

НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Первичная профсоюзная организация работников
Томского государственного университета

Всероссийская
научно-практическая конференция
**«Социальная политика в системе
высшего образования в условиях пандемии
и после ее окончания:
НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ»**

3–4 июня 2021 г.

Сборник научных трудов

Под редакцией О.Э. Мерзлякова

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

УДК 316.334.3:378

ББК 66.3,4+74.48

В85

В85 Всероссийская научно-практическая конференция
«Социальная политика в системе высшего образования
в условиях пандемии и после ее окончания: новые вызовы
и возможности» : сборник научных трудов / под ред.
О.Э. Мерзлякова. – Томск : Издательство Томского
государственного университета, 2021. – 140 с.

ISBN 978-5-94621-997-6

Сборник научных трудов содержит материалы Всероссийской научно-практической конференции «Социальная политика в системе высшего образования в условиях пандемии и после ее окончания: новые вызовы и возможности», посвященной обмену опытом по актуальным проблемам современного образования. Научные исследования раскрывают проблемы и перспективы дальнейшего развития социальной политики в высшей школе, в период пандемии и после ее окончания.

Для представителей научного педагогического сообщества, председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей образовательных организаций.

УДК 316.334.3:378

ББК 66.3,4+74.48

ISBN 978-5-94621-997-6

© Авторы статей, 2021

© Томский государственный университет, 2021

Содержание

Вступление (<i>О.Э. Мерзляков</i>)	6
--	---

Секция 1

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

<i>Гордеев С.Е.</i> Основные социально-экономические аспекты организации правовой защиты работников образовательных учреждений и улучшения качества образования в условиях пандемии	9
<i>Журавель И.Б.</i> Социальная ответственность профсоюзного лидера и витальные ценности	14
<i>Иванова А.Ю., Гончарова Е.В., Скрипник Г.М.</i> Анализ проблемных ситуаций в период распространения COVID-19 в студенческой среде	25
<i>Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю.</i> Коллективный договор как инструмент социального партнерства в системе высшего образования в условиях пандемии и после нее	30
<i>Пасько Е.В.</i> Ценностные ориентиры современного педагога как фактор устойчивого социального самочувствия: профилактика профессионального выгорания	38
<i>Сорокин С.Э.</i> «Третья миссия» университетов в период пандемии: опыт и перспективы	43
<i>Такмазян А.С., Самойлова К.Н.</i> Основные проблемы высшего образования в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции, пути их решения	49
<i>Тимофеева А.Ю., Алексеев Л.А.</i> Проблемы учебного процесса в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции	53
<i>Шкурина А.М.</i> Социальное партнерство – успех взаимодействия вузов и профсоюзов	57

Секция 2
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОХРАНА ТРУДА
И ЗДОРОВЬЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

<i>Анисимов А.Е.</i> Новые подходы и возможности в сфере социально-трудовых отношений с преподавателями вузов	63
<i>Жилина Е.Н.</i> Проблемы экологической безопасности территорий учебных баз и полигонов Томского государственного университета до и после окончания пандемии COVID-19	74
<i>Куксин А.В., Потапова Н.В.</i> Популяризация здорового образа жизни как компонент реализации профессиональной компетенции педагога высшего образования в рамках работы профсоюзной организации сотрудников Кубанского государственного университета	79
<i>Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю.</i> Социальное партнерство – гарант системного управления охраной труда в современном вузе в условиях пандемии	84
<i>Романовская Г.В.</i> Психологическое здоровье преподавателей в условиях пандемии и после ее окончания	90
<i>Таймасова Р.М., Воробьев Д.Н.</i> Изменения в трудовой деятельности педагогов Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева в период пандемии 2020 г.: социальное партнерство в новых условиях	94

Секция 3
ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ
В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ВУЗА (БЕЗОПАСНЫЙ КАМПУС)

<i>Богуцкая Т.В.</i> Проблемы в деятельности профсоюзных организаций в условиях пандемии	102
<i>Рогалева Г.И.</i> Коллективный договор как регулятор социально-трудовых отношений	107
<i>Скорина С.Ф.</i> Профсоюзы на защите трудовых прав преподавателей при дистанционном образовании	113

<i>Соломонов М.Б., Никифоров Н.И., Тарабукина С.Х.</i> Взаимодействие профсоюза и руководства Северо-Восточного федерального университета им. М.К. Аммосова в соблюдении трудового законодательства: уроки пандемии	118
<i>Чапыгин И.В.</i> Деятельность профсоюзной организации по участию в управлении вузом и формированию корпоративной культуры	124
<i>Юмашева Т.А.</i> Некоторые аспекты влияния пандемии на образование	129
<i>Якунина Е.Н.</i> Инновационные технологии социализации студентов и сотрудников в образовательном процессе вуза	133

Вступление

В условиях распространения новой коронавирусной инфекции произошли значительные изменения во всех областях жизнедеятельности человека, которые существенно отразились на социальной сфере. Последняя представляет собой совокупность отраслей, оказывающих непосредственное влияние на уровень благосостояния и качество жизни населения.

В рамках конференции ее участники из Москвы, Санкт-Петербурга, Томска, Ростова-на-Дону, Челябинска, Ижевска, Архангельска, Волгограда, Красноярска, Новосибирска, Читы, Ухты, Сургута, Чебоксар, Перми, Новочеркаска, Саратова, Краснодар, Улан-Удэ, Балашова, Иркутска, Барнаула обсудили самые актуальные вопросы в сфере высшего профессионального образования России. Освещена деятельность российских университетов в период пандемии в контексте реализации ими политики социальной ответственности, а также проблемы студенчества и набора абитуриентов, новые методы и формы работы для достижения максимального эффекта и устойчивости социальной политики и социального партнерства в вузах.

Острая полемика состоялась по вопросам практики перехода на дистанционный режим работы и оплаты труда научно-педагогических работников (НПР), нормирования труда профессорско-преподавательского состава (ППС), срочных трудовых договоров, показателей эффективности НПР, скрытой безработицы или неполной занятости преподавателей вузов, места российских вузов в глобальных рейтингах, профилактике профзаболеваний и профессионального выгорания преподавателей. Также на конференции обсудили работу комиссии по рассмотрению трудовых споров как механизма урегулирования трудовых конфликтов. Ряд докладов

был посвящен популяризации здорового образа жизни как компонента реализации профессиональной компетенции педагога высшего образования.

В настоящее время в сфере социально-трудовых отношений в организациях высшего образования наблюдается ряд проблем, которые являются препятствием для развития кадрового потенциала высшей школы, реализации амбициозных проектов и решения задач, стоящих перед отраслью.

По итогам обсуждения нормативно-правового обеспечения и практической реализации социальной политики вуза, как элемента корпоративной стратегии в новых условиях, было составлено обращение к министру науки и высшего образования РФ и Общероссийскому профсоюзу образования, которое включало следующие пункты:

1. Инициировать совместную разработку обязательных к применению типовых норм времени для учета учебной, учебно-методической, научно-исследовательской и других видов работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом.

2. Рассмотреть вопрос о создании проекта Примерного положения о временном переводе работников на дистанционную работу.

3. Внести изменения и дополнения в уставы образовательных организаций высшего образования в части пункта о рассмотрении отчетов руководителей структурных подразделений Университета и изложить его в следующей редакции: «...рассмотрение отчетов руководителей структурных подразделений Университета, включающих информацию представительных органов работников».

4. В рамках социального партнерства, принципы которого закреплены в Конституции РФ, а также в ходе реализации программы «Приоритет-2030» повышать уровень ответственности работодателя к работнику, учитывая ценность его труда и значимость каждого отдельного работника.

Организаторы мероприятия:

Общероссийский Профсоюз образования и науки Российской Федерации.

Томская территориальная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Координационный совет председателей первичных профсоюзных организаций вузов РФ (КСП).

Студенческий координационный совет (СКС).

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Первичная профсоюзная организация сотрудников Томского государственного университета.

О.Э. Мерзляков,
председатель профсоюзной организации сотрудников
Томского государственного университета,
кандидат биологических наук, доцент

Секция 1
СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА КАК ЭЛЕМЕНТ
КОРПОРАТИВНОЙ СТРАТЕГИИ
И СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

УДК 331

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
ОРГАНИЗАЦИИ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УЛУЧШЕНИЯ
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

С.Е. Гордеев

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону, gordeev.se@mail.ru*

Аннотация. Рассматриваются основные социально-экономические аспекты, позволяющие реализовать комплексный подход к решению задач по организации системы правовой защиты работников образовательных учреждений, а также поддержанию планируемого уровня качества образования в условиях пандемии.

Ключевые слова: система правовой защиты работников образовательных учреждений, коллективный договор, качество образования, дистанционная форма обучения, социальное партнерство

В настоящее время в условиях пандемии коррекция социально-трудовых отношений является одной из первостепенных задач, направленных на повышение уровня правовой защищенности работников образовательных учреждений, за счет использования новых различных методов и приемов проведения правовой работы

по вопросам эффективности применения на практике положений трудового законодательства, обеспечивающих социально-экономические гарантии. Безусловно, профсоюзная организация должна обеспечивать заботу не только о своих членах, но и обо всех работниках, которые нуждаются в защите, поддержке и соблюдении законодательства и иных нормативно-правовых актов в рамках социального партнерства согласно этическим, правовым, благотворительным и иным принципам. Реализуемые направления должны быть своевременными и востребованными, охватывать всех работников образовательных учреждений. В целях осуществления и поддержания на новом уровне правовой работы профсоюзные организации должны определить целый ряд нижеуказанных мероприятий.

Кроме того, важно отметить, что в основу деятельности профсоюзной организации заложены принципы социальной ответственности, которые формируются не только с учетом потребностей членов профсоюза, но также и возможностей работодателя как социально ориентированного субъекта сотрудничества. Для этого необходимо учитывать важность диалога с социальным партнером-работодателем и со всеми работниками образовательных учреждений с обязательной обратной связью. Поддерживать уровень открытости деятельности профсоюзной организации позволяет своевременное информирование работников образовательных учреждений. Данные мероприятия будут способствовать широкой популяризации результатов правозащитной работы и усиления пропаганды правовых знаний среди работников образовательных учреждений. Таким образом, профсоюзная организация должна быть эффективной и социально ответственной, осуществляя функции правовой защиты интересов членов профсоюза в условиях пандемии.

Не менее важным в этих условиях является также и поддержание системы защиты прав работников и мер, направленных не только на разрешение трудового конфликта, но и на его предотвращение.

С этой целью профсоюзная организация совместно с социальным партнером должны разрабатывать локально-нормативные акты, регулирующие нормы социально-трудовых отношений, с обязательным прохождением стадии юридической экспертизы с обеих сторон. Соответственно, в условиях применения дистанционных форм обучения при построении системы правовой защиты работников образования профсоюзная организация и работодатель в рамках социального партнерства должны ориентироваться на основные положения не только федерального законодательства, регулирующего нормы трудового права, но и локально-нормативных актов образовательного учреждения, в первую очередь коллективного договора. Своевременное внесение изменений в пункты коллективного договора, касающихся новых форм работ, связанных с дистанционным обучением, может быть более эффективным и актуальным в целях социально-экономической защиты работников образования. Именно правовая база, сформированная из положений пунктов коллективных договоров образовательных учреждений, может стать основой для дальнейшего их рассмотрения при включении в Трудовой кодекс РФ.

Многие из вышеуказанных направлений могут осуществляться через социальные программы, которые должны носить регулярный и системный характер. Реализуемые направления должны быть своевременными и востребованными, охватывать всех работников. Профсоюзная организация в дальнейшем должна планировать деятельность по вышеуказанным направлениям с целью улучшения условий жизни, обеспечения соответствующих условий труда, защиты прав работников и регулирования социально-трудовых отношений при проведении мероприятий по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции.

Кроме того, в условиях пандемии в целях поддержания качества образования на должном уровне необходимо формировать процедуры планомерного развития системы образования, ее соот-

ветствия требованиям настоящего времени и потребностям работника в рамках стратегии социально-экономического развития образовательного учреждения. При применении дистанционной формы обучения в целях достижения запланированного уровня ее качества внедрение комбинированной модели необходимо проводить, опираясь на опыт работы образовательных учреждений всех уровней. Для достижения этой цели важно совершенствовать методы оценки качества обучения на различных этапах, методику организации учебного и воспитательного процессов, а также подходы к управлению и самоуправлению с позиций качества.

Далее необходимо учитывать, что качество образования имеет многоуровневую стратегию развития, которая определена как изменениями в деятельности образовательных учреждений, так и окружающей их социально-политической обстановкой и технологическими инструментариями. Соответственно, в условиях пандемии для обеспечения качества преподавания работники образовательных учреждений должны быть обеспечены современным информационно-технологическим оборудованием и средствами, гарантирующими достижение уровня подготовки специалистов соответствующим нормативам и стандартам.

Также достижение заданного качества образования возможно при соблюдении условий, при которых обеспечивается высокий уровень подготовки преподавателей, качество составления учебных программ, дидактических и методических материалов, усовершенствование материально-технической и социально-бытовой инфраструктуры образовательных учреждений. Одной из важных задач является повышение уровня средней заработной платы работников образования, которое возможно как за счет финансирования со стороны бюджетов различных уровней, так и экономических субъектов, являющихся заказчиками на подготовку квалифицированных кадров.

Таким образом, в условиях пандемии качественное профессиональное образование должно в первую очередь являться средством

социальной защиты, гарантией экономической стабильности, профессиональной и творческой самореализации работника образования, что в дальнейшем должно обеспечить рост качества подготовки будущих высококвалифицированных специалистов в различных сферах трудовой деятельности.

Необходимо отметить, что реализация названных приоритетных направлений по правовой защите основывается на совместном сотрудничестве и их финансировании в рамках конструктивного диалога, что позволит сформировать банк положительных достижений на всех уровнях партнерства. Для этого необходимо учитывать важность диалога с социальным партнером-работодателем и со всеми членами профсоюзной организации с обязательной обратной связью.

Таким образом, только комплексный подход к решению задач по организации системы правовой защиты позволит создать в целом универсальную методологию, которая будет применяться в любой профсоюзной организации с учетом специфики структуры и деятельности образовательного учреждения в рамках социального партнерства.

THE MAIN SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF THE ORGANIZATION OF LEGAL PROTECTION OF EMPLOYEES EDUCATIONAL INSTITUTIONS AND IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC

Gordeev S.E.

Abstract. The article considers the main socio-economic aspects that allow implementing an integrated approach to solving the problems of organizing a system of legal protection of employees of educational institutions, as well as maintaining the planned level of quality of education in the conditions of a pandemic.

Keywords: system of legal protection of employees of educational institutions, collective agreement, quality of education, distance learning, social partnership

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗНОГО ЛИДЕРА И ВИТАЛЬНЫЕ ЦЕННОСТИ

И.Б. Журавель

*Сургутский государственный университет ХМАО – Югры,
г. Сургут, zhuravel_ib@surgu.ru*

Аннотация. Рассмотрена актуальная проблема социальной ответственности профсоюзной деятельности, роль профсоюзного лидера в условиях модернизации системы профессионального образования, а также вопрос важности профсоюзного лидерства и витальных ценностей.

