

П.В. Деркачев, А.К. Зиновьев

ПЕРЕХОД НА ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Введение

Оплата труда работников любой сферы деятельности всегда порождает массу вопросов и неоднозначных решений. А если говорить о педагогическом сообществе, то все усложняется еще в большей степени из-за ограниченности средств и ограниченных 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» [1]. 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;
- установления соответствующих показателям 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 и введение публичных рейтингов их деятельности [1].

Государственная политика в этом направлении преследует три основных 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 [2].

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» [7]. 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 Российской Федерации «Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее?» 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». И далее: «Необходимо от той модели, с которой мы сейчас молчаливо миримся, — от модели преподавателя-почасовика — перейти к модели преподавателя полного дня. Это значит, что школа, техникум, университет должны платить преподавателю столько, чтобы он мог нигде больше не подрабатывать. Основной зарплаты должно хватать на жизнь, на профессиональное развитие, на содержание семьи» [7].

В статье П.В. Деркачева и М.А. Пинской «Внедрение эффективного контракта. Состоявшиеся и не реализованные ожидания», написанной по итогам обследования школьных директоров и педагогов, делаются следующие выводы. Первый: мнение директоров и учителей 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 школ 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 учителей, либо не запущены, либо их работа не согласована с другими элементами системы управления [4].

Как свидетельствуют данные Росстата, численность обучающихся по программам начального и среднего профессионального образования в течение 2010 — 2012 годов остается стабильной. При этом наблюдается довольно значительное падение численности всех категорий педагогических работников — преподава-

телей, мастеров производственного обучения, воспитателей. Вероятно, одна из главных причин этого состоит в следующем: обеспечивая выполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 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 среднего профессионального образования [5].

А.Р. Андреева, С.А. Попова, Н.В. Родина провели исследование, посвященное изучению особенностей перехода на принципы эффективного контракта в образовательных организациях среднего профессионального образования. В результате исследования 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 образовательных организаций средних профессиональных образований. Отчасти это может быть связано с искусственным форсированием перехода на эффективный контракт, который в соответствии с «Программой поэтапного совершенствования оплаты труда» должен быть введен до 2018 года. Начатый в 2013 году переход на эффективный контракт обеспечил организационные процедуры, но не содержательный

характер изменений: за довольно короткие сроки в большинстве организаций начального и среднего профессионального образования 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, также как и хаотичный поиск способов решения этой задачи самими образовательными организациями, в реальной практике не приводят к оптимальным результатам. Образовательным организациям необходимо методологическое и нормативно-методическое сопровождение дальнейшего внедрения принципов эффективного контракта [6].

Н.А. Заиченко в своем докладе «Проблема реалистичности целей “эффективного контракта” в общем образовании» раскрывает ряд важных рисков введения эффективного контракта.

1. Смысловая (методологическая) размытость. С точки зрения нормативного подхода, введение нового словосочетания «эффективный контракт» смысла не имеет, так как ничем, по сути, не отличается от понятия «трудовой договор». Контракт в реальной действительности не эффективный, а стимулирующий.

2. Транзакционные издержки и доверие. Образовательные услуги, как и иные в отраслях социальной сферы, относятся к доверительным благам. Если это так, то базовым фактором модели оплаты труда в образовании выступает доверие. Эффективным будет контракт, построенный на доверии, имеющий высокую долю гарантированной оплаты (до 85%), что существенно уменьшает стимулы производителей

услуг к имитационной эффективности и увеличивает степень их ответственности, оправдывающей доверие к ним со стороны общества и государства.

3. Информационная асимметрия. При кажущемся обилии информационных потоков достоверной аналитической информации о качестве образовательных услуг недостаточно. Производители некачественных образовательных продуктов и услуг будут получать такие же высокие ставки оплаты, как и те, кто делает свою работу «на совесть». Выигрывать будут имитаторы, владеющие реальной информацией о реальном качестве услуги.

