Какова частота оценки Вашей профессиональной деятельности для начисления стимулирующей части к заработной плате?	Контрольная	Среднее значение	3,13
		Стандартное отклонение	0,793
	Экспериментальная	Среднее значение	2,28
		Стандартное отклонение	0,904
13. Способствует ли ныне действующая система оплаты труда повышению качества Вашей профессиональной деятельности?	Контрольная	Среднее значение	2,31
		Стандартное отклонение	0,896
	Экспериментальная	Среднее значение	2,65
		Стандартное отклонение	0,880
18. Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда реальные результаты Вашей профессиональной деятельности?	Контрольная	Среднее значение	2,31
		Стандартное отклонение	1,091
	Экспериментальная	Среднее значение	3,03
		Стандартное отклонение	0,758
19. Считаете ли Вы, что профессия педагога является престижной?	Контрольная	Среднее значение	2,34
		Стандартное отклонение	1,125
	Экспериментальная	Среднее значение	3,02
		Стандартное отклонение	0,911
21. Имеет ли трудовой договор, заключенный с Вами, индивидуальный характер, учитывающий Ваши личные профессиональные цели и задачи, или трудовой договор имеет коллективный характер для всех педагогов Вашей организации?	Контрольная	Среднее значение	2,13
		Стандартное отклонение	0,942
	Экспериментальная	Среднее значение	2,73
		Стандартное отклонение	0,954

используемый для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо измеренного количественно признака. Этот критерий позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками. Если U-критерий Манна-Уитни $\leq 0,05$, то следует сделать вывод о том, что различия

в данном параметре статистически значимы.

Что касается критерия Вальда-Вольфовица, то условия его применения те же, что для U-критерия Манна-Уитни или для критерия Колмогорова-Смирнова. Значения обеих групп респондентов выстраиваются в единую последовательность

по рангу. Затем производится подсчет количества смен группового признака, с помощью которого можно найти количество непрерывных последовательностей (количество смен плюс 1). Если критерий Вальда–Вольфововица $\leq 0,05$, то следует сделать вывод о том, что различия в данном параметре статистически значимы.

Для обработки результатов анкетирования и проведения анализа данных использовался программный комплекс SPSS.

Рассмотрим вопросы социально-экономического статуса респондентов. Отсутствие различий между экспериментальной и контрольной группами по вопросам социально-экономического статуса будут подтверждать достоверность и правильность выборки респондентов.

Анализ значимости по следующим вопросам не выявил статистически значимых различий в экспериментальной и контрольной группах: возраст, число детей в семье, квалификационная категория, общий педагогический стаж, стаж работы в занимаемой на данный момент должности. Таким образом, мы можем сделать вывод о репрезентативности экспериментальной и контрольной групп.

Кроме того, в работе применяется коэффициент корреляции Спирмена – мера линейной связи между случайными величинами. Корреляция Спирмена является ранговой, т.е. для оценки силы связи используются не численные значения, а соответствующие им ранги (Моосмюллер, Ребик, 2009).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Далее мы рассмотрим только те параметры, которые показали статистическую значимость различий в средних значениях между экспериментальной и контрольной группами.

Глядя на данные, представленные в табл. 2, можно сделать вывод, что респонденты экспериментальной группы чаще отмечают улучшение своего фактического материального положения, они, в среднем, ожидают более высоких заработков. Педагоги экспериментальной группы более склонны считать, что стимулирующая часть заработной платы распределяется справедливо. При этом педагоги экспериментальной группы отмечают, что они чаще проходят оценку

своей профессиональной деятельности. Респонденты экспериментальной группы считают, что ныне действующая система оплаты труда способствует повышению качества профессиональной деятельности, а разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда отражают реальные результаты профессиональной деятельности. Большая часть респондентов экспериментальной группы в отличие от контрольной считают, что профессия педагога является престижной. С большей частью представителей экспериментальной группы заключены индивидуальные трудовые договоры.

Коэффициенты корреляции Спирмена (значения описываемых коэффициентов находятся в диапазоне 0,3–0,4, при этом статистическая значимость всех коэффициентов находится на 1%-м уровне) показывают наличие умеренной положительной связи между:

- уровнем информированности педагогов и уровнем их доверия к системе оплаты труда;
- индивидуальным характером трудового договора и уровнем доверия педагогов к системе оплаты труда;
- индивидуальным характером трудового договора и уровнем информированности педагогов об эффективном контракте.