Ключевые слова: социальная ответственность, профсоюзный лидер, витальные ценности

На протяжении последних лет в России происходит формирование социального партнерства, предпринимаются попытки создания институтов трипартизма на разных уровнях (федеральном, региональном). Правительством РФ принята программа «Развитие образования» на 2018–2025 гг., где предусмотрены новые подходы и взгляды на роль образования. Таким образом, механизм регулирования трудовых отношений постепенно приобретает некоторые формы, в основе которых лежит принцип социального партнерства. Социальными партнерами формирующегося диалога являются государство, работодатели и профсоюзы.

Профсоюз может рассматриваться как продавец услуг по защите экономических, нравственно-этических и других интересов работника, а вступивший в него работник – как их покупатель. В таком случае явно просматривается спрос на услугу и предложение, следовательно, отношения между профсоюзом и его членами становятся экономическими, рыночными.

На наш взгляд, у профсоюза есть очень важные функции: развитие рыночных отношений, формирование рынка труда и в сложившихся современных условиях – защита интересов работника и

сохранение психологического здоровья участников образовательного процесса.

Таким образом, возрастает социальная ответственность профсоюзного лидера перед членами профсоюзного коллектива. Социальная ответственность – это этический принцип, заключающийся в том, что для реализации общественного долга в процессе принятия решений необходим учет не только интересов индивидов или организаций, принимающих эти решения, но и интересов, ценностей и целей широких социальных групп и общества в целом [1]. Но это широкое понятие. Социальная ответственность – это сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества.

В науке (социологии, психологии и др.) нет более четкого определения этому понятию. Существует множество способов разделить социальную ответственность. Главным и основным среди них является деление на перспективную и ретроспективную. Перспективная ответственность – это понимание индивидом всей глубины его ответственности перед обществом, которое предотвращает совершение им противоправных деяний. То есть перспективная отвечает за то, как человек будет вести себя в будущем. Между тем она же относится к действиям индивида в настоящем времени, к тому, насколько он исполняет свои обязанности по отношению к обществу. Этот вид ответственности чрезвычайно близок к социальным нормам. Ретроспективная ответственность – это ответственность за прошлое. В подавляющем большинстве случаев юристы имеют в виду именно ретроспективную ответственность, потому что ни в одной из стран мира еще не предусмотрено наказание за мысли, желания и намерения, к которым не была осуществлена никакая подготовка. Мораль тоже относится к основным видам социальной от-

ветственности. Она бывает перед самим собой, перед другими людьми и перед обществом в целом.

Моральная ответственность, которая является частью социальной ответственности, чаще всего обращает внимание только на вторые два варианта. В особенности на моральную ответственность перед другими людьми. А вот то, что человек делает со своей жизнью, остается у него на совести и никак не связано с чувством вины. Это относится к внутренним видам социальной ответственности, а не к внешним. Есть и еще один вид социальной ответственности – профессиональная ответственность.

Профессиональная ответственность характеризуется в первую очередь вредными последствиями, которые испытывает на себе постороннее лицо в результате добросовестного или, напротив, непрофессионального исполнения человеком своих обязанностей. То есть понятие профессиональной ответственности можно выразить тем, что каждый человек отвечает за проделанную им работу. И если кто-то совершит ошибку в ходе своей профессиональной деятельности, то он должен понести за нее серьезное наказание.

Профсоюзы при определенных условиях могут позитивно влиять на развитие рынка, поднимая цену рабочей силы и создавая тем самым условия не только улучшения жизни людей, но и экономического роста. Пока они работают преимущественно на первичном рынке, в традиционном производстве, вторичный рынок с его нестабильностью и негарантированностью, в сущности, еще не охвачен профсоюзным влиянием. Особенно в современных условиях пандемии и ее реалиями – удаленной и дистанционной работы. На этом рынке профсоюзы должны стать сильным игроком. Данный факт сомнению не подлежит. Сейчас же наемный работник в этих условиях оставлен один на один с работодателем, который, будучи не связанным какими-либо ограничениями, включая моральные, может творить произвол: платить низкие зарплаты, не обеспечивать необходимые социальные условия, допускать сверхэксплуатацию работника.

Другой важной функцией, на наш взгляд, является утверждение в обществе гуманистических ценностей и развитой трудовой морали. Говоря о ценностях гуманитарного образования, министр науки и высшего образования РФ Валерий Николаевич Фальков подчеркивает, что это передача культурного кода. Ускоренное движение России к рынку привело к ценностным сдвигам, крайне болезненно воспринимаемым обществом. Все это правомерно и для системы образования. На смену коллективизму приходит индивидуализм, отношения всеобщей коммерциализации заменяют прежние отношения товарищества и взаимопомощи, погоня за выгодой становится основным движущим мотивом. Конкуренция за рабочие места, должности, ресурсы ведет к отчужденности, разобщению людей, их взаимной изоляции.

Изменение на уровне духовности связано с системой более высокого уровня, частью которой является группа или организация, и с влиянием на них этой системы. Фактор духовности берет начало в восприятии нашей принадлежности к системам более высокого уровня. Он определяет целостное видение или цель, выходящие за рамки действий отдельных индивидов или организации.

Профсоюзы, будучи общественными объединениями людей труда, по природе своей являются носителями ценностей, которые не могут быть подвержены девальвации. Это ценности честного и добросовестного труда, справедливого распределения совместно произведенного продукта, коллективизма, товарищества, взаимопомощи и др. Для профсоюзов утверждение этих гуманистических норм и норм трудовой морали является одним из важнейших целевых ориентиров деятельности. Профсоюзный комитет во главе с председателем – основная сила в профсоюзных организациях, координирующая деятельность подсистем и определяющая их взаимосвязь с окружающей средой. Его главная задача состоит в достижении организацией поставленных перед ней целей.

В профсоюзах есть формально прописанный механизм отбора лидеров – это выборы. Но нет четко зафиксированных критериев

отбора на должность председателя профсоюзной организации. Профсоюзный лидер должен обладать авторитетом у членов профсоюза и администрации. Быть принципиальным, грамотным и работоспособным руководителем, специалистом, способным обеспечить защиту прав работников, – таким его хотели бы видеть большинство членов профсоюза. Образ авторитетного, принципиального и активного профессионала востребован сегодня на уровне «идеальной модели» профсоюзного лидера. В условиях современной России лидерство является обязательным качеством преуспевающего менеджера, хотя лидером нельзя стать по назначению вышестоящей организации. Лидерами становятся благодаря личным качествам, независимо от должности. Нередко руководителями профсоюзных организаций становятся неформальные лидеры, пользующиеся в своей группе высоким авторитетом и общим признанием. Такой человек необходим как основа единения, как справедливый арбитр при возникновении конфликтов внутри группы или с администрацией, ему доступна информация, важная для управления. Такой авторитетный член коллектива обладает обычно талантом эффективного общения – легко и непринужденно вступает в контакты с другими людьми и может существенно влиять на моральный климат в коллективе. С таким неформальным лидером администрации придется (и необходимо) считаться, так как его влияние на коллектив может быть не только положительным, направленным на достижение общих целей, но и отрицательным, разрушительным, поэтому администрация должна установить с ним разумные деловые и личные контакты.

Формальное и неформальное лидерство существует в любой организации, несмотря на количество ее участников или возраст со дня формирования. Такие отношения и порождают два типа лидеров, которые также относятся к разряду формальных и неформальных. К формальному лидерству относятся законные, т.е. официальные предписания, которые самой важной персоной опреде-

ляют руководителя (лидера) коллектива. Не официальное лидерство относится к неформальным отношениям в группе. Дело в том, что все участники группы не могут быть довольны одним человеком (руководителем), поэтому со временем в коллективе появляется неформальный или, как еще его называют, неофициальный лидер, призванный прийти на помощь каждому нуждающемуся. Такой лидер вызывает у всей группы куда больше симпатий, чем формальный, и пользуется большим авторитетом, но не уважением, оно все отдается формальному лидеру, иногда как средство продвижения по карьерной лестнице, а иногда просто из симпатии к руководителю. Явление формального и неформального лидерства современная психология изучает уже длительное время, а отдельные ученые уже смогли добиться в этой области существенных результатов. В отечественной социологии лидер – это член группы, способный возглавить, показать пример, организовать выполнение задания и признан в этой роли большинством членов группы.

В профсоюзной деятельности слияние роли руководителя и лидера в одном лице наиболее желательно и перспективно. В практике управления лидерством называется способность эффективно использовать источники власти, чтобы превратить созданное для других видение в реальность. Лидерство определяет наш стиль жизни, качество жизни [2].

Лидерство – это способность влиять на людей, чтобы побудить их работать в направлении достижения целей. Лидерство является одним из важных социально-психологических механизмов реализации власти в группе. Для того чтобы задействовать этот механизм, необходима совместимость целей лидера и участников группы. В этом принципиальное отличие лидерства от власти [3].

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают и теории обмена и транзактного анализа. Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Келли, К. Джерджен рассматривают лидера как чувствующего потребности и желания своих

последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных задач, достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями. Именно такой стиль лидерства стал предметом анализа в этих теориях, когда межличностные отношения выступают на передний план. Личность и лидерство занимают ведущие места в исследованиях многих современных наук. Количество определений личности и лидерства как социального явления постоянно растет.

Окружение определяет внешние возможности или ограничения, в которых человек должен реагировать. Уровень окружения с точки зрения лидерства в первую очередь связан с реакциями людей. Он состоит из особенностей помещения, потребляемой пищи, уровня шума и т.д., т.е. всего, что составляет условия, в которых развивается ситуация. Разумеется, эти внешние условия будут влиять на действия и состояние лидера и его сотрудников. Один из ключевых аспектов умений лидера – умение внимательно относиться к физическому окружению. Лидерство имеет смысл в постоянно изменяющемся окружении, когда сотрудники должны сами реагировать на ситуацию должным образом, а не следовать набору жестких правил, поэтому лидерство больше подходит для работы в современном деловом мире. Хороший лидер должен ощущать себя частью своей команды. Если он думает о своей команде скорее как о «них», а не о «нас», то он не лидер. Соответственно, лидер должен видеть себя в роли представителя команды среди подобных руководителей. Это не означает, что интересы своей команды должны всегда стоять на первом месте, но это должно быть отправной точкой. Лидер играет главную роль в организации деятельности коллектива, к которому он принадлежит, и регулирует межличностные отношения. Таким образом, **лидер является центром сбора интересов группы и дальнейшей ее трансляции.** Лидерство – это способность влиять

на людей, чтобы побудить их работать в направлении достижения целей. Лидерство является одним из важных социально-психологических механизмов реализации власти в группе [4].

Существует точка зрения, что лидер должен обладать особыми индивидуальными качествами, которые делают его способным управлять. Несомненно, что этот человек должен быть умен и образован, но наблюдения показывают, что высокий интеллект, например, студента, ученого, людей творческих профессий не всегда адекватен их авторитетному статусу в коллективе. Он должен обладать искусством убеждения, быть благородным, честным, уравновешенным, справедливым, но все эти замечательные свойства натуры являются не только субъективными, но еще и абстрактными.

Лидер хорошо знает свои ценности и соотносит их с корпоративными ценностями: *справедливость, свобода* (личная и национальная, а также свобода предпринимательства, слова, вероисповедания), *жизнь человека, межнациональный мир, семейные традиции, любовь и верность, забота* (о младших и старших), *патриотизм, вера в Россию, единство российской нации*.

Убеждения и ценности обеспечивают подкрепление, которое поддерживает или подавляет способности или действия. Этот уровень имеет отношение к влиянию на чувства людей. В дополнение к развитию поведенческих навыков и возможностей эффективный лидер должен также обращаться к предположениям, убеждениям и ценностям своих сотрудников. Степень, в которой какая-то задача соответствует (или не соответствует) личной или присущей данной культуре системе ценностей, определяет степень, с которой сотрудники принимают или отвергают эту задачу. Убеждения и ценности влияют на мотивацию и разрешения сотрудников применительно к их роли и задаче.

Наблюдения показали, что лидерство может быть пассивным и активным. Активный лидер обладает реальной силой влияния. Это инноватор, который вдохновляет работников, доверяет им, четко объясняет, какие результаты от них ожидаются, и поощряет за

успехи. Настоящие лидеры проявляют внимание к подчиненным, учитывают потребности работников, воспринимаемые ими ценности и движущие ими эмоции. Благодаря активной форме лидерства идеи воплощаются в реальность. Профсоюзный лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива, от особенностей своих последователей, поэтому от него требуется способность выражать интересы группы, быть восприимчивым к взглядам и позициям своих сторонников, чтобы уметь понять: в какой момент необходимо пойти на компромисс, чтобы сохранить свое влияние и сплоченность профсоюзной организации.

Наконец, витальные ценности (лат. *vitalis* – жизненный) – жизненные, основаны на первичных потребностях человека, направлены прежде всего на обеспечение выживания человека. Это *жизнь, здоровье, безопасность и качество жизни*.

Витальные ценности представляют собой самостоятельную ценностную модальность и не могут быть «сведены» ни к ценностям приятного и неприятного, ни к ценностям духовным. Ценности витальные (жизненные) и жизнь как ценность не являются тождественными. При этом витальные ценности абсолютно первостепенны в жизни каждого человека, даже если он посвятил всю свою жизнь ценностям этносным.

Для полноценной жизни недостаточно простого набора из выживания, наслаждения и пользы, иначе человек никогда бы не вышел за границы животного состояния. Подлинная жизнь обладает смыслом, выходящим за границы чисто природного существования, т.е. подразумевает нечто из социальной сферы – ценности привязанности, дружбы, сопричастности, любви, уважения. Здесь ценности жизни граничат и частично пересекаются с ценностями культуры. Культурные ценности включают в себя все то, что выходит за узкие пределы природной человеческой активности, необходимой для поддержания жизнедеятельности. К культурным ценностям относится то, что составляет «вторую», сверхприродную сущность человека, – самореа-

лизацию, искусство, религию, творчество. Данные ценности не удовлетворяют первостепенных нужд выживания, человек способен прожить без них. Однако такая жизнь уже не будет полноценной: человек, отказавшийся от культурных ценностей, неминуемо будет ущербным, а любое общество без культуры обречено на быструю деградацию и гибель.

Сегодня многие работники интеллектуального профиля предпочитают работать во временных рабочих группах – проектах, в комфортных и удобных для них условиях, способствующих генерации идей, на дому либо со свободным графиком. Можно выделить три вида выгод, получаемых сотрудником от работы:

1) материальные – в первую очередь заработная плата, а также другие бонусы, например автомобиль, оплачиваемая сотовая связь, наличие коллективного договора и т.п.;

2) нематериальные – престиж, статус, признание, отношения в коллективе, отношения с руководителем, возможность интеллектуального и культурного роста;

3) витальные – все, что связано с физическим комфортом, здоровьем, безопасностью.