4. Бюрократическая ориентация на эффективность. Бюрократическая ориентация на применение показателей эффективности, рекомендованных «сверху», создает, с одной стороны, иллюзию достижения определенного уровня эффективности, с другой — имитирует прозрачность распределения ресурсов (дополнительно выделенных средств на оплату труда). Руководители образовательных организаций не вступают в борьбу с ветряными мельницами — за пределами велики транзакционные издержки, дешевле адаптировать ситуацию «под себя» в целях защиты от бюрократического давления, когда внедрение или иллюзия внедрения эффективного контракта помогает ослабить давление извне (от районных или городских властей) и даже получить дополнительный бонус на перспективу.

5. Эффект плацебо. Реальное действие эффективного контракта можно сравнить с эффектом плацебо, когда вещество без явных лечебных свойств используется в качестве лекарственного средства, лечебный эффект которого связан с верой пациента в действенность препарата. В нашем случае это звучит примерно так, «если нам за качество образова-

тельной услуги увеличили заработную плату, значит, мы действительно это качество повысили».

6. Институциональная пробка. Можно зафиксировать отрыв идеи и практики внедрения «эффективного контракта» от ключевых идей «новых систем оплаты труда» в регионах, что порождает новые противоречия и квази-эффекты. С введением с 2012 года эффективного контракта нормативно были практически уничтожены ранее существовавшие институты оплаты труда, но сформировавшаяся культура, заложенная в работающие модели оплаты, «конфликтует» с новыми правилами. В результате — выигрывают те, кто не формировал свои модели оплаты и не имел правил, которые необходимо изменять с «приходом» эффективного контракта. Одновременно переизбыток новых норм в системах оплаты не позволяет хорошо работать ни старой системе, ни новым нормам.

7. Институциональная ловушка. К институциональным ловушкам мы относим неэффективные устойчивые самоподдерживающиеся нормы. Образование, как мериторное благо, «зависимо» от государства, так как (по Р. Масгрейву) спрос на образование со стороны частных лиц отстаёт от желаемого обществом, потому стимулируется государством. Одновременно держателями этого блага являются конкретные люди, в нашем случае — педагоги, чрезвычайно адаптивные к изменениям, так как реформирование и модернизация — перманентное состояние системы. Политика государства в среднесрочной перспективе (до 2018 года) зафиксирована индикаторами дорожной карты и связана с «эффективным контрактом». Имитационная модель квази-эффективного поведения, с реактивной скоростью формируемая в настоящее время, станет той нормой поведения (ловушкой), выход из которой потребует

гораздо больших издержек материального и гуманитарного характера и более длинной «дорожной карты», чем вход в формат взаимоотношений под именем «эффективный контракт» [3].

Таким образом, по результатам анализа литературы можно выделить две группы аргументов при рассмотрении эффективного контракта. Первая группа аргументов, которую мы бы назвали «реформаторская», заключается в том, что введение эффективного контракта будет способствовать повышению мотивации педагогических работников к деятельности в системе образования. Вторая группа аргументов, которую мы бы назвали «консервативная», говорит о том, что внедрение эффективного контракта не будет иметь позитивных последствий.

Методология исследования

Исходя из изложенного считаем актуальным проведение исследования перехода на эффективный контракт организаций среднего профессионального образования Московской области для выявления его результатов и поиска возможных решений и рекомендаций.

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

Объектом исследования выступали педагогические работники организаций среднего профессио-

нального образования, подведомственных Министерству образования Московской области. Общее число таких организаций составило 83.

Каждая организация существует в особом контексте, поэтому формируя экспериментальную и контрольную группу, мы преследовали цель включить разные типы организаций среднего профессионального образования, которые работают в Московской области. Для этого по каждой из организаций были собраны статистические данные с использованием информации из региональной системы электронного мониторинга (РСЭМ) профессионального образования Московской области.

Показатели характеризуют четыре группы критериев, в которых существуют организации: территориальный критерий (организации, расположенные на разных территориях, обладают неравными возможностями), критерий производительности труда (организации с высокой производительностью труда имеют больше возможностей для увеличения заработной платы педагогов), финансовый критерий (организации, имеющие в своем распоряжении больше ресурсов, могут направить больше средств на заработную плату педагогов), критерий уровня образовательных программ (организации, имеющие более высокий уровень образовательных программ, имеют большую финансовую устойчивость и возможности привлечения внебюджетных средств для финансирования заработной платы педагогов). В результате были получены данные по следующим показателям.