ВЫВОДЫ

Несмотря на довольно солидное количество организаций СПО Московской области, с помощью кластерного анализа была сделана репрезентативная выборка. Впоследствии анализ анкетных данных подтвердил, что выборке можно доверять.

Выявление результатов эффективного контракта привело нас к установлению ряда довольно интересных фактов.

1. Ярко выраженным фактом можно считать, что в организациях, в которых перешли на эффективный контракт, оценка своего материального положения, ожидания будущих доходов, доверия к системе оплаты труда, оценка престижности учительской профессии, связь системы оплаты труда с качеством преподавания выше, чем в организациях, не перешедших на эффективный контракт. Единственным параметром, который нельзя трактовать как однозначно

позитивный результат, является повышение частоты оценки деятельности педагогов в организациях, внедривших эффективный контракт: чрезмерно интенсивные оценивающие процедуры могут негативно сказываться на времени, остающемся педагогам для преподавания.

2. Влияние эффективного контракта не очевидно, но других факторов, которые могли бы повлиять на различия в исследованных группах, наше исследование не выявило.

3. Удалось установить наличие умеренной связи между индивидуальным характером трудового договора и доверием педагогов к системе оплаты труда.

Таким образом, мы рекомендуем вводить систему эффективного контракта во всех организациях СПО Московской области, так как его внедрение положительно влияет на нематериальную мотивацию и материальное положение педагогических работников.

Кроме того, обнаружение умеренной связи между информированностью и доверием педагогов к системе оплаты труда позволило сделать вывод о том, что дополнительные мероприятия по повышению информированности педагогов об эффективном контракте могли бы иметь позитивные результаты.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абанкина И.В., Филатова Л.М. Тенденции изменения мотивации учителей в условиях внедрения эффективного контракта // Народное образование. 2015. № 7. С. 98–104.

2. Андреева А.Р., Попова С.А., Родина Н.В. Внедрение эффективного контракта: результаты исследования // Народное образование. 2014. № 10. С. 151–157.

3. Андрущак Г.В. и др. Новая система оплаты труда в школах. Опыт Калининградской и Новгородской областей / Андрущак Г.В., Козьмина Я.Я., Сивак Е.В., Юдкевич М.М. М.; Йошкар-Ола: Центр-Принт, 2010. 392 с.

4. Деркачев П.В. Анализ средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений среднего профессионального образования // Мат-лы VII Международного конгресса-выставки «Global Education – Образование без границ–2013». М.: Министерство

образования и науки РФ, 2013. С. 224–231.

5. Деркачев П.В. Межрегиональные различия в решении задачи повышения заработной платы педагогических работников // Вопросы образования. 2014. № 4. С. 128–147.

6. Деркачев П.В., Дудырев Ф.Ф., Князев Е.А. Введение эффективного контракта в системе СПО: достижения и проблемы // Директор ССУЗа. 2014. № 1. С. 44–46.

7. Деркачев П.В., Пинская М.А. Внедрение эффективного контракта. Состоявшиеся и нереализованные ожидания // Управление школой. 2014. № 7–8 (576). С. 14–28.

8. Доклад Общественной Палаты РФ «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?». М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2007. 78 с.

9. Дудырев Ф.Ф., Деркачев П.В. О чем говорит мониторинг внедрения эффективного контракта в региональных системах СПО // Мат-лы VII Международного конгресса-выставки «Global Education – Образование без границ–2013». М.: Министерство образования и науки РФ, 2013. С. 232–233.

10. Заиченко Н.А. Проблема реалистичности целей эффективного контракта в общем образовании // XVI Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества: В 4 кн. / Отв. ред. Е.Г. Ясин. М.: Изд. дом НИУ ВШЭ, 2016. Кн. 4. С. 605–615.

11. Как сделать профессию учителя – профессией будущего! Уроки со всего мира. Аналитический доклад международного саммита, посвященного профессии учителя / Пер. с англ. Л.И. Заиченко; ред. Н.А. Заиченко. СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ – Санкт-Петербург, 2011. 144 с.

12. Каспржак А.Г. Институциональные тупики российской системы подготовки учителей // Вопросы образования. 2013. № 4. С. 261–282.

13. Курбатова М.В., Левин С.Н. Эффективный контракт в системе высшего образования РФ: теоретические подходы и особенности институционального проектирования // Журнал институциональных исследований. 2013. Т. 5. № 1. С. 55–80.