Делая упор на витальные ценности, передовые организации предоставляют сотрудникам возможность для свободного планирования рабочего графика, оборудуют зоны для общения и отдыха в течение дня, оснащают рабочие помещения кофе-машинами и чайными уголками, а также организуют специальные пространства для занятий спортом (тренажерные залы, стритбольные площадки и теннисные корты). В Сургутском государственном университете есть площадка и для бильярда. Действительно, в отдельных случаях витальные выгоды могут мотивировать работника, но скорее не прямо, а косвенно, через желание продолжать работу в данной организации. Здесь огромным помощником становится профсоюз, который организует зоны для общения и проведения соревнований по различным видам спорта, культурно-массовые и просветительские

мероприятия, связанные с саморазвитием сотрудников. Роль лидера организации как никогда велика, однако решение ключевых вопросов взаимодействия в коллективе связано с необходимостью серьезных оргструктурных изменений и внедрением новых подходов к взаимодействию между руководством, сотрудниками и их официальными представителями – профсоюзными организациями.

В завершение приведен высказывание Колина Пауэлла: «Вы достигли совершенства как лидер, если люди готовы следовать за вами всюду, – хотя бы только из одного любопытства».

Таким образом, мы пришли к выводу, что особым типом лидерства, выступающим как самостоятельный общественный феномен в пространстве социальных интересов работников, является профсоюзное лидерство. В системе социального партнерства оно выступает как необходимый элемент эффективного трудового диалога между работниками и работодателем.

Литература

1. Абросимова Е.А. Социальное предпринимательство и социальная ответственность малого бизнеса: мифы и реальность // Журнал предпринимательского и корпоративного права. 2016. № 3.

2. Кабаченко Т.С. Психология управления. М. : Педагогическое общество России, 2000.

3. Парыгин Б.Я. Основы социально-психологической теории. М., 1971.

4. Аналоуи Ф., Карамии А. Стратегический менеджмент. М.: Юнита-Дана, 2005.

Интернет-ресурсы: https://kpfu.ru/docs/F1341669308/2_biz.pdf; <https://ru.wikipedia.org/wiki/>; <https://fb.ru/article/408932/ponyatie-i-vidyi-sotsialnoy-otvetstvennosti>; <http://www.slovochel.ru/cenn-vitalnie.htm>; <https://dic.academic.ru/dic.nsf/business/20370>

SOCIAL RESPONSIBILITY OF A TRADE UNION LEADER AND VITAL VALUES Zhuravel I.B.

Abstract. The article is devoted to the actual problem of social responsibility of trade union activity and the role of the trade union leader in the conditions of modernization of the vocational education system. The importance of trade union leadership and vital values is also discussed.

Keywords: social responsibility, trade union leader, vital values.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ В ПЕРИОД РАСПРОСТРАНЕНИЯ COVID-19 В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

А.Ю. Иванова¹, Е.В. Гончарова², Г.М. Скрипник²

¹ Училище Олимпийского резерва, г. Ростов-на-Дону,
alena-skremall@mail.ru

² Дальневосточная государственная академия физической культуры,
г. Хабаровск, *sidorkina-ekater@mail.ru, galina.bodrina@mail.ru*

Аннотация. Распространение COVID-19 стало архиважной проблемой как в мире, так и в России. Анализируются проблемные ситуации в период распространения опасных инфекционных заболеваний, в частности в молодежной среде.

Ключевые слова: обучение, дистанция, рекомендации, оперативно, ответственность

Первые случаи заражения новой коронавирусной инфекцией в России отмечены в феврале 2020 г. С этого времени началась жизнь по новым меркам. Что можно? Чего нельзя? Как долго продлится пандемия? Как быть? Что делать? Эти и многие другие вопросы возникли перед людьми.

Учитывая социальный характер Российской Федерации, государство в лице министерств и ведомств стало принимать срочные меры защиты от COVID-19 и поддержки населения РФ, в том числе молодежи и студентов. Так, 26 марта 2020 г. опубликовано Постановление Правительства Хабаровского края № 97-пр. «О мероприятиях по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции на территории Хабаровского края» [1].

9 апреля 2020 г. вышел Приказ Минобрнауки России № 566 «Об организации поддержки студентов, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образова-

тельным программам высшего образования и получающих государственную стипендию, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории РФ» [2].

Приказ, подписанный министром В.Н. Фальковым, предусматривал оформление заявлений на выплату материальной поддержки тем, у кого закончился срок действия справки на получение государственной помощи, а также заявлений на освобождение от оплаты за общежитие.

Вслед за этим в учебных заведениях появились свои приказы, рекомендации, специальная аппаратура, приборы для дезинфекции помещений, спортзалов, аудиторий, лабораторий, читальных залов, был введен режим ограничений, режим безопасности (перчатки, маски, измерение температуры, социальная дистанция и т.д.).

Были проведены собрания со студентами очной формы обучения (с 1го по 4-й курсы). Деканат заочного обучения провел собрание со студентами через платформу Zoom. Изменилась структура деятельности служб и работников в данный период (рис. 1).

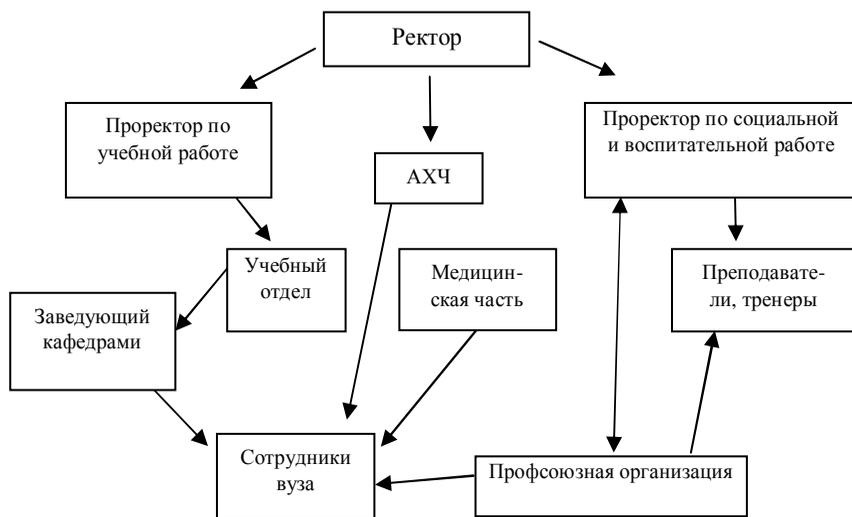


Рис. 1. Структура деятельности служб и работников в период коронавирусной инфекции (2020/21 учебный год)

Собрания были проведены и с заведующими кафедрами, а также отдельно с коллективом преподавателей. На совещаниях были приняты определенные решения, даны указания. Все это позволило выстроить четкую структуру деятельности коллектива вуза.

Оперативность принятия решений стала характерной чертой педагогической, нравственной, коммуникативной, дидактической культуры спортивно-педагогического коллектива и членов профсоюза.

Преподаватели проявили себя в этот напряженный период как ответственные, находчивые люди, творческие педагоги, как исполнительные, требовательные работники, готовые сделать все возможное для своих коллег и студентов. 80% работников являются членами профсоюзной организации. Преподаватели понимали опасность COVID-19, поэтому неукоснительно выполняли все предписания Роспотребнадзора и требовали этого от студентов. Такая тактика дала положительные результаты. Важным оказалось то, что преподаватели нашли время и силы, чтобы общаться с больными студентами и снабжать их продуктами питания, лекарствами и необходимыми вещами.

Мы понимали, что в создавшейся ситуации коллектив преподавателей, тренеров, кураторов, администрация, профком первичной профсоюзной организации учебного заведения, несмотря на рекомендации Роспотребнадзора по разобщению коллективов, взял курс на целенаправленное организованное дистанционное общение со студентами. Это было необходимо, чтобы поддержать студентов вниманием и заботой. От качественных характеристик педагогического общения со студентами зависел результат.

В ситуации пандемии COVID-19 важен такт педагогов, доброта, умение разговаривать, помогать, давать дельные советы, сопереживать, понимать ответственность за жизнь и здоровье студентов. Общение в период пандемии отличается не контактностью, но поддержанием постоянной связи дистанционно. На такой формат

коммуникации оперативно перестроились как студенты, так и преподаватели. В этот период шла проверка на знания, умения, навыки с двух сторон: преподавателей и студентов. Мониторинг и анализ первого опыта «выживаемости» человека в условиях пандемии стал испытанием для каждого человека (умение справляться с трудностями быта, с учебой в дистанционном режиме и т.п.).

Приезжие студенты столкнулись с новыми вызовами, не успев еще адаптироваться к университетским условиям. Пандемия нарушила привычный ритм жизни.

Студенты 1-го курса описывали первую волну коронавируса как трагедию (90%). В частности, для обучающихся в спортивных образовательных учреждениях оборвался не только контактный процесс обучения в аудиториях, но и тренировки в спортивных залах. Учитывая тот факт, что часть студентов пользуется платными услугами тренеров, работающих вне стен учебного заведения, возникали вопросы по тренировкам (как быть?). Опрос и беседы со студентами давали возможность через Zoom, с помощью сотовой связи решать многие вопросы [3]. Эта методика создавала ощущение «зоны комфорта», т.е. направленность педагогического коллектива на снятие проблемных вопросов и создание возможностей для дальнейшего обучения. Для продолжения обучения, согласно учебным планам, программам, во время пандемии использовалась платформа Zoom. Опыт ее применения показывает, что было реализовано 99,9% материала программ, хотя, как считают преподаватели, такой метод не является лучшим. Живое общение педагога, тренера с обучающимися как традиционный классический способ обучения нельзя заменить различными платформами (100% преподавателей, 100% студентов).

Анализ обучения студентов в период пандемии COVID-19 показывает, что установка коллектива вуза и профсоюзной организации на гуманизм, отзывчивость, доброжелательность дала свои положительные результаты. Исполнительность, требовательность,

дисциплинированность преподавателей стали примером для поведения студентов в защите от коронавируса. В настоящее время нашим приоритетом является предоставление студентам возможности завершить 2020/21 учебный год, полностью закрыть летнюю сессию.

Мониторинг работы преподавателей, тренеров – членов профсоюза говорит о том, что в профсоюзе состоят сознательные, ответственные люди, болеющие за коллектив учебного заведения. Они поддерживали студентов эмоционально, вовремя решали возникающие проблемы.

Литература

1. Постановление Правительства Хабаровского края № 97-пр от 26 марта 2020 г. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/2700202003270005>

2. Приказ министра Минобрнауки РФ от 9 апреля 2020 г. № 566 «Об организации поддержки студентов, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, и получающих государственную социальную стипендию, в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на территории Российской Федерации». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_350030/

3. Асанов С.А., Акименко Г.В. Дистанционное обучение в период пандемии COVID-19: взгляд студентов и преподавателей технического университета на новый режим обучения // Дневник науки. 2020. № 7 (43). С. 18.

ANALYSIS OF PROBLEM SITUATIONS DURING THE PERIOD OF COVID-19 DISTRIBUTION IN THE STUDENT ENVIRONMENT

Ivanova A.Yu., Goncharova E.V., Skripnik G.M.

Abstract. The spread of coronavirus infection with the advent of COVID-19 has become an overriding problem both on the Planet and in our country. The purpose of the study is to analyze problem situations during the spread of dangerous infectious diseases, in particular, among young people.

Keywords: training, distance, recommendations, promptly, responsibility

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ПОСЛЕ НЕЕ

Е.А. Лазарева, Г.Ю. Лазарева

*Южно-Российский государственный политехнический университет
имени М.И. Платова, г. Новочеркасск
lazarewa_urgtu@mail.ru*

Аннотация. Рассматриваются вопросы значения коллективного договора как инструмента социального партнерства в системе высшего образования в условиях пандемии и после нее. Показано регулирование взаимоотношений между работниками и работодателем. Определено место коллективного договора в системе социального регулирования и партнерства в условиях новой коронавирусной инфекции.

Ключевые слова: коллективный договор, пандемия, профсоюзная организация, социальное партнерство

Коллективный договор в учреждении высшего образования является документом, который определяет конкретные задания для реализации функций социального управления и имеет более высокий управленческий статус по сравнению с программами социального развития вуза.

Именно коллективный договор служит юридическим основанием для реализации целей и задач, содержащихся в концепции и стратегии социального развития университета.

Применяя мировой социальный опыт достижения согласия и опираясь на многолетние традиции с учетом особенностей и специфики страны, Южно-Российский государственный политехнический университет (ЮРГПУ (НПИ)) имени М.И. Платова и первичная профсоюзная организация работников ЮРГПУ (НПИ)

имени М.И. Платова (ППО работников ЮРГПУ (НПИ)) успешно решают вопросы социально-трудовых отношений как элемента демократического, социального государства: политехнический университет относится к числу вузов, где действует эффективное социальное партнерство, признанное одним из лучших в Ростовской области и в России [1–3].

В связи с истечением срока действия коллективного договора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» 12 апреля 2021 г. был принят новый коллективный договор на 2021–2024 гг. Для разработки проекта коллективного договора приказом ректора № 1-88 от 04.03.2020 г. утвержден новый состав постоянно действующей комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая осуществляет контроль за выполнением условий действующего коллективного договора.

Коллективным договором устанавливаются дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников университета, созданию более благоприятных условий их труда и распространяются на всех работников ЮРГПУ (НПИ), в том числе на работников Шахтинского, Каменского филиалов ЮРГПУ (НПИ).

На конец 2020 г. в ЮРГПУ (НПИ) заключены трудовые договоры с 1 800 работниками, на учете в первичной профсоюзной организации работников ЮРГПУ (НПИ) состоят 1 802 чел. Многие льготы распространяются также и на членов семей работников университета.

Одними из основополагающих разделов коллективного договора являются «Трудовой договор» и «Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты». Система оплаты труда ЮРГПУ (НПИ) установлена Положением об оплате труда работников ЮРГПУ (НПИ) и является приложением к коллективному договору.

В университете проводятся совместные с представителями профсоюзной организации мониторинги систем оплаты труда, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Результаты мониторинга заработной платы ежемесячно обсуждаются на заседаниях ученого совета университета. Средняя заработная плата ППС за 2020 г. составила 74,21 тыс. руб., научных работников – 141,24 тыс. руб.

Члены профкома приняли участие в обсуждении проекта Положения о внедрении в университете эффективного контракта, предложив внести ряд критериев и показателей.

По инициативе профсоюзного комитета в коллективный договор было внесено немало предложений, улучшающих социально-экономическое положение работников университета. Стороны договорились, что:

- при прекращении трудового договора с работником в связи с его уходом на пенсию по болезни (инвалидности I и II группы), выплачивать компенсацию в размере двух месячных окладов;

- при прекращении трудового договора (увольнении в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста) и по представлению профкома, работодатель выплачивает, в зависимости от стажа работы в университете: от 15 до 20 лет – один должностной оклад, свыше 20 лет – два должностных оклада;

- в случае смерти штатного работника (отработавшего в университете не менее трех лет), работодатель выплачивает семье единовременное пособие на погребение в размере 2 МРОТ (в исчислении, принятом для расчета заработной платы).

В разделы 6 и 7 – «Рабочее время» и «Время отдыха» внесены необходимые правки в соответствии с Трудовым кодексом РФ, которые также регулируют вопросы рабочего времени и времени отдыха [4]. В новой редакции коллективного договора предусмотр-

рено, что при составлении расписания работы педагогического работника не допускаются перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с его отдыхом и приемом пищи.