- Территориальный критерий: расстояние 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 среднего профессионального образования проводилась при помощи кластерного анализа. Кластерный анализ используют для классификации объектов в относительно однородные группы при наличии многомерных данных. В нашем случае мы проводили иерархический кластерный анализ (метод древовидной кластеризации). В целях сравнимости все показатели были стандартизованы. В качестве меры расстояния использовалось евклидово расстояние, а в качестве алгоритма объединения объектов в кластеры — метод Уорда.

Характеристика кластеров, приведенная в табл. 1 и на рис. 1, показывает нам отличия, которые имеются между кластерами.

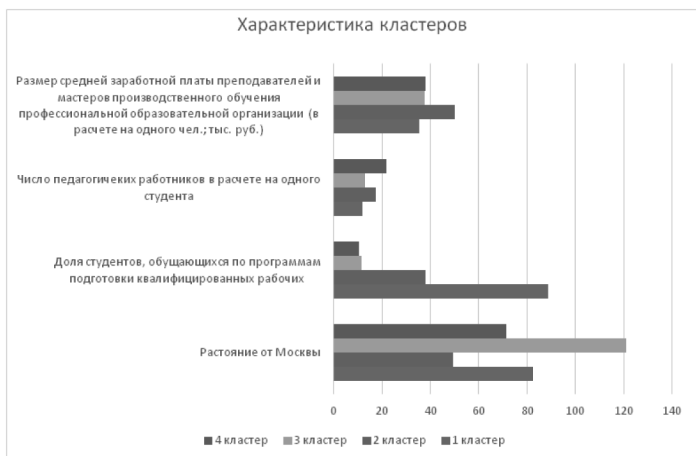


Рис. 1

Таблица 1

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

№ кластера	Удаленность от Москвы	Доля студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих	Число педагогических работников в расчете на одного студента	Размер средней заработной платы преподавателей и мастеров п/о	Описание кластера
1 кластер	82	89	12	36	<i>НПО</i> — в кластере сосредоточены организации, в которых преобладает подготовка квалифицированных рабочих (бывшие профессии НПО)
2 кластер	49	38	17	50	<i>Премиум</i> — кластер в котором в основном сосредоточены организации, на базе которых организованы ресурсные центры с дополнительным финансированием на МТБ и сетевое взаимодействие по профильному направлению

Окончание табл. 1

№ кла- стера	Удален- ность Моск- вы	Доля студентов, обучающихся по программам подго- товки квалифици- рованных рабочих	Число педаго- гических ра- ботников в рас- чете на одного студента	Размер сред- ней заработной платы пре- подавателей и мастеров п/о	Описание кластера
3 кластер	121	12	13	38	<i>Периферийный</i> – включающий в себя организации, основной деятельностью которых на протяжении долгого времени ведется подготовка специали-стов среднего звена истинные представители системы СПО
4 кластер	71	11	22	38	<i>Смешанный</i> – очень похожий на третий, но высоко число педагогов в расчете на одного студента, его сильно отличает количество из-за бо-лее высокого количества заочников в ПОО

Внутри каждого кластера случайным образом было выбрано как минимум по одной образовательной организации, которые перешли на эффективный контракт. Всего таких организаций было выбрано пять. Педагогические работники этих 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. Всего таких организаций было выбрано семь. Педагогические работники таких организаций вошли в контрольную группу.

Для получения информации непосредственно от педагогических работников был использован метод социологического опроса. Анкета была разработана группой директоров и заместителей директоров образовательных учреждений, обучающихся по магистерской программе «Управление образованием» Департамента образовательных программ Института образования Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» под руководством А.Ю. Пименова и П.В. Деркачева, затем переработана для нашего исследования. Анкета включает 31 вопрос. Анкетный опрос проводился на компьютере в электронной анкете, сделанной в Google Forms, 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 них. Всего было опрошено 280 педагогических работников организаций среднего профессионального образо-

вания, среди которых 115 вошли в экспериментальную группу, а 165 — в контрольную группу.