14. Митрофанов К.Г. Современные институты и технологии профессионализации учителя в системе непрерывного

педагогического образования: монография. Красноярск: Б.и., 2012. 450 с.

15. Моосмюллер Г., Ребик Н.Н. Маркетинговые исследования в SPSS. М.: ИНФРА-М., 2009. 160 с.

16. Пименов А.Ю. Как «заставить» стимулирующую часть новой системы оплаты труда работать на повышение профессионализма учителя? // Народное образование. 2013. № 9. С. 93–98.

17. Постановление Правительства Московской области от 23.08.2013 № 657/36 «Об утверждении государственной программы Московской области «Образование Подмоскovie» на 2014–2018 годы».

18. Постановление Правительства Московской области от 30.04.2013 № 284/18 «Об утверждении плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Московской области» (с изменениями на 2 декабря 2015 года)».

19. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями) // Российская газета – Федеральный выпуск. 28.05.2008. № 4670. URL: <https://rg.ru/2008/05/28/perechen-obrazovanie-dok.html>

20. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.01.2013 №

21 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации планов мероприятий (региональных «дорожных карт») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013–2018 годы)»». URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/12>

21. Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы».

22. Рощин С.Ю. Трудовые контракты и институциональная структура российского рынка труда // Науч. труды Донецк. нац. технич. ун-та. Серия: экономич. Вып. 70. Донецк: ДонНТУ, 2004. С. 121–126.

23. Ушаков К.М. Управление школой: кризис в период реформ. М.: Сентябрь, 2011. 176 с.

Благодарности

Авторы статью благодарят за высказанные комментарии И.В. Абанкину, Н.А. Дерзкову, Ф.Ф. Дудырева, С.И. Заир-Бека, Н.А. Заиченко, А.Г. Каспржака, К.Г. Митрофанова, А.Ю. Пименова, К.Н. Поливанову, С.А. Попову, Н.В. Родину, К.М. Ушакова.

Приложение

Анкета для педагогических работников СПО

1. Улучшилось ли Ваше материальное положение за последний год?
2. Есть ли у Вас необходимость искать дополнительный заработок?
3. Появилось ли у Вас больше свободного времени после введения эффективного контракта?
4. Считаете ли Вы, что оплата Вашего труда в настоящее время соответствует затраченным Вами интеллектуальным и физическим усилиям?
5. Укажите размер Вашего желаемого уровня заработка (в месяц).
6. Укажите размер Вашего реального уровня заработка (в месяц).
7. Какие виды работ Вы готовы выполнять для увеличения своей заработной платы?
8. Знаете ли Вы, как рассчитывается Ваша заработная плата?
9. Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации «стимулирующая» часть распределяется справедливо?
10. Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации?
11. Какова частота оценки Вашей профессиональной деятельности для начисления стимулирующей части к заработной плате?

12. Кто определяет результаты Вашей работы для начисления стимулирующей части к заработной плате?
13. Способствует ли ныне действующая система оплаты труда повышению качества Вашей профессиональной деятельности?
14. Есть ли у Вас дополнительный доход вне образовательной организации?
15. Занимаетесь ли Вы репетиторством вне образовательной организации?
16. Увеличилось ли число молодых педагогов в Вашей организации за последний год?
17. Планируете ли Вы в ближайшее время переходить на другое место работы?
18. Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда реальные результаты Вашей профессиональной деятельности?
19. Считаете ли Вы, что профессия педагога является престижной?
20. Оцените уровень своей информированности об эффективном контракте.
21. Имеет ли трудовой договор, заключенный с Вами, индивидуальный характер, учитывающий Ваши личные профессиональные цели и задачи, или трудовой договор имеет коллективный характер для всех педагогов Вашей организации?
22. Укажите Ваш возраст.
23. Укажите Ваше семейное положение.
24. Сколько в Вашей семье детей?
25. Какую долю Ваша заработная плата занимает в семейном бюджете?
26. На какую сумму в ближайшие полгода Вы планируете осуществить значимую покупку?
27. Укажите Вашу квалификационную категорию.
28. Укажите Ваш педагогический стаж.
29. Укажите Вашу основную должность.
30. Укажите Ваш стаж работы в должности, которую Вы сейчас занимаете.
31. Выберите из списка название Вашего учебного заведения.