С письменного согласия педагогического работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность сокращенного рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 ч в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

Существенным дополнением в коллективный договор стало внесение положений о закреплении правового статуса дистанционной работы, вызванного условиями борьбы с распространением новой коронавирусной инфекции.

Работа может быть дистанционной (удаленной). Дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Порядок оформления и регулирования дистанционной работы осуществляется в соответствии с ТК РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе в ЮРГПУ (НПИ) [1].

Однако в условиях вынужденного интенсивного внедрения дистанционных технологий в образование, когда имеет место повышение нагрузки на педагогических работников и существует угроза нарушения их трудовых прав, роль вузовского профсоюза возрастает. В этих условиях председателю первичной профсоюзной организации работников вуза необходимо обратить внимание работодателя на недопустимость внесения изменений в трудовой договор в связи с временным переходом на дистанционную работу, ухудшающих положение работников по сравнению с действующими нормами трудового законодательства.

Членам комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющих сторону работников, удалось оставить в новом коллективном договоре дополнительные отпуска, сверх установленных законодательством РФ (за счет средств работодателя), работникам, имеющих стаж работы в университете 30 и более лет. В год его юбилея (с 50 и через каждые 5 лет) предоставляется один дополнительный календарный день, женщинам, работникам университета, имеющим 3 и более детей в возрасте до 14 лет, – 3 календарных дня.

Раздел «Условия труда. Охрана и безопасность труда» был отредактирован и приведен в соответствие с действующими нормативно-правовыми документами.

В университете действует следующая система управления охраной труда, которая обеспечивает выполнение указанного раздела нового коллективного договора и определяет права и обязанности сторон по обеспечению работникам университета здоровые и безопасные условия труда. Приказом ректора № 1-408 от 10.10.2018 г. создана комиссия по охране труда и утверждено Положение о комиссии по охране труда. Данная комиссия является составной частью системы управления охраной труда в ЮРГПУ (НПИ) и строится на принципах социального партнерства. Ответственный контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в ЮРГПУ (НПИ) состоит из комиссии профкома по охране труда. Реализация раздел «Условия труда. Охрана и безопасность труда» требует большой совместной работы администрации, отдела гражданской обороны и профкома. Совместная комиссия по охране труда ежегодно разрабатывает и подписывает соглашение по охране труда и проводит проверку его выполнения. Так, за отчетный период на общее выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на аттестацию рабочих мест по условиям труда было запланировано в: 2018 г. – 13 385,0 тыс. руб.; 2019 г. – 14 852,339 тыс.

руб.; 2020 г. – 14 515,0 тыс. руб. Выполнение соглашения по охране труда в 2020 г. было осложнено возросшими в разы затратами на противоэпидемические мероприятия, в связи с чем фактическое выполнение мероприятий по охране труда составило 224% от запланированного.

Профсоюзным комитетом совместно с комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и отделом гражданской обороны и охраны труда в 2019 г. разработана Программа «Здоровый образ жизни работников и студентов ФГБОУ ВО «Южно-российского государственного политехнического университета (НПИ) имени М.И. Платова»» на период с 2019 по 2021 г., в которую внесены существенные коррективы в связи проведением в университете противоэпидемических мероприятий. В настоящий момент, кроме приобретения необходимых средств защиты, перед работодателем и профсоюзным комитетом стоит задача проведения организационной и информационной работы по вакцинации. Для этого профком формирует списки работников университета на вакцинацию на базе санатория-профилактория, ведется агитационная работа.

В разделе «Социальная сфера и жилищно-бытовое обслуживание» предусмотрены взаимные обязательства сторон по организации и финансированию мероприятий социальной сферы для работников университета и членов их семей. В соответствии со ст. 377 ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель обязуется ежегодно перечислять профсоюзному комитету денежные средства на социально-культурную и иную работу. Эти средства и профсоюзные взносы членов профсоюза составляют основу выполнения задач в области улучшения социально-экономического положения работников ЮРГПУ (НПИ) и используются для реализации действующих в университете социальных программ и проектов: «Ветераны – наша гордость», «Со-

циальная поддержка и взаимопомощь», «Спорт – это сила», «Оздоровление», «Озеленение и экологизация учебного городка ЮРГПУ (НПИ)», «Мир прекрасного», «Семья и школа», «Волонтерство и наставничество» и др. [3].

В течение 2020 г. решением профкома дополнительно оказывалась социальная помощь работникам, перенесших COVID-19. Всего в 2020 г. помощь была оказана 92 работникам на сумму 453,0 тыс. руб. В период дистанционной работы и планомерного выхода из нее профком считает важной составляющей в своей работе поощрение членов профсоюза. В 2020 г. за выполнение уставных задач, участие в виртуальных конкурсах и в связи с юбилейными датами было премировано 114 членов профсоюза на сумму 279,0 тыс. руб. Особое внимание оказывается ветеранам университета, участникам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, ветеранам труда, участникам боевых действий. Большое внимание, с соблюдением мер безопасности, профкомом было уделено вопросу организации празднования Дня Победы. Ежегодно ко Дню Победы ветеранам – участникам Великой Отечественной войны, состоящих на учете в ППО работников ЮРГПУ (НПИ), вручаются подарки и денежные премии.

На сегодняшний день ЮРГПУ (НПИ) успешно решает вопросы социально-трудовых отношений как элемента демократического, социального государства и относится к числу вузов, где действует эффективное социальное партнерство, которое признано одним из лучших в Ростовской области и в России.

Такие результаты и приобретенный опыт применения коллективного договора как основного инструментария социального партнерства, особенно в условиях пандемии и после нее, позволяют выявить траектории дальнейшего развития социально-трудовых отношений в вузах.

Литература

1. Лазарева Е.А., Лазарева Г.Ю. Деятельность профсоюзной организации вуза в условиях дистанционной работы // Актуальные направления развития системы высшего образования: дистанционное образование – проблемы и преимущества : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Ростов-на-Дону, 16–17 июня 2020 г.). Ростов-на-Дону ; Таганрог : Изд-во Южного федерального университета, 2020. С. 149–151.

2. Коллективный договор Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова» на 2015–2018 гг. Новочеркасск : НОК, 2015. 71 с.

3. Березняк А. Эффект партнерства // Академия: Ежедельник науки и образования Юга России. 19.10.2019. № 31 (847). URL: <https://sites.google.com/site/akademysouth/>

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

COLLECTIVE AGREEMENT AS A TOOL OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC AND AFTER IT

Lazareva E.A., Lazareva G.Y.

Abstract. This article discusses the importance of the collective agreement as an instrument of social partnership in the higher education system in the context of the pandemic and after it. The regulation of the relationship between employees and the employer is shown. The place of the collective agreement in the system of social regulation and partnership in the conditions of a new coronavirus infection is determined.

Keywords: collective agreement, pandemic, trade union organization, social partnership

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ: ПРОФИЛАКТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Е.В. Пасько

*Ростовский государственный экономический университет,
Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону,
500_800@inbox.ru*

Аннотация. Рассмотрена актуальная проблема профилактики профессионального выгорания педагогов посредством личностного развития, работа с осознанием личностных ценностей. Индивидуальный педагогический стиль тесно переплетается с характером смысложизненных ориентаций: благоприятные условия для эффективной педагогической деятельности и раскрытия индивидуальности возникают при условии того, что педагогическая профессия занимает ведущее место в иерархической структуре смысла жизни. В качестве профилактики профессионального выгорания предложено организовывать для педагогов серию семинарских занятий, способствующих осознанию личностных ценностных ориентиров.

Ключевые слова: ценностные ориентиры, социальное самочувствие, профессиональное выгорание, преподаватель, личностное развитие

Профессиональное выгорание педагогов, сохранение эмоциональной устойчивости, формирование резильентности являются предметом исследования многих ученых, тем не менее, тема все равно остается актуальной. Социально-экономические изменения, системная модернизация всех основных сфер жизнедеятельности российского общества требуют особого внимания к обозначенной проблеме, учитывая, что профессиональная школа в современных преобразованиях принимает активное участие. Эффективность институциональных изменений зависит от кадровой структуры высшей школы, от мотивации преподавателей, их отношения к

реформам и к тому, что в целом происходит в обществе. В развитых странах благополучие общества тесно связано с трансляцией культурных норм и ценностей, стандартов и образа жизни интеллектуальной элиты, к группе которых относят и преподавателей университетов; в российском обществе данное соответствие пока еще не достигнуто.

Самочувствие педагога, его психологическое и физическое здоровье, мировосприятие, принятие государственных реформ и социальных норм влияют на качество и уровень профессиональной деятельности, на формирование личности молодого человека, а значит и на преобразования, происходящие в целом в обществе. Самочувствие отражает не только политический и социально-экономический контекст, но и является показателем эффективности государственного управления системой высшего образования. Социальное самочувствие – сложное, комплексное понятие, которое определяется рядом факторов: экономических, социальных, профессиональных и индивидуальных.

По результатам исследования «Преподаватель вуза в эпоху перемен», объектом которого выступили сотрудники государственного университета (34% мужчин и 66% женщин), расположенного в регионе среднего достатка и занимающего срединные позиции в общенациональных рейтингах, значительная доля населения удовлетворена своей жизнью (45%); показатели экономического положения (50%) и политической обстановки (55%) чаще оцениваются как средние, но уровень социального оптимизма снижается, у большинства будущее вызывает беспокойство [1].

Социальный фон жизни преподавателя также важен, он прямо или косвенно отражается в целом на самочувствии и психоэмоциональном состоянии. Наиболее значимыми проблемами преподаватели считают рост цен на продукты питания и услуги ЖКХ (79%), детерминирующие рост социальной напряженности (45%). Их волнуют также проблемы безработицы (35%) и распространение

ние коррупции (29%). Преподаватели негативно относятся к ослаблению социально-защитной функции государства в отношении работников бюджетной сферы [2].

Профессиональная деятельность преподавателя имеет творческий характер, требует постоянного взаимодействия с внешней средой для обмена опытом, генерации новых идей, проектов, расширения кругозора. Последствия отсутствия регулярного переключения во внешние коммуникации, длительного выполнения ежедневной рутинной работы являются основанием для отчуждения от профессиональной роли. Ощущение усталости (переутомление) наблюдается у 53% опрошенных, из них у 63% женщин и 21% мужчин [2].

С целью профилактики такой симптоматики профессиональной деформации применяются различные методики, среди которых хочется выделить научный туризм, включающий в себя общение с коллегами из других вузов за пределами своей организации в рамках выездных конференций, семинаров, стажировок в других вузах и научных центрах. Возможность путешествовать таким способом повышает интерес к научной деятельности, является мотивирующим и ценностным фактором.

Ценности, ценностные ориентиры, преломляясь сквозь призму сознания, формируют основные жизненные цели человека, его мотивы, направление деятельности и модели поведения. Ценности дают человеку представление о сущности и одновременно являются условием его полноценного бытия. Для педагога понимание, осознание своих личностных ориентиров – это еще и понимание своего профессионального выбора, ответственности за него; осознание поведенческой реакции, направленной на предмет и объект профессиональной деятельности. Приоритетами общечеловеческих ценностей А.С. Макаренко называл жизненные установки, составляющие общую культуру педагога.

Работать преподавателем сложно: как правило, это большая нагрузка (при условии, если преподаватель работает больше чем

на ставку, можно говорить о материальном доходе), ежедневный большой объем выполняемой работы, к которой добавилось еще и размещение учебного материала на электронных образовательных платформах (двойная нагрузка), тесное взаимодействие с людьми. Однако данная профессиональная сфера может быть очень привлекательной и интересной для личности.

По мнению Н.В. Пановой, личностно-профессиональный потенциал педагога составляет главный смысл жизни, где значимость педагогической профессии является компонентом структурной иерархии смысла жизни [3].

По результатам проведенного исследования установлено, что анализ условий развития на разных этапах жизненного пути педагога включал: методы результативности личностно-профессионального потенциала; структурно-функциональную модель отношения к профессиональной деятельности, индивидуальный стиль деятельности, характер смысложизненных ориентаций [3]. Анализ индивидуального стиля педагога выступил необходимым условием повышения мотивации профессиональной деятельности до осознания им смысла жизни.

Личностное развитие является фактором, инициирующим профессиональное становление специалиста: чем выше уровень эмоциональной гибкости, чем более устойчив и позитивно экспрессивен педагог, чем выше уровень его самоотношения, тем меньше выражены симптомы эмоционального выгорания. Несмотря на то что все педагоги без исключения являются высококвалифицированными специалистами, автор данной статьи в качестве профилактики профессионального и эмоционального выгорания предлагает организовывать для педагогов серию семинарских занятий, способствующих осознанию своих потребностей, мотивов выбора, личностных ценностных ориентиров.

Между характером смысложизненных ориентаций и индивидуальным стилем педагогической деятельности существует прямая

корреляция. В тех случаях, когда педагогическая профессия является ведущим компонентом структурной иерархии смысла жизни, создаются благоприятные условия для раскрытия индивидуальности преподавателя. Это увеличивает эффективность профессиональной деятельности, способствует дальнейшему повышению ее значимости в системе смысложизненных ориентаций.

Литература

1. Социальное самочувствие россиян: весна – время надежд // Пресс-выпуск ВЦИОМ. № 2808. 06.04.2015. URL: <http://old2.wciom.ru/index.php?id=459&uid=115215>

2. Фадеева И.М., Федосеева М.В. Самочувствие преподавателя в обществе, профессии, вузе // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2015. № 6. С. 153–163.

3. Панова Н.В. Личностно-профессиональное развитие педагога на разных этапах жизненного пути. СПб. : АППО, 2007. 208 с.

VALUE ORIENTATIONS OF A MODERN TEACHER AS A FACTOR OF SUSTAINABLE SOCIAL WELL-BEING: PREVENTION OF PROFESSORIAL BURNOUT

Pasko E.V.

Abstract. The article is devoted to the actual problem of prevention of professional burnout of teachers through personal development, work with awareness of personal values. Individual pedagogical style is closely intertwined with the nature of life-meaning orientations: favorable conditions for effective pedagogical activity and the disclosure of individuality arise under the condition that the teaching profession occupies a leading place in the hierarchical structure of the meaning of life. The author, as a prevention of professional burnout, proposed to organize a series of seminars for teachers that promote awareness of personal value orientations

Keywords: value orientations, social well-being, professional burnout, teacher, personal development

«ТРЕТЬЯ МИССИЯ» УНИВЕРСИТЕТОВ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ: ОПЫТ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С.Э. Сорокин

*Северный (Арктический) федеральный университет
имени М.В. Ломоносова, г. Архангельск, s.sorokin@narfu.ru*

Аннотация. Проанализирована деятельность российских университетов в период пандемии в контексте реализации ими политики социальной ответственности, а также выполнения «третьей миссии». Выделены основные последствия пандемии для сферы отечественного высшего образования и направления работы университетов по их преодолению. На примере Северного (Арктического) федерального университета рассмотрены практические аспекты социального участия университетов в период распространения COVID-19. Сделаны выводы о путях дальнейшей трансформации российских университетов в «постковидный» период.

Ключевые слова: университет, «третья миссия», образование, пандемия

Ситуация пандемии, вызванная распространением новой коронавирусной инфекции, привела к трансформации процессов функционирования различных социальных институтов, среди которых особо можно выделить сферу образования.