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

Критерий Колмогорова — Смирнова — это непараметрическая альтернатива t -критерию для независимых выборок. Данный критерий используется в случае, когда переменные выражены в порядковой шкале. Если t -критерий $\leq 0,05$, 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 группой 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:

- № 24. «Сколько в Вашей семье детей?»
- № 27. «Ваша квалификационная категория?»
- № 28. «Ваш педагогический стаж?»
- № 30. «Стаж работы в должности?»

Анализ значимости по следующему вопросу выявил статистически значимые различия в экспериментальной и контрольной группах:

- № 22. «Ваш возраст?»

Возраст респондентов в контрольной группе и в экспериментальной имеет различную медиану (рис. 2). Разница средних значений в экспериментальной и контрольной группах составляет 4 года. Следовательно, по показателю возраста респондентов выборки в экспериментальной группе отличаются от контрольной группы.

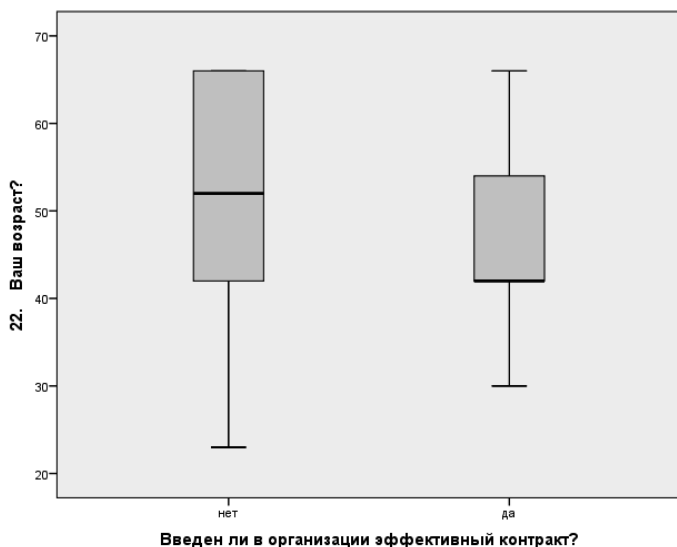


Рис. 2

Таким образом, четыре из пяти параметров говорят об однородности выборки, поэтому мы будем считать, что выборки экспериментальной и контрольной групп сформированы репрезентативно.

Кроме того, в работе применяется коэффициент корреляции Спирмена — мера линейной связи между случайными величинами. Корреляция Спирмена является ранговой, то есть для оценки силы связи используются не численные значения, а соответствующие им ранги [8].

Результаты исследования

Мы рассмотрели только те вопросы, которые показали статистическую значимость различий в средних значениях между экспериментальной и контрольной группами.

Вопрос № 1. «Улучшилось ли Ваше материальное положение за последний год?». У респондентов экспериментальной группы ощущение улучшения материального положения выше. Разница является статистически значимой. Медиана (рис. 3) экспериментальной группы равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»). Можно предположить, эти различия объясняются переходом организаций экспериментальной группы на эффективный контракт.