Последствия пандемии, которые проявились в различных общественных сферах – социальной, экономической, политической, духовной, нуждаются в глубоком социально-философском анализе. Необходимо оценить работу институтов высшего образования в условиях пандемии, спрогнозировать пути, по которым оно будет развиваться как в общемировом, так и в российском масштабе, определить факторы, которые будут определять его будущий облик.

Международная ассоциация университетов провела опрос с целью выявить ключевые вызовы, с которыми столкнулись университеты в период пандемии [1]. Ими стали:

– снижение академической мобильности (89%);

- ослабление партнерств (59%);
- невозможность окончания в срок научных исследований (52%);
- снижение количества абитуриентов (46%);
- приостановка образовательной деятельности (24%).

По данным доклада «Влияние COVID-19 на высшее образование по всему миру», 52% университетов увеличили свою общественную активность, 49% усилили научную коммуникацию, 40% оказывали помощь в оказании медицинских консультаций, студенты и сотрудники 28% университетов помогли пострадавшим в ходе пандемии, 22% предоставили свои медицинские учреждения для нужд борьбы с распространением инфекции [2].

Условия пандемии выдвинули на первый план вопросы социальной ответственности университетов как в глобальном, так и в локальном аспектах.

Н.Н. Богдан и Т.В. Климова определяют социальную ответственность как «добровольно взятые на себя организацией обязательства вносить вклад в развитие общества в социальной, экономической и экологической сферах, связанные напрямую с основной деятельностью и выходящие за рамки определенного законодательством минимума» [3, с. 118].

Реализация университетом принципов социальной ответственности тесно связана с выполнением им «третьей миссии», необходимость реализации которой в настоящее время не вызывает сомнений.

М. Мархл и А. Паусист определяют «третью миссию» как «совокупность специфических услуг, основанных на действиях и возможностях, служащих для блага общества» [4]. Ее также можно определить как деятельное участие университетов в жизни общества путем предоставления своих ресурсов и возможностей общественным институтам. Наиболее ярко это проявляется в реализации социального аспекта «третьей миссии», т.е. участия университета в развитии региона, городских пространств, взаимодействии с местным сообществом, культурной средой.

К числу ключевых компонентов «третьей миссии», как правило, относят «продолженное образование, обмен технологиями и инновациями, социальную вовлеченность», «передачу технологий, социальные обязательства и обучение в течение всей жизни» [5, с. 22], «генерирование, практическое применение знаний, получение выгоды от ресурсов за пределами академической среды» [6, с. 44], «экономическое применение исследований, патентов, трансфер технологий, а в широком смысле – любую деятельность в направлении общества» [7, с. 54].

Ситуация пандемии актуализировала вопрос о «третьей миссии» университетов. В этой связи можно говорить, с одной стороны, об усилении взаимодействия университетов с внешней средой путем предоставления ресурсов университета для решения общих задач преодоления последствий пандемии. Это, прежде всего, усиление научной коммуникации в разработке вакцины, предоставление своих медицинских учреждений для нужд борьбы с распространением инфекции, привлечение студентов-волонтеров к оказанию помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и иные формы социального участия.

С другой стороны, немаловажным вопросом является обеспечение непрерывности и качества учебного процесса, решение социальных проблем работников и обучающихся, содействие им в преодолении трудностей, связанных с пандемией.

В этой связи можно выделить следующие основные направления данной работы:

- организация обучения в дистанционном режиме, в том числе освоение необходимых технологий преподавателями и студентами;
- организация обучения студентов из других государств, в том числе обеспечение их доступа к образовательным ресурсам, комфортных условий проживания и социальной поддержки;
- поддержание в трудовых и студенческих коллективах нормальной морально-психологической обстановки;

- материальная поддержка отдельных категорий работников и студентов, наиболее пострадавших от распространения инфекции;
- использование медицинских учреждений для реабилитации сотрудников и студентов, переболевших COVID-19;
- сохранение доступных форм социальной активности студентов и сотрудников университета.

Большинство российских университетов успешно справились с этими задачами. В качестве примера можно привести работу Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова.

Социальная поддержка работников и обучающихся предполагала несколько составляющих. Прежде всего, это адаптация к новому, дистанционному формату преподавания и обучения как студентов, так и преподавателей. И если первые достаточно быстро освоили цифровые технологии, то для помощи вторым были созданы отряды «цифровых волонтеров», которые помогали оперативно изучить соответствующее программное обеспечение. Второе направление – это материальная поддержка студентов, которые были вынуждены перейти в удаленный режим работы. Особое внимание уделялось иностранным обучающимся, для которых были проведены две благотворительные акции «Университет добра». В ходе данных акций проходил сбор продуктов и необходимых вещей. В летний период студентам была предоставлена возможность трудоустройства на объектах университета. В течение всего периода пандемии работникам и обучающимся предлагались различные формы досуговых мероприятий в онлайн-режиме, к примеру концерты и творческие мастер-классы, курсы и вебинары по предпринимательству, ораторскому искусству, интерактивные площадки по изучению иностранных языков, турниры по интеллектуальным играм и др.

Социальная поддержка университета в период пандемии была направлена и во внешнюю среду. Так, были организованы программы обучения лиц, пострадавших от последствий распростра-

нения новой коронавирусной инфекции, в том числе тем, кто находился под риском увольнения, выпускников образовательных организаций, ищущих работу граждан. Студенты-волонтеры приняли участие в добровольческих акциях и мероприятиях по развозу продуктов пожилым людям, пошиву масок, сбору продуктов для нуждающихся, в том числе во всероссийской акции «Мы вместе».

Важный вопрос, который задают себе, наверное, все члены университетского сообщества, вероятно ли возвращение университетов в «доковидный» формат?

В этом отношении мнения исследователей разделяются. Кто-то считает, что университеты вернутся в «доковидное» состояние без существенных изменений, кто-то говорит о том, что «университет уже не будет прежним» [8].

Большинство исследователей склоняется к тому, что это вряд ли это возможно в полноценном режиме. Произошедшие трансформации значительно изменили содержание внутренней университетской жизни, механизмы внутренних и внешних коммуникаций.

На наш взгляд, работа в условиях пандемии выступила катализатором развития тех направлений деятельности университетов, которые виделись в качестве перспективных.

Безусловно, пандемия – это серьезный вызов. Даже в случае успешного для человечества ее завершения, нельзя исключать повторение подобных событий в будущем. Последствия пандемии лежат не только в плоскости здравоохранения, демографии и экономики, они привели к определенным социальным и даже политическим трансформациям.

Таким образом, учитывая вышеизложенное, можно отметить, что университеты должны стать тем местом, в которых, с одной стороны, произойдет социально-философское осмысление происходящих процессов, а с другой – будут выработаны рекомендации по преодолению социальных кризисов, вызванных пандемией, найдены технологические решения актуальных проблем.

Литература

1. COVID-19: Higher Education challenges and responses // International Association of Universities. URL: <https://iau-aiu.net/Covid-19-Higher-Education-challenges-and-responses>
2. Marinoni G., Van Land H., Jensen T. The impact of Covid-19 on Higher education around the world. IAU Global Survey Report // International Association of Universities. URL: https://www.iau-aiu.net/IMG/pdf/iau_covid19_and_he_survey_report_final_may_2020.pdf
3. Богдан Н.Н., Климова Т.В. Социальная политика и социальная ответственность организаций : учеб. пособие. Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. 216 с. (Высшее образование).
4. Мархл М., Паусист А. Методология оценки третьей миссии университетов // Непрерывное образование: XXI век. 2013. Вып. 1. doi: 10.15393/j5.art.2013.1949 (дата обращения: 28.04.2021).
5. Медушевский Н.А., Перфильева О.В. Интерпретация третьей роли университетов на современном этапе // Вестник РГГУ. Серия: Политология. История. Международные отношения. Зарубежное регионоведение. Востоковедение. 2016. № 3. С. 19–31.
6. Jongbloed B. Seven Indicators for Mapping University regional Interactions. ENID PRIME Indicators Conference in Oslo, 26–28 May 2008. Oslo, 2008. P. 32–56.
7. Dan M.C. The Third Mission of Universities in the Development Strategy of Vienna City // Informatica. Economica. 2012. Vol. 16, № 4. P. 49–56.
8. «Массового закрытия вузов не будет». Ректор ВШЭ о трендах будущего образования. URL: <https://tass.ru/interviews/10541877>

THE «THIRD MISSION» OF UNIVERSITIES DURING THE PANDEMIC: EXPERIENCE AND PROSPECTS

Sorokin S.E.

Abstract. The article analyzes the activities of Russian universities during the pandemic in the context of their implementation of the policy of social responsibility, as well as the implementation of the «third mission». The main consequences of the pandemic for the sphere of domestic higher education and the direction of the work of universities to overcome them are highlighted. On the example of the Northern (Arctic) Federal University, the practical aspects of the social participation of universities in the period of the spread of COVID-19 are considered. Conclusions are drawn about the ways of further transformation of Russian universities in the «post-bubble» period.

Keywords: university, «third mission», education, pandemic

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ, ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

А.С. Такмазян, К.Н. Самойлова

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону, aida.takmazyan@yandex.ru,
karina.samoylova2015@mail.ru*

Аннотация. Рассмотрены вопросы адаптации системы высшего образования к новым реалиям, обусловленным пандемией новой коронавирусной инфекции. Определены ключевые проблемы процесса трансформации существующих моделей организации высшего образования с целью нивелирования последствий пандемии COVID-19. Сделан вывод, что сегодня достаточно сложно прогнозировать, каковы будут последствия пандемии для образования, так как данный вопрос еще малоизучен, в том числе из-за недостаточного объема информации и официальных статистических данных.

Ключевые слова: высшее образование, пандемия новой коронавирусной инфекции, онлайн-обучение, цифровые технологии

Прошедший год для системы образования стал годом переосмысления сложившихся тенденций ее функционирования и адаптации к новым условиям. Пандемия новой коронавирусной инфекции не только внесла коррективы в системные задачи развития образования, изменила традиционное представление о системе образования, но и повлияла на возможности и особенности получения образования [1]. Высшее образование не стало исключением.

Сохраняющиеся условия эпидемиологической угрозы делают актуальными вопросы дальнейшей трансформации существующих моделей, форм организации высшего образования, что позволит нивелировать последствия пандемии COVID-19 и обеспечит устойчивое социально-экономическое развитие вузов.

Одним из факторов, определяющих обновление системы высшего образования, становится развитие цифровых компетенций преподавателей высших учебных заведений.

В аналитическом докладе «Высшее образование: уроки пандемии» отмечено, что 60% преподавателей до начала пандемии не проводили занятия в электронном формате или формате вебинаров [2].

Согласимся с мнением Дж. Салми, координатора программы Всемирного банка по высшему образованию. По его мнению, опыт первых месяцев кризиса, вызванного COVID-19, показал, что электронное обучение – это не запись традиционной лекции и ее размещение на веб-сайте вуза или использование платформы видеоконференции для чтения той же лекции онлайн, что и в аудитории. Получение качественного онлайн-образования требует таких методов преподавания и обучения, которые активно вовлекают студентов в процесс, мотивируют желание учиться [3, 4].

Ситуация усугубляется функционированием различных частных образовательных онлайн-платформ и площадок, отсутствием унифицированного подхода по их применению в рамках одного учреждения. Наблюдается недостаток теоретических и практических навыков по интеграции онлайн-форматов обучения и реализуемых образовательных программ. Это потребует от преподавателей освоения новых цифровых инструментов и профессиональных компетенций, развития цифровой грамотности.

С аналогичными проблемами столкнулись и обучающиеся. Возникли сложности в обеспечении соответствия имеющихся технических устройств для обучения, уровня личных цифровых навыков функциональным требованиям программного обеспечения [4]. Отдельно можно выделить проблемы психологического характера у студентов, что также должен решить вуз. Переход на обучение с использованием цифровых технологий изменил привычную деятельность обучающихся, процессы социализации, в наиболее сложном положении оказались иностранные студенты.

Еще одной проблемой, которую высветила пандемия коронавирусной инфекции, стало усиление дифференциации доступа к получению знаний. Как показали первые итоги, обучающиеся селективных университетов быстрее адаптировались к онлайн-формату, студенты же других вузов, в большей части в регионах, столкнулись с перестановками в расписании занятий и дисциплин, уровень удовлетворенности цифровым форматом был намного ниже [1]. Это, в свою очередь, может привести к снижению спроса на высшее образование в небольших городах.

У менее обеспеченных материально студентов чаще наблюдались проблемы с интернетом, не было соответствующих для онлайн-обучения устройств, доступа к информационным программам, что неизбежно влекло за собой дополнительные расходы [2]. В этой сложной ситуации оказались студенты преимущественно из небольших городов, сельских местностей, так как у них практически отсутствовал доступ к онлайн-технологиям.

Отметим, что в целом применение дистанционного формата обучения в России стало возможным и благодаря мероприятиям, реализуемым в рамках национального проекта «Образование» по созданию единой образовательной среды, а сложившаяся ситуация доказала значимость цифрового обучения [5].

Сегодня достаточно сложно прогнозировать, каковы будут последствия пандемии для высшего образования. Оценку влияния COVID-19 на образование достаточно сложно предопределить, так как данный вопрос еще малоизучен, в том числе из-за недостаточного объема информации и статистических данных. Вместе с тем полученный опыт онлайн-обучения позволил сделать вывод, что наиболее эффективной моделью образовательной деятельности становится модель, позволяющая совместить очные и онлайн-форматы, а расширение возможностей применения цифрового формата в долгосрочной перспективе позволит повысить уровень качества образования. Система отечественного образования пока-

зала способность достаточно быстро меняться, применять новые форматы обучения, сохраняя при этом свою социальную и экономическую устойчивость.

Литература

1. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Развитие региональной системы образования в условиях цифровой трансформации // Финансовые исследования. 2020. № 3 (68). С. 116–122.

2. Аналитический доклад «Высшее образование: уроки пандемии». URL: [tsu.ru>upload/iblock/аналитический доклад для МОН](https://tsu.ru/upload/iblock/аналитический_доклад_для_МОН).

3. Salmi J. Learning from the Past, Coping with the Present, Ready for the Future: Impact of COVID-19 on higher education from an equity perspective // Lumina Foundation. 22.10.2020. URL: <https://www.luminafoundation.org/?s=Salmi>.

4. Реакция систем высшего образования и национальных правительств на вызовы пандемии: Доклад № 64/2020 / [С. Марджинсон, Е.О. Карпинская, К.А. Кузьмина, А.Н. Ларионова, И.А. Бочаров]. М. : НП РСМД, 2020. 72 с. URL: russiancouncil.ru/papers/HigherEducation-Covid-Report64-Ru.pdf

5. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Цифровая трансформация системы образования в условиях посткоронавирусного кризиса // Современные проблемы экономики, права и бизнеса посткоронавирусного кризиса : сб. науч. тр. Международной научно-практической онлайн-конференции. Ростов н/Д, 2020. С. 221–226.

THE MAIN PROBLEMS OF HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC, WAYS TO SOLVE THEM

Takmazyan A.S., Samoylova K.N.

Abstract. The article deals with the issues of adaptation of the higher education system to the new realities caused by the coronavirus pandemic. The key problems of the process of transformation of the existing models of higher education organization in order to mitigate the consequences of the COVID-19 pandemic are identified. It is concluded that today it is quite difficult to predict what the consequences of the coronavirus pandemic will be for education, since this issue is still poorly understood, including due to insufficient information and official statistics.

Keywords: higher education, coronavirus pandemic, online education, digital technologies

ПРОБЛЕМЫ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ НОВОЙ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ

А.Ю. Тимофеева, Л.А. Алексеев

*Поволжский государственный технологический университет,
г. Йошкар-Ола, ppos.pgtu@gmail.com*

Аннотация. Рассмотрена самая популярная сегодня тема в сфере образования, в том числе высшего, – это перевод образовательных учреждений на дистанционное обучение и проблемы, связанные с этим. Главное препятствие – недостаточная материально-техническая база для таких занятий.

Ключевые слова: дистанционное обучение, пандемия, проблемы организации дистанционного учебного процесса, онлайн-образование

Дистанционное обучение и образование достаточно прочно вошло в практику не только отечественного, но и мирового образования. Сегодня обучение в режиме онлайн, организацию дистанционного обучения предлагают различные веб-сайты, помимо них коммерческие и бюджетные организации, крупные компании и стартапы в сфере информационных технологий. Огромное количество российских и иностранных ресурсов предлагает различные продукты для дистанционного образования: облачное хранение, программное обеспечение, обмен данными на высокой скорости и в больших объемах. Все вышеописанное, безусловно, создает важные предпосылки для преодоления проблем в организации обучения и воспитания, вызванных пандемией. Но достаточно ли их?

Поскольку важным условиям успешной борьбы с COVID-19 выступает изоляция людей, традиционные и сформировавшиеся формы контактного обучения становятся недоступными, а это означает большой рост активности участников педагогического процесса в дистанционном взаимодействии. Казалось бы, при имеющемся формально-содержательном разнообразии и множе-

ственности технических средств организация массового дистанционного обучения не должна составить острых проблем. Однако они есть, и проблемы способны значительно ухудшить качество образовательного процесса и негативно сказаться на его результате [2].

Рассмотрим наиболее главные и существенные проблемы организации дистанционного учебного процесса в условиях распространения новой коронавирусной инфекции.

Во-первых, следует отметить проблему владения информационными компьютерными технологиями. Если раньше обучающиеся и педагоги могли применять их от случая к случаю как дополнительные средства, то в условиях перехода на дистанционное образование эти средства стали основными. Пользовательские навыки не могут сформироваться сами собой, для этого потребуется время и внутренняя готовность осваивать новые различные технологии.

Переходя ко второй проблеме, всегда остро стоит проблема технической оснащенности дистанционного учебного процесса. Да, интернет и компьютеры есть почти в каждом образовательном учреждении. Но ведь речь теперь идет не об образовательном обучении. Есть ли у педагогов и преподавателей возможность создать полноценное рабочее место у себя дома? Есть ли компьютеры у детей и студентов дома? Опросы показывают, что большинство обучающихся имеют смартфоны, но далеко не во всех семьях есть компьютеры или ноутбуки. Добавив к этому существующие в большинстве популярных тарифах для частных лиц ограничения по объему интернет-трафика и производительности интернет-канала, можно понять, что дома дистанционное образование столкнется с чисто техническими трудностями. Собственно, на практике так и выходит.

Еще одна проблема, которая возникла в первые недели перехода на дистанционное обучение, – это проблема ограниченности ресурсов, материально-ресурсной обеспеченности (причем именно в техническом плане). «Зависание» и ошибки в работе

сайтов, сбои в программном обеспечении, проблемы с доступностью – практически все образовательные веб-ресурсы весной 2020 г. оказались не готовы к большому посещению пользователей. Это привело к тому, что ряд полезных, содержательных и методически грамотно выстроенных образовательных онлайн-платформ оказался недоступным для использования уже в марте, когда учеба проходила преимущественно в дистанционном режиме.

В-четвертых, проблема организации учебного труда и преподавательского процесса в условиях, когда происходит смешение «домашнего» и «рабочего» режимов жизнедеятельности. Дистанционные уроки «из дома» сбивают налаженный режим, расслабляют. При дистанционном обучении педагогу намного труднее проконтролировать фактическое присутствие обучающихся, чем при контактном образовании, удостовериться, что обучающийся выполнил задание сам. Частным случаем этой проблемы является проблема самоорганизации учебного труда. Далеко не каждый студент и ребенок, особенно в начальной школе, способен выполнять необходимые учебные действия самостоятельно.

Проблема материально-ресурсной обеспеченности усугубляется еще и коммерциализацией образовательных интернет-услуг. Так, некоторые образовательные платформы, позиционирующие себя как бесплатные ресурсы для обучающихся и преподавателей, в условиях лавинообразного роста востребованности средств дистанционного обучения стали чаще продвигать именно платные услуги, проводя рекламные акции, предоставляя для свободного пользования лишь демоверсии своих продуктов [1]. В результате потеря времени на освоение данных ресурсов часто не дает хорошего результата и вызывает у обучающихся, педагогов, и их родителей разочарование в использовании современных технологий.

Наконец, хотелось бы отметить проблему увеличения нагрузки практически на каждого участника учебного процесса. Наиболее остро она встает перед родителями учеников, ведь теперь им придется обеспечивать контроль за ребенком и организовать его жизнедеятельность в то время, которое ребенок раньше проводил в школе.

Таким образом, проблемы организации учебного процесса в условиях пандемии существуют. Большая часть этих проблем стала прямым следствием массовости перехода на дистанционное обучение, вводимого как вынужденная и в целом неожиданная мера для всех. Решение этих проблем сегодня как никогда актуально, поскольку под угрозу поставлены результаты обучения на довольно длительный период времени.

Литература

1. Дистанционное образование в условиях карантина. URL: https://home-school.interneturok.ru/about/quarantine_offer (дата обращения: 18.05.2021).

2. Особенности организации обучения во время карантина в школе. URL: https://eduface.ru/consultation/ombudsmen/osobennosti_organizacii_obucheniya_vo_vremya_karantina_v_shkole (дата обращения: 18.05.2021).

PROBLEMS OF THE EDUCATIONAL PROCESS IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC OF CORONAVIRUS INFECTION

Timofeeva A.Yu., Alekseev L.A.

Abstract. The most popular topic in the field of education today, including higher education, is the transfer of educational institutions to distance learning and the problems associated with it. The most important obstacle is the insufficient material and technical base for such classes.

Key words: distance learning, coronavirus pandemic, problems of organizing distance learning, online education

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – УСПЕХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И ПРОФСОЮЗОВ

А.М. Шкурина

*Новосибирский государственный
архитектурно-строительный университет (Сибстрин), г. Новосибирск,
anna-shkurina@yandex.ru*

Аннотация. Современное развитие системы высшего образования невозможно без социального партнерства как одного из перспективных направлений успешной деятельности вуза. Социальное партнерство между вузами и профсоюзными организациями основано на регулировании социально-трудовых отношений и привлечении дополнительных ресурсов для развития образовательной организации.

Ключевые слова: социальное партнерство, коллективный договор, сотрудничество, профессиональные союзы

Значение и роль профсоюзов в системе социального партнерства подтверждены историей формирования рыночных отношений. Однако в настоящее время происходит изменение расклада сил в трудовых отношениях и роли партнеров, а именно ослабление профсоюзов, усиление роли работодателей, изменение позиции государства.

Важным аспектом является социальное партнерство образовательной организации со всеми существующими в вузе общественными организациями, в том числе с профсоюзной организацией, с опорой на существующие уровни и формы социального партнерства обозначенные в Трудовом кодексе РФ (гл. 3, разд. II, ч. 2) [1, с. 16].

Основной принцип социального партнерства – равноправие сторон. Социальное партнерство содействует пониманию и укреплению общей заинтересованности его сторон в достижении высокой эффективности труда, обеспечивающей повышение жизненного уровня всего населения, снижению социальной напряженности

в обществе, предупреждению коллективных трудовых споров и забастовок.

Социальное партнерство в сфере образования базируется на принципах взаимодействия сторон, которые являются достаточными для достижения поставленных целей: взаимное уважение; равноправие и ответственность участников; свобода обсуждения интересующих вопросов; добровольность принятия на себя обязательств; заинтересованность в результатах.

Социальное партнерство в организации предусматривает наличие и поддержание определенных отношений между руководством и коллективом, а при делегировании полномочий профсоюзу – между руководителем и профкомом. Успех взаимодействия образовательных учреждений и профсоюзных организаций заключается в установлении цивилизованных трудовых отношений, повышении производительности труда, в социальных вопросах.

Правовой формой социального партнерства является коллективный договор, заключение которого предусмотрено Трудовым кодексом РФ [1] и законом об общественных организациях.

Коллективный договор предусматривает следующие цели: обеспечение эффективной деятельности университета, достижение оптимального согласования интересов сотрудников и ректората, совершенствование системы социально-трудовых отношений, обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда. Коллективное соглашение призвано регулировать дополнительные положения сотрудничества членов коллектива и руководителя. Как гласит ст. 41 Трудового кодекса РФ, такой договор не может ухудшать положение сотрудников на их рабочем месте.

В частности, коллективный договор как инструмент социального партнерства может регулировать следующие вопросы: назначение дополнительных гарантий для членов коллектива, которые проходят обучение; увеличение сумм пособий; льготные системы

компенсации расходов за проезд к месту отпуска; предоставление работодателем питания для наемных работников и др.

Успешное взаимодействие отражается также в признании администрацией университета права профсоюза на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников, на защиту их прав в сфере социально-трудовых отношений. Профсоюзный комитет в свою очередь обязуется доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации сотрудников, проверке деятельности подразделений, расследовании несчастных случаев.

Профсоюз обязан содействовать администрации в реализации коллективного договора, повышении эффективности работы коллектива, выполнении сотрудниками правил внутреннего распорядка; участвовать в разработке и вносить рекомендации по развитию университета, улучшению условий труда, социально-экономическим вопросам, принимать меры по недопущению трудовых конфликтов. В пределах своей сметы он также обязан проводить культурно-массовые и спортивные мероприятия, новогодние и детские праздники, конкурсы, оказывать материальную помощь членам профсоюза.

Стороны обязаны представлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения договора и по итогам полугодия информировать сотрудников о его исполнении на общем собрании (конференции).

Таким образом, в первую очередь наличие коллективного договора позволяет руководству стабилизировать взаимоотношения с членами коллектива. Если договор предусматривает выплату надбавок и доплат, то это стимулирует трудоспособность подчиненных. Благодаря коллективному соглашению руководство может исключить забастовки при условии, что начальство выполняет все свои обязанности. Данный договор позволяет также повысить ответственность сотрудников и общую производительность.

Кроме коллективного договора в рамках социального партнерства между администрацией университета и профсоюзами можно выделить следующие два направления. Первое связано с внедрением «Эффективного контракта» в образовательных организациях высшего образования, а второе направление – с вопросами социальной сферы, состоянием и использованием объектов социальной сферы вузов.

Анализ взаимодействия профсоюзной организации преподавателей и сотрудников с администрацией вуза по данным направлениям позволяет ориентироваться в вопросах дальнейшего успешного развития вуза и его деятельности и участия в реализуемых в настоящее время национальных проектах для высшей школы.

Эффективный контракт в высшем образовании Российской Федерации рассматривается как социальный институт, который должен выполнять инструменталистскую роль: а именно способствовать внедрению в профессиональное и индивидуальное сознание профессорско-преподавательского состава вузов рационалистических установок и соответствующих норм поведения, направленных на достижение установленных показателей, на воспроизводство устойчивых образцов поведения, соответствующих рыночной культуре.

Для признания эффективного контракта в высшем образовании социальным институтом формально есть все обязательные элементы: это наличие цели и социальных функций; это официальные нормы, регулирующие поведение профессорско-преподавательского состава вузов; это функционирование организационных структур, наделенных конкретными полномочиями, средствами для достижения цели и реализации функций; это рекомендуемые социальные нормы поведения и связанные с ними ожидаемые социальные роли и статусы, а также отношения.

В рамках правового подхода понятие «эффективный контракт» установлено Трудовым кодексом РФ (в ст. 57) [1]. Здесь же прослеживается системный подход и рассмотрение этого вида трудового договора как элемента системы оплаты труда [2].

В систему входят такие элементы, как тарифные ставки, должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера, премирование. Все эти элементы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локально-нормативными актами [3].

Повсеместное внедрение эффективного контракта в государственных вузах должно способствовать достижению такой цели, как повышение оплаты труда, а также развитию новых рыночных отношений, основанных на выявлении лучших преподавателей, развитию между ними конкуренции, а также повышению ими качества образовательных услуг. Также предусматривается, что оценка индивидуального вклада конкретного преподавателя должна зависеть от уровня квалификации и сложности выполняемых им работ, степени достижения конкретных показателей. В зависимости от этих характеристик оплата труда педагогов должна быть дифференцирована даже в том случае, если они замещают одинаковые должности, но различными должны быть выплаты стимулирующего характера, привязанные к конкретным показателям.

При разработке критериев оценки в рамках эффективного контракта профсоюз выступает как посредник между работником и работодателем. Представители профкома участвуют в работе органов, принимающих решение по развитию системы эффективного контракта, о размерах и порядке назначения стимулирующих выплат по результатам работы, а также при рассмотрении спорных вопросов.

Вторым по значимости направлением социального партнерства профсоюзной организации и вуза является обеспечение социальных гарантий и осуществление социальной защиты преподавателей и сотрудников университета. Работа в этом направлении связана с возможностью работодателя выделять средства, полученные от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения, оздоровления работников и их несовершеннолетних детей, на

проведение социально-культурных и физкультурно-оздоровительных мероприятий с участием профсоюзного комитета.

Таким образом, основой успеха деятельности современной образовательной организации высшего образования является процесс социального партнерства профсоюзной организации и администрации вуза.

Литература

1. Социальное партнерство в сфере труда // Трудовой кодекс Российской Федерации. Ч. 2, разд. II, гл. 3: Общие понятия. М., 2002. С. 16–17.

2. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы: утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017.

3. Еремина С.Н. «Эффективный контракт» в трудовом праве // Журнал российского права. 2014. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-v-trudovom-prave> (дата обращения: 17.05.2021).

SOCIAL PARTNERSHIP – THE SUCCESS OF COOPERATION BETWEEN UNIVERSITIES AND TRADE UNIONS

Shkurina A.M.

Abstract. The modern development of the higher education system is impossible without social partnership as one of the promising areas of successful activity of the university. Social partnership between universities and trade unions is based on the regulation of social and labor relations and the attraction of additional resources for the development of the educational organization.

Keywords: social partnership, collective agreement, cooperation, trade unions

Секция 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

УДК 331.105.44

НОВЫЕ ПОДХОДЫ И ВОЗМОЖНОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВУЗОВ

А.Е. Анисимов

*Удмуртский государственный университет, г. Ижевск,
Координационный совет председателей профсоюзных организаций
работников вузов Общероссийского
Профсоюза образования, aae@udsu.ru*

Аннотация. Рассмотрены правовые новеллы трудовых отношений в вузах, связанные с подписанием отраслевого соглашения; изменения порядка установления срока трудового договора с преподавателями; новые требования к системе эффективного контракта; изменения в системе оплаты труда вуза.