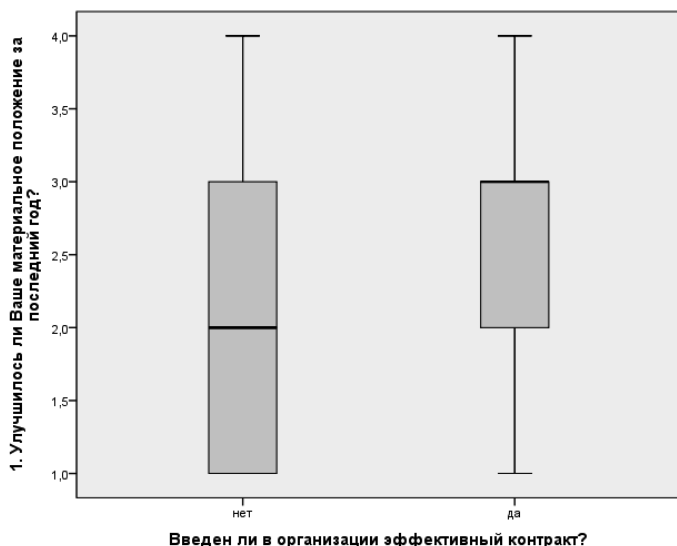


Рис. 3

Вопрос № 5. «Укажите размер Вашего желаемого уровня заработка (в месяц)». Следует сделать вывод

о том, что разница в размерах желаемого уровня заработка статистически значима. Из чего можно сделать вывод, что в экспериментальной группе ожидание возможного увеличения заработка выше, чем в контрольной группе (рис. 4).

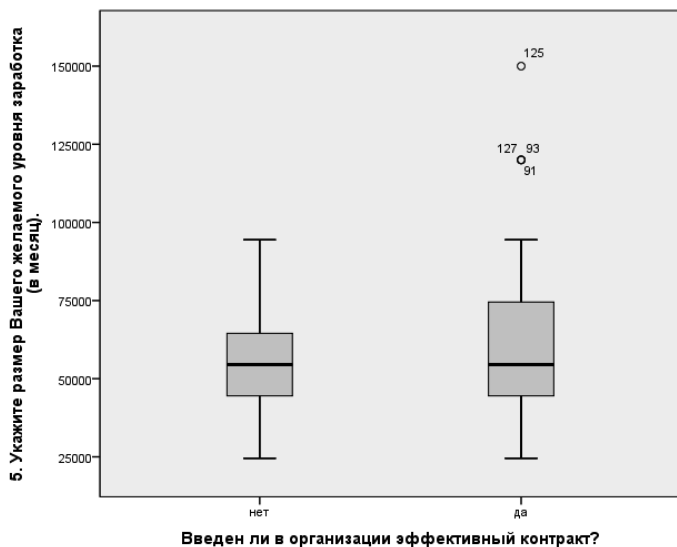


Рис. 4

Вопрос № 9. «Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации “стимулирующая” часть распределяется справедливо»? В справедливость распределения стимулирующей части заработной платы в контрольной группе респонденты верят значительно меньше, из чего можно сделать вывод, что переход на эффективный контракт делает эту процедуру более прозрачной и понятной для педагогических работников. Две группы статистически значимо отличаются по данному параметру (рис. 5), и можно сделать предположение, что на это повлиял переход на эффективный контракт.

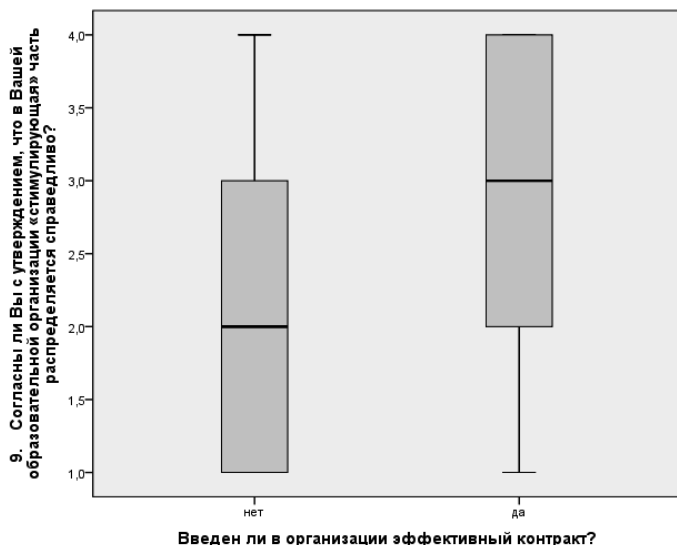


Рис. 5

Вопрос № 10. «Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации?» Респонденты экспериментальной группы больше доверяют процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате. Медиана экспериментальной группы на рис. 6 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»). Две группы статически отличаются, и можно сделать предположение, что это эффект перехода на эффективный контракт является позитивным.