Ключевые слова: трудовые отношения, профсоюз, эффективный контракт, дистанционная работа, оплата труда

В настоящее время в сфере социально-трудовых отношений в организациях высшего образования наблюдается ряд проблем, которые являются препятствием для развития кадрового потенциала высшей школы, реализации амбициозных проектов и решения задач, стоящих перед отраслью.

К таким жизненным для преподавательского сообщества проблемам трудовых отношений и обеспечения качественных условий

труда можно отнести заключение трудовых договоров с работниками из числа профессорско-преподавательского состава (ППС) на короткие сроки действия; недостатки системы эффективного контракта в вузах; высокая учебная загруженность преподавателей; значительная и необоснованная дифференциация размеров оплаты труда по регионам, организациям и категориям работников; проблематика, связанная с дистанционным режимом работы.

Общероссийский Профсоюз образования принимает самое активное участие в поиске решений этих проблем, одним из заметных и реальных результатов которого стало заключение нового Отраслевого соглашения (ОС) по организациям высшего образования, подведомственным Минобрнауки России на 2021–2023 гг. [1]. Этот документ призван внести в существующие социально-трудовые процессы вузов ряд новаций, нацеленных на снижение социальной напряженности, ориентировать вузы на поиск рациональных решений существующих задач.

Одной из актуальных проблем высшей школы, о которой много говорится на разных уровнях – от форумов преподавательских интернет-сообществ до комитетов Государственной Думы и Совета Федераций, является внедрение и применение системы Эффективного контракта (ЭК) в вузах страны. Действительно, за время с начала массового внедрения прошло уже 9 лет, и в среде преподавателей выработалось достаточно устойчивое представление о системе ЭК и отношении к ней.

Система ЭК изначально была нацелена на создание механизма гарантированного материального поощрения ППС вузов за высокие достижения по разным направлениям своей деятельности. Ключевой посыл, которым сопровождался ЭК, – это возможность преподавателю, работая и достигая хороших результатов, зарабатывать в вузе, а не на стороне. И в этом же смысле были сформулированы федеральные нормы, определяющие общий облик ЭК: система мер материального поощрения за измеренные результаты

деятельности. При этом обе стороны ЭК – вузы и научно-педагогические работники, становятся одинаково заинтересованными в повышении качества и результативности своей работы.

Однако и это стало устойчивым мнением. Реализация системы ЭК на практике привела к ряду, в том числе и негативных, последствий. В первую очередь, в некоторых вузах ЭК стал инструментом давления на преподавателей, постановки перед ними труднодостижимых целей, невыполнение которых могло стать основанием применения мер дисциплинарного воздействия: снижение срока или даже отказ в заключении трудового договора, объявление дисциплинарных взысканий, снижение заработной платы или понижение в должности. Фактически в такой форме реализованная система отрицает изначально стимулирующий характер ЭК, является скрытой формой нормирования труда с заметно завышенными требованиями, дает возможность администрации легальным образом давить на преподавателей, вынуждая их тратить значительно больше времени на выполнение своих обязанностей, чем это установлено трудовым законодательством. Как следствие, преподаватель становится заложником ЭК, ему трудно в такой ситуации плодотворно и качественно заниматься учебной и научной деятельностью, методической и воспитательной работой. Учитывая возросшую нагрузку в плане документационного обеспечения учебного процесса и перевод на трудовые договоры короткого срока действия (на три, два или даже один год), это негативно влияет на качество результатов и нарушает права преподавателя на достойные условия труда.

В течение последних пяти лет Координационный совет председателей профсоюзных организаций работников вузов (КСП) Профсоюза проводит работу по исследованию процессов внедрения и применения системы ЭК в организациях высшего образования, подведомственных Минобрнауки России. Проведено три масштабных социологических исследования [2, 3], в которых приняли участие большинство вузов ведомства.

Одной из целей исследований является выявление ключевых проблем ЭК, негативно влияющих на трудовые отношения в вузе, и поиск способов их решения.

При изучении отношения преподавателей к результатам внедрения ЭК в их вузе выяснилось, что 44% респондентов вузов удовлетворены в той или иной степени своим участием в системе ЭК [3]. Не удовлетворены полностью 12,3%, преимущественно не удовлетворены 20%, а 22% преподавателей выразили оценку своей удовлетворенности как нейтральную. Таким образом, почти половина преподавателей в целом поддерживают систему ЭК как удовлетворяющую их запросы на оценку результативности их труда и материальное поощрение.

На вопрос о повышении результативности вследствие участия в системе ЭК наибольшее количество респондентов (42%) признались, что стали активнее в плане научных публикаций. У 20% участников повысилась учебно-методическая публикационная активность, 18% стали больше участвовать в повышении квалификации. О повышении своей грантовой активности заявили 14% преподавателей. 29% участников отрицают влияние ЭК на повышение их активности в какой-либо сфере.

Таким образом, система ЭК повлияла на достаточно широкий слой преподавательской общественности в плане повышения активности по разным направлениям деятельности. Это подтверждает тот факт, что эффективность самой системы эффективного контракта очевидным образом проявляется как на реальных результатах работы, так и в самооценке преподавателей. Трудно ожидать, что ЭК может положительно повлиять на всех работников, но если некоторые количественно значимые группы преподавателей действительно повысили свою активность, то основной цели ЭК достиг.

Исследовалось, насколько широко применялись различные взыскания по итогам ЭК. 2% преподавателей указали, что по отношению к ним лично применялись дисциплинарные взыскания на

основании низкой оценки эффективности. Около 5% заявили, что при прохождении ими конкурсных процедур и заключения трудового договора были случаи необъявления конкурса, неизбрания на должность, понижения в должности или снижение срока трудового договора; 12% знают о таких фактах в вузе.

На вопрос о том, какой в большей степени характер имеет система ЭК в вузе, большинство респондентов (54%) выбрали ответ «стимулирующий характер». Каждый четвертый отметил «принуждающий характер» ЭК, при котором ЭК приводит к завышению требований к работнику по объему труда. Как «репрессивную», т.е. направленную на устранение неугодных, характеризовали систему ЭК только 3,4% преподавателей.

Таким образом, большинство преподавателей отмечают стимулирующий характер системы эффективного контракта, однако существует значимое их количество, которые находят в ЭК в первую очередь отрицательные факторы – принуждение к выполнению большего объема работы или способ избавиться от неугодных работников. Это говорит о том, что системы ЭК, внедренные в вузах, требуют анализа и критического осмысления с целью выявления факторов, влияющих на формирование негативного отношения к ним основного персонала – профессорско-преподавательского состава университетов.

При подготовке предложений в проект ОС Профсоюз учел эти негативные проявления. В заключенном Соглашении есть новые условия, которые призваны исключить подобные рода факторы, скорректировать концепцию ЭК в вузах. В первую очередь – это условие добровольного участия преподавателей в системе ЭК, когда сам педагогический работник принимает решение о заключении с вузом трудового договора в формате ЭК либо об отказе от заключения.

Другое нововведение ОС – фиксация стимулирующего характера эффективного контракта: это означает, что результаты при-

менения ЭК могут использоваться только для назначения стимулирующих выплат, но не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения. Условия ЭК не должны повышать квалификационные требования к работникам в сравнении с установленными действующими нормативными актами и расширять его должностные обязанности.

Кроме этих важных для вузовской системы и ожидаемых профессиональным сообществом изменений в системе ЭК, вводимых новым ОС, в настоящее время при активном участии Профсоюза совместно с Минобрнауки России и другими заинтересованными ведомствами готовится проект методических рекомендаций по совершенствованию системы эффективного контрактного педагогических работников, относящихся к ППС. В этом проекте учтены новые требования ОС, а также на базе накопленного КСП Профсоюза опыта исследований [4] дается ряд рекомендаций по модернизации ЭК с целью приведения его концепции к принципам объективности, прозрачности, добровольности и стимулирующего характера.

Еще одна новация, призванная повлиять на трудовые отношения с ППС, – это установление ОС требования о минимальном сроке трудового договора с преподавателями. В настоящее время Трудовым кодексом РФ установлено, что трудовой договор с преподавателем может быть заключен на неопределенный срок, но решается этот вопрос по соглашению сторон. В случае заключения срочного трудового договора его срок ограничен лишь сверху пятью годами. По результатам мониторинга, проведенного Минобрнауки России в 2019 г., только с 4% преподавателей заключены трудовые договоры на неопределенный срок, в 20% случаев срок трудового договора составил один год или менее, в 22% – два года.

Короткие сроки трудовых договоров удобны администрациям вузов для оперативного планирования учебной деятельности, но

это снижает мотивацию научно-педагогической деятельности преподавателя, погружает его в ситуацию неполной и неустойчивой занятости, уменьшает уровень его трудовых прав и социальных гарантий. Фактически такая важная для общественного развития профессиональная группа, как научно-педагогические работники организаций высшего образования, сведена практикой краткосрочных договоров к уровню прекариата, что не может способствовать развитию образовательной сферы, тем более с учетом тех амбициозных задач, которые перед ней стоят.

В сентябре 2019 г. в Государственную Думу был внесен законопроект № 1021402-7 об изменении ст. 59 и 332 Трудового кодекса РФ [4]. Авторами законопроекта предложено заключать трудовой договор с ППС на неопределенный срок, а в качестве исключения допускается заключение срочного трудового договора на срок не менее трех лет при наличии обоснования, установленного федеральным законом. К сожалению, этот проект закона так и остается до настоящего времени (июнь 2021 г.) без движения в парламенте.

Понимая проблематику краткосрочных трудовых договоров, стороны социального партнерства высшей школы на федеральном уровне согласовали новые условия ст. 4.4 ОС, которая устанавливает порядок определения срока трудового договора, заключаемого с ППС. Если трудовой договор с успешно прошедшим конкурс преподавателем на ранее занимаемую им должность по основному месту работы не может быть заключен на неопределенный срок, то срок договора должен составлять не менее трех лет. Это первый значимый шаг, сделанный в рамках ОС в направлении повышения трудовых гарантий преподавателей по срокам трудового договора, и, будем надеяться, не последний. Новая норма должна войти в практику вузов в ближайшее время.

Еще одна проблема, связанная с эффективностью деятельности преподавателей, – это высокие объемы учебной нагрузки, препят-

ствующие качественным занятием другими видами деятельности, в первую очередь наукой. Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. установлено [6], что верхние пределы учебной нагрузки устанавливаются самостоятельно образовательной организацией дифференцированно по должностям ППС, но не могут превышать 900 ч. Мониторинг Общероссийского профсоюза образования, проведенный весной 2021 г., показал, что в каждом из двух из трех вузов верхние пределы устанавливаются не дифференцированно, при этом часто применяется общий для всех должностей верхний предел в 900 ч. Есть случаи формального исполнения приказа № 1601, когда разница между верхними пределами учебной нагрузки по должностям составляет всего 1 ч.

В целях снижения сильно завышенной учебной нагрузки ППС стороны ОС ввели новую норму определения верхних пределов учебной нагрузки для двух самых массовых преподавательских должностей в вузах: для доцента эта величина не может превышать 850 ч, для профессора – 800 ч. Такое снижение позволит уменьшить учебную аудиторную нагрузку на высококвалифицированных сотрудников, расширит возможность заниматься наукой и методическим обеспечением.

Важной новацией ОС в регулировании трудовых отношений в вузах являются новые нормы, связанные с формированием систем оплаты труда работников. Отметим здесь две такие новации.

Первая. Статья 5.2.2 устанавливает, что размеры должностных окладов, ставок заработной платы профессиональных квалификационных групп должны быть не менее общероссийского минимального размера оплаты труда. Этого давно добивались профсоюзы, но до сих пор существует практика в организациях высшего образования, когда должностной оклад некоторых категорий работников установлен ниже МРОТ, при этом доведение общей величины зарплаты до минимального размера производится за счет стимулирующих выплат. Предлагаемое условие должно

изменить соотношение в пользу гарантированной части зарплаты работников.

Второе нововведение усиливает предыдущее. В ОС появилось понятие «Примерное положение об оплате труда работников образовательной организации высшего образования» (далее – Примерное положение). В сфере высшего образования, как и в других бюджетных сферах страны, созданием Примерного положения начато формирование отраслевой системы оплаты труда. ОС вводит норму, согласно которой «Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы... профессиональных квалификационных групп организации не могут быть ниже размеров Минимальных окладов, предусмотренных в Примерном положении». Примерное положение в результате долгой и кропотливой совместной работы подготовлено и утверждено приказом Минобрнауки России от 01.02.2021 г. № 71. Примерное положение содержит приложение с минимальными размерами окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Таким образом, первый шаг к формированию отраслевой системы оплаты труда сделан, и, хотя механизм примерного положения не является повторением единой тарифной сетки, упраздненной после 2008 г., следует надеяться, что необоснованная дифференциация в размерах заработной платы работников системы высшего образования между разными регионами и вузами будет сглажена. Также важным является то, что минимальные оклады устанавливаются для всех категорий работников организации высшего образования: если после «майских указов» зарплата научно-педагогических работников была в постоянном фокусе внимания ведомств, то другие категории персонала (учебно-вспомогательный, обслуживающий) «выпали» из процессов контроля.

Важной правовой новеллой Трудового кодекса является изменение главы 49.1, регулирующей вопросы дистанционной работы. После событий весны 2020 г., когда вся система высшего образо-

вания вынужденно и в короткий срок была переведена на дистант, стало понятно, что необходимо решать много вопросов в области регулирования трудовых отношений и обеспечения условий труда работников при дистанционном режиме работы. Новая редакция гл. 49.1 устанавливает ряд условий и положений, которые необходимо заранее учесть в организации в случае временного перевода работников на дистанционный режим.

Все эти вопросы необходимо решать на уровне организации. Но, понимая сходство возникающих проблем в подведомственных Минобрнауки организациях, Общероссийский профсоюз образования в инициативном порядке начал разработку «Примерного положения образовательной организации высшего образования о временном переводе работников на дистанционную работу», которое должно стать правовой и методологической базой для разработки локальных нормативных актов организаций высшего образования. В проекте Положения предлагаются решения ряда правовых и организационных задач, возникающих при временном переводе работников, в том числе преподавателей, на дистанционный режим. В частности, это основания и порядок такого перевода, способ взаимодействия работников и работодателя, особенности режима рабочего времени, организации и охраны труда, обеспечение работников оборудованием и иными средствами для выполнения трудовой функции дистанционно либо порядок денежной компенсации за использование собственного оборудования и ряд других вопросов. Кроме этого, в проекте Примерного положения учитывается специфика организации образовательного процесса в вузе, использование дистанционных образовательных технологий и электронных ресурсов.

Рабочая группа Общероссийского профсоюза образования в ближайшее время планирует обратиться в Минобрнауки России с инициативой принятия Примерного положения о временном переводе работников на дистанционную работу.

Нововведения Отраслевого соглашения дают руководству вузов и профсоюзным организациям возможности и инструмент для решения ряда непростых проблем социально-трудовой сферы. Необходимо всем социальным партнерам – и на федеральном уровне, и в организациях высшего образования, приложить усилия, чтобы эти возможности были реализованы.