Вопрос № 11. «Какова частота оценки Вашей профессиональной деятельности для начисления стимулирующей части к заработной плате?» Частота оценки профессиональной деятельности статистически значительно различается, — в контрольной группе преобладает ежеквартальный период (25,9%), в экспериментальной группе ежемесячный период (40,9%). Для эффективно-го контракта характерна большая частота оценки.

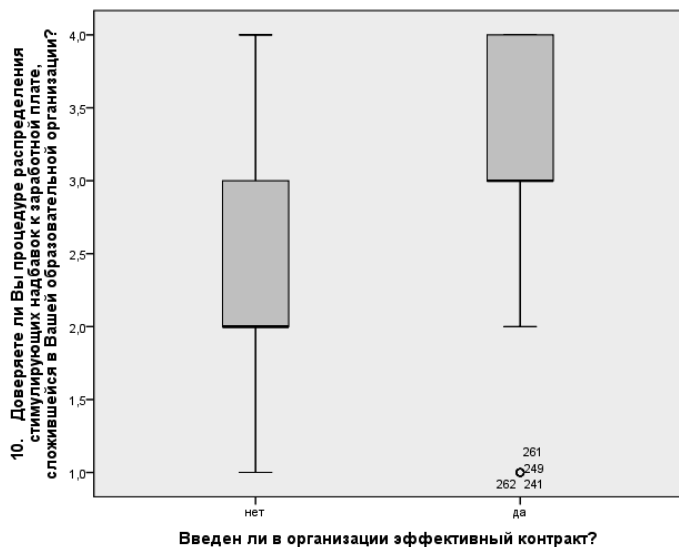


Рис. 6

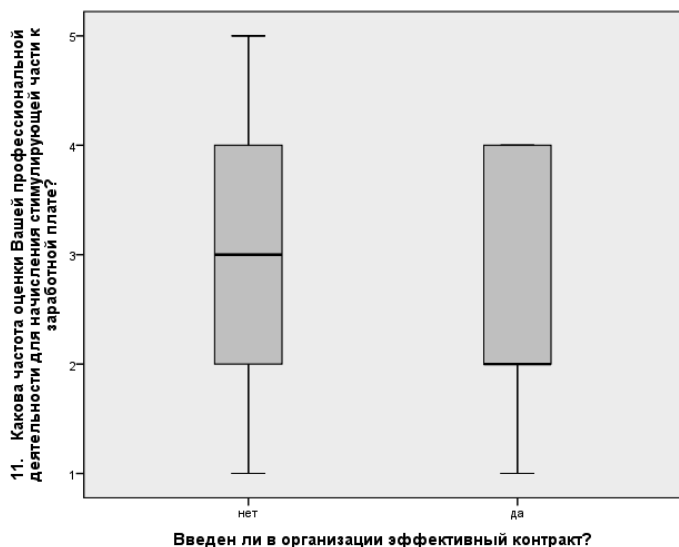


Рис. 7

Вопрос № 13. «Способствует ли ныне действующая система оплаты труда повышению качества Вашей профессиональной деятельности?» Респонденты экспериментальной группы считают, что ныне действующая система оплаты труда способствует повышению качества профессиональной деятельности. Медиана экспериментальной группы на рис. 8 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»). Две группы статистически значимо отличаются по данному параметру, и можно сделать предположение, что присутствует положительный эффект перехода на эффективный контракт.

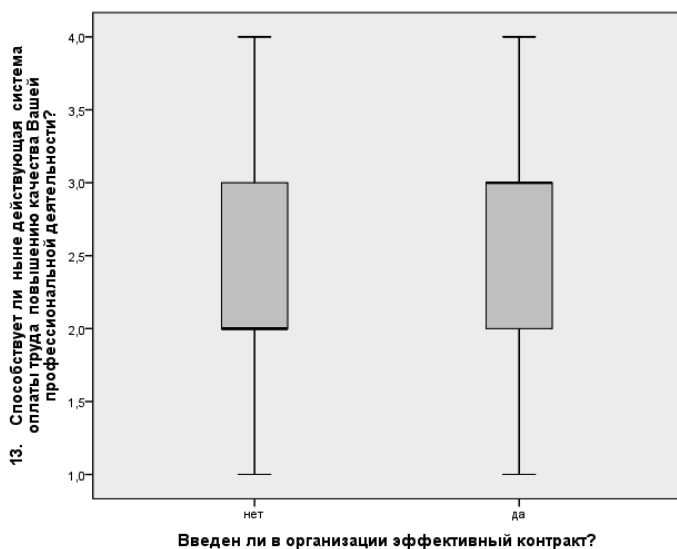


Рис. 8

Вопрос № 18. «Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда реальные результаты Вашей профессиональной деятельности?» Медиана экс-

периментальной группы на рис. 9 равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2,5 («скорее нет, чем да»). Две группы статистически отличаются по данному параметру, и можно сделать предположение, что присутствует эффект перехода на эффективный контракт.

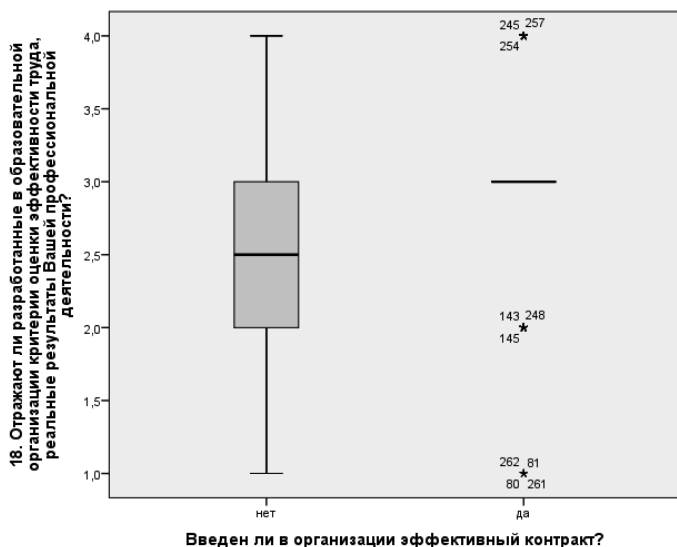


Рис. 9

Вопрос № 19. «Считаете ли Вы, что профессия педагога является престижной?» Большая часть респондентов экспериментальной группы по сравнению с контрольной группой считают, что профессия педагога является престижной. Медиана (рис. 10) экспериментальной группы равна 3 («скорее да, чем нет»), в контрольной группе медиана равна 2 («скорее нет, чем да»). Можно говорить о том, что две группы статистически отличаются по данному параметру, и предположить, что присутствует положительный эффект перехода на эффективный контракт.

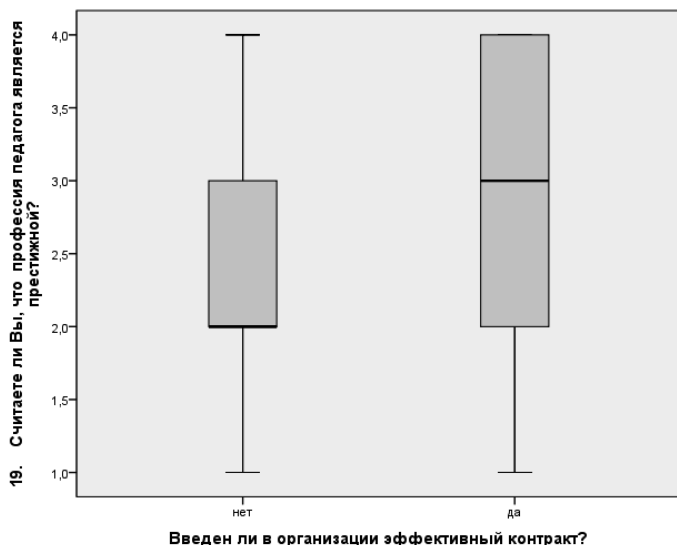


Рис. 10

Коэффициенты корреляции Спирмена показывают следующие значения (при этом статистическая значимость всех коэффициентов находится на 1%-ом уровне):

0,329 между ответами на вопросы № 20. «Оцените уровень своей информированности об эффективном контракте» и № 10. «Доверяете ли Вы процедуре распределения стимулирующих надбавок к заработной плате, сложившейся в Вашей образовательной организации?»

0,341 между ответами на вопросы № 20. «Оцените уровень своей информированности об эффективном контракте» и № 18. «Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда реальные результаты Вашей профессиональной деятельности?»

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между уровнем информированности педагогов и уровнем их доверия к системе оплаты труда.

- 0,339 между ответами на вопросы № 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?» и № 9. «Согласны ли Вы с утверждением, что в Вашей образовательной организации “стимулирующая” часть распределяется справедливо?»

- 0,335 между ответами на вопросы № 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?» и № 18. «Отражают ли разработанные в образовательной организации критерии оценки эффективности труда реальные результаты Вашей профессиональной деятельности?»

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между индивидуальным характером трудового договора и уровнем доверия педагогов к системе оплаты труда.

- 0,383 между ответами на вопросы № 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?» и № 20. «Оцените уровень своей информированности об эффективном контракте».

Это означает, что имеется умеренная положительная связь между индивидуальным характером трудового договора и уровнем информированности педагогов об эффективном контракте.

Выводы

Подводя итоги исследования, хотелось бы выделить следующее. Несмотря на довольно солидное количество образовательных организаций среднего профессионального образования Московской области, с помощью кластерного анализа была сделана репрезентативная выборка. Впоследствии анализ анкетных данных подтвердил, что выборке можно доверять. Единственным фактором, который не совсем соответствовал схожести двух групп, экспериментальной и контрольной, было небольшое расхождение в возрасте педагогических работников. В экспериментальной группе оказался немногим более молодой педагогический состав.

Выявление результатов эффективного контракта привело нас к ряду довольно интересных факторов. Ярким выраженным фактом можно считать, что в организациях, в которых перешли на эффективный контракт, оценка своего материального положения, ожидания будущих доходов, доверие к системе оплаты труда, оценка престижности учительской профессии, связь системы оплаты труда с качеством преподавания выше, чем в организациях, не перешедших на эффективный контракт. Единственный параметр, который нельзя трактовать как однозначный позитивный результат, — это повышение частоты оценки деятельности педагогов в организациях, внедривших эффективный контракт: чрезмерно интенсивные оценивающие процедуры могут негативно сказываться на времени, выделяемом педагогами для преподавания.

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

Так же удалось установить, что имеется умеренная связь между индивидуальным характером трудового договора и доверием педагогов к системе оплаты труда.

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

Кроме того, была обнаружена умеренная связь между информированностью и доверием педагогов к системе оплаты труда. Следовательно, мы рекомендуем проводить дополнительные мероприятия по повышению информированности педагогов об эффективном контракте.

Литература

1. 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».
2. Приказ Минтруда России 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)».
3. *Заиченко Н.А.* Проблема реалистичности целей «эффективного контракта» в общем образовании: Доклад на XVI Апрельской международной научной конференции НИУ ВШЭ.
4. *Деркачев П.В., Пинская М.А.* Внедрение эффективного контракта. Состоявшиеся и нереализованные ожидания // Управление школой. 2014. № 7–8 (576).

5. *Деркачев П.В., Дудырев Ф.Ф., Князев Е.А.* Введение эффективного контракта в системе СПО: достижения и проблемы // Директор среднего специального учебного заведения. 2014. № 1.
6. *Андреева А.Р., Попова С.А., Родина Н.В.* Внедрение эффективного контракта: результаты исследования // Народное образование. 2014. № 10.
7. Доклад Общественной Палаты РФ: Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? НИУ ВШЭ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2007. — 78 с.
8. *Моосмюллер Г., Ребик Н.Н.* Маркетинговые исследования в SPSS: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 160 с.