Литература

1. Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации на 2021–2023 гг. // Сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/agreements/1414>.

2. Методические рекомендации для первичных профсоюзных организаций по вопросам внедрения системы эффективного контракта в организациях высшего образования. М. : Общероссийский Профсоюз образования, 2017. 31 с. URL: <https://profcom.udsu.ru/files/legacy-files/033551-MetodRecKSP2017.pdf>

3. Социологическое исследование мнения преподавателей образовательных организаций высшего образования о результатах внедрения и применения системы «эффективного контракта» // Информационный сборник КСП Профсоюза № 1. М. : Общероссийский Профсоюз образования, 2020. 47 с. URL: https://ksp.esur.ru/wp-content/uploads/2021/02/Sociologicheskoe_issledovanie_m52098.pdf.

4. Анисимов А.Е. О некоторых результатах внедрения системы «эффективного контракта» в вузах // Роль и место профсоюза в XXI веке: актуальные вопросы социального партнерства : материалы Всерос. науч.-практ. конф. Краснодар, 25 апреля 2019 года. Краснодар : Кубанский государственный университет, 2019. С. 22–30.

5. Законопроект № 1021402-7 «О внесении изменений в статьи 59 и 332 Трудового кодекса Российской Федерации (об особенностях регулирования труда педагогических работников)». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1021402-7>.

6. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». URL: <https://rg.ru/2015/03/11/chasy-dok.html>.

7.

NEW APPROACHES AND OPPORTUNITIES IN THE FIELD OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS WITH UNIVERSITY TEACHERS

Anisimov A.E.

Abstract. Legal novelties of labor relations in universities related to the signing of the Branch Agreement are considered. Changes in the procedure for establishing the term of the labor contract with teachers, new requirements for the system of an effective contract, changes in the wage payment systems of the university.

Keywords: employment, trade union, effective contract, remote working, system of payment

УДК 55; 504.75

ПРОБЛЕМЫ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ УЧЕБНЫХ БАЗ И ПОЛИГОНОВ ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ДО И ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ПАНДЕМИИ COVID-19

Е.Н. Жилина

Национальный исследовательский

Томский государственный университет, г. Томск, elena@ggf.tsu.ru

Аннотация. Рассматриваются вопросы, посвященные экологической безопасности и поддержанию равновесия природных систем на территориях учебных баз и полигонов Томского государственного университета.

Ключевые слова: учебные базы практик, учебные полигоны, поллютанты, экологическая безопасность

Вызовы, обусловленные пандемией COVID-19, влияют не только на состояние организма человека, но и затрагивают другие аспекты его жизни.

В период длительной самоизоляции всем пришлось отказаться от устоявшегося образа жизни и проводить почти все время в стенах своих жилищ. Для студентов и преподавателей высших учебных заведений процесс обучения частично или полностью перешел на дистанционный формат. Для обучающихся всех направле-

ний подготовки были скорректированы учебные планы, лекции и семинары переведены в режим онлайн, процент практических занятий сведен к нулю. Больше всего, на наш взгляд, от такого формата обучения пострадали естественно-научные направления вузов, где практические занятия и учебные полевые практики являются важнейшей составляющей процесса обучения.

Вынужденные ограничения по COVID-19 привели к тому, что часть инфраструктуры, ранее постоянно востребованная, была выведена из обслуживания и законсервирована. Этой участи подверглись учебные базы и полигоны Томского государственного университета (ТГУ) в Республике Хакасия и Республике Алтай. Учебные базы и учебные полигоны ТГУ существуют уже долгие годы: Республика Алтай (база «Актру») – с 1956 г.; Республика Хакасия (база «Сохочул» на оз. Шира) – с 1974 г. Они доказали свою значимость для образовательного процесса при подготовке обучающихся геолого-географического факультета и Биологического института. Базы предназначены для проведения учебных практик по получению первичных профессиональных умений и навыков (геологической, геофизической, метеорологической, гидрологической, геолого-съёмочной, ландшафтной, биологической, экологической и др.). Учебные практики – это обязательный компонент учебного плана, практическое закрепление теоретических знаний, полученных студентами на 1-м и 2-м курсах обучения.

Данные объекты в процессе эксплуатации требуют большого комплекса организационных мероприятий, постоянных финансовых вливаний и ремонтных работ. Дополнительным условием их успешного существования является решение также вопросов охраны окружающей среды, экологического обустройства и поддержание экологической безопасности.

При подготовке полигонов и баз к проведению учебных практик приходится сталкиваться с рядом проблем, накопленных за полувековую историю их существования. Первая проблема связа-

на с ветшанием деревянных строений. Деревянные сооружения требуют постоянно ухода и плохо переносят периоды консервации. Ветхая древесина служит источником повышенных концентраций в воздухе и затем в верхнем слое почвы Cd, Co, Sr, Pb, S, Ho, Ir, поэтому ее необходимо регулярно покрывать защитными материалами. Вторая проблема – это концентрированная длительная утилизация разного рода мусора на одних и тех же участках, в основном недалеко от жилых комплексов. Утилизация отходов способствует сосредоточению отдельных соединений и возникновению аномальных концентраций Fe, Ni, Co, Cu и других элементов. Подчас эти аномалии превышают предельно допустимые концентрации. Территории баз практик нередко отягощены строительным мусором, в котором присутствуют аномальные концентрации Si, Li, Sr, Rb, Cs. В пределах полигонов часто встречаются заброшенные металлические ржавеющие конструкции и различного рода металл, оставленный несознательными местными гражданами. Ржавеющие конструкции являются поллютантами и источниками металлозагрязнений высокой концентрации. С ними связаны высокоинтенсивные аномалии Cd, Co, Ni, Sr, Fe, Mn, Cu, V, Al и других элементов. Наличие этих источников загрязнения на базах учебных практик способствует нарушению равновесия природных экологических систем [1].

При разного рода нарушениях природа стремится привести систему в равновесное состояние. В природе заложен мощный механизм самоочищения. Однако полюса высоких концентраций загрязнений ландшафтными комплексами устраняются медленно. Долгие годы они могут являться источниками напряженного состояния природного комплекса и нарушений в биологических системах. Эти аномалии способствуют появлению и осложнению различного рода острых и хронических заболеваний, периодическим вспышкам инфекционных заболеваний. Усилению, к примеру, кишечных заболеваний часто способствуют необустроенные походные кухни и умывальники с изрядно закоп-

ченной посудой. Здесь также наблюдается аномально высокие концентрации Pb, Fe, C, Mn, Mo, U, Th.

При проведении учебных практик необходимо большое внимание уделять охране окружающей среды, созданию экологически безопасных зон. Студенты должны принимать активное участие в создании и поддержании в экологически безопасном состоянии территории учебного полигона. Причем эта работа должна составлять важную часть практических мероприятий учебного процесса, включать картирование, ликвидацию загрязнений и мониторинг экологически безопасных территорий. Результат таких работ могут быть помещены в раздел по охране природы, где будут отражены не только мероприятия по охране труда в соответствии с инструкцией, а изложен личный опыт проведения рекультивационных экологических мероприятий. Несложный комплекс рекультивационных мероприятий и мероприятий по дезактивации и ликвидации высоких концентраций металлоаномалий и различного рода соединений, наносящий существенный урон равновесному состоянию природных систем, известен с древних времен. Цивилизованные народы всегда стремились и стремятся к рациональному природопользованию, к бережному поддержанию природного баланса.

Первоочередной, на наш взгляд, в настоящее время является проблема ликвидации выявленных аномалий, обустройства источников загрязнения. Экологические мероприятия должны включать не только ликвидацию и дезактивацию очагов загрязнения на территории полигона, но и соответствующее обустройство прилегающих территорий, их экологический контроль.

Комплекс мер по ликвидации или обустройству источников загрязнений, а также освобождение территории от источников загрязняющих веществ позволят значительно понизить степень загрязнения и уменьшить контрастность геохимических аномалий. На территориях баз и полигонов длительный период времени накапливались поллютанты. Существенно отягощены различного

рода загрязнителями почвы и грунты, при этом наиболее опасные виды загрязнений связаны с металлами.

Полюсы металлоаномалий являются наиболее опасными из них. Поллютанты металлов, включая металлоаномалии в грунте и в стареющих заброшенных конструкциях, являются экологически опасными объектами загрязнения. Они способствуют изменению равновесия природных систем, нарушают процессы самоочищения ландшафтных геологических комплексов [2]. Природа и природные геологические системы равновесны и способны к самостоятельному экогеохимическому балансу. Однако высокие концентрации загрязнений перерабатываются (перераспределяются) медленно и наносят значительный ущерб природному равновесию и равновесному состоянию биологических систем.

Очаги металлозагрязнений и других видов загрязнений необходимо ликвидировать. Почвы и грунты рекультивировать. Полюсные металлозагрязнения извлекать из грунта и передавать для реализации. Рассредоточенные металлоаномалии в почвах и грунтах возможно дезактивировать с использованием различных препаратов и соединений. Ржавеющие металлоконструкции следует очищать и красить. Дерево и деревянные постройки необходимо покрывать защитными соединениями, красить.

Создание экологически безопасных территорий первоначально требует ликвидации и дезактивации очагов высоких концентраций загрязнений и создание равновесных экосистем, способных к самоочищению. В дальнейшем необходим регулярный контроль экологического состояния объектов. Поддержание природного баланса экологически оздоравливаемых территорий может включать щадящую обработку приповерхностного слоя солевыми препаратами, аэрацию почв и грунтов, высадку зеленых насаждений.

Своевременное решение экологических проблем загрязненных территорий с учетом знаний законов природы и характера их вли-

яния на окружающую среду позволит достаточно эффективно решать вопросы повышения их экологической безопасности.

Литература

1. Рихванов Л.П., Сарнаев С.И., Язиков Е.Г. и др. Геохимические особенности почво-грунтов город Томска // Проблемы экологии Томской области. Томск : Изд-во ТГУ, 1992. Т. 2. С. 61–63.

2. Устинова В.Н., Жилина Е.Н. Геоэкологические проблемы Сибирского региона // Вопросы географии Сибири. Томск, 2001. Вып. 24. С. 365–376.

PROBLEMS OF ENVIRONMENTAL SAFETY TERRITORIES OF TSU TRAINING BASES AND POLYGONS BEFORE AND AFTER THE END OF THE COVID-19 PANDEMIC

Zhilina E.N.

Abstract. Ecological safety and maintaining the balance of natural systems on the territories of training bases and ground of practice TSU.

Keywords: training bases for practices, training grounds, pollutants, environmental safety

УДК 378.1

ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ КАК КОМПОНЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В РАМКАХ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ КУБАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

А.В. Куксин, Н.В. Потапова

*Кубанский государственный университет, г. Краснодар,
aleksvladqu@mail.ru, potapova50@gmail.com*

Аннотация. Описана программа, реализуемая первичной профсоюзной организацией Кубанского государственного университета, направленная

на популяризацию здорового образа жизни педагогов высшего учебного заведения.

Ключевые слова: здоровый образ жизни, педагогические компетенции, профсоюзная организация сотрудников Кубанского государственного университета

На фоне стремительного распространения пандемии COVID-19, введения мер физического дистанцирования и изоляции, закрытия университетов и предприятий, люди совершенно естественно начинают испытывать повышенный страх, тревогу, волнение и беспокойство. Теперь люди не всегда могут делать то, что хочется, быть там, где хочется, быть с теми, с кем хочется.

Новые реалии очень сильно изменили привычный образ жизни преподавателей вузов. Высшие учебные заведения были переведены на продолжительный период на дистанционную форму обучения. Преподавателям пришлось в сжатые сроки выстраивать систему обучения и коммуникации посредством цифровых площадок. Тяжелые условия эпидемиологической обстановки, резко увеличившийся объем работы и самоизоляция поставили преподавателей в сложное положение как в психоэмоциональном, так и физическом плане.

Опрос, проведенный в феврале 2021 г. первичной профсоюзной организацией Кубанского государственного университета (КубГУ), выявил, что больше половины сотрудников испытывает депрессивное состояние, а 2/3 педагогического коллектива сослались на плохое самочувствие и тяжелую реабилитацию после перенесенной новой коронавирусной инфекции. Печальная статистика показала необходимость реализации проекта по популяризации здорового образа жизни для сотрудников и членов первичной профсоюзной организации КубГУ.

В марте 2021 г. первичная профсоюзная организация Кубанского государственного университета начала реализацию комплекса мероприятий для поддержания психоэмоционального и физиче-

ского здоровья своих сотрудников под эгидой «Постковидная программа восстановления трудоспособности педагогов КубГУ».

В рамках проекта на базе КубГУ был проведен «круглый стол» по проблемам разработки и реализации комплекса мер по популяризации здорового образа жизни работников высших учебных заведений. Был проведен обмен опытом с коллегами – участниками «круглого стола» – а именно В.Л. Марченко – заместителем председателя Профкома МГУ им. Ломоносова и Н.В. Никитиным – председателем профкома Московского политехнического университета. Был разработан план мероприятий, направленный на решение основных запросов наших сотрудников (рис. 1).



Рис. 1. «Круглый стол» по проблемам разработки и реализации комплекса мер по популяризации здорового образа жизни работников высших учебных заведений

Особое внимание было уделено физической нагрузке. Упражнения способствуют выработке эндорфинов, которые отвечают за хорошее настроение и помогают укрепить иммунную систему [1]. Спорт должен приносить не только пользу, но и удовольствие, поэтому каждому человеку необходимо подобрать тот вид, который будет ему по душе. Современная спортивная индустрия предлагает массу различных программ, из которых каждый может выбрать что-то, подходящее именно ему. Проведя опрос среди сотрудников КубГУ, мы выяснили, что есть запрос на проведение спортивных мастер-классов по аэройоге. Было решено организовать периодические занятия по данному виду физической нагрузки в рамках выходного дня в студии аэройоги «Лети».

Аэройога – эволюционное направление классической хатхайоги, получило свое название от английского Aerial Yoga, означающее «воздушная йога». Такое название привязалось к направлению в связи с его спецификой (все манипуляции совершаются в подвесном гамаке). Качели с петлями для рук и ног крепятся прямо к потолку. Полотно изготавливается из прочной ткани, способной выдержать до 180 кг живого веса. Высота набирается постепенно (от 30–50 см до 1 м). Внизу всегда имеется подстраховка. Аэройога совмещает прямые и перевернутые элементы акробатики, калланетики, йоги, растяжки, пилатеса. Главная особенность направления кроется в физике. Гамак берет на себя часть человеческого веса. Выполнять асаны, повороты, делать растяжку становится гораздо легче. Суставам проще двигаться, мышцы расслабляются от зажимов, возвращается их природная гибкость. Главный плюс направления – доступность. Аэройога рекомендована людям с ДЦП и болезнями опорно-двигательного аппарата. Асаны в гамаке совершенно безопасны для позвоночника из-за сниженного давления собственной массы. В таких условиях суставы растягиваются, «встают» на места. Если вы постоянно тренировались до самоизоляции, то это хорошая альтернатива поддерживать преж-

ний уровень нагрузок, если нет – переживать не стоит: вы можете начать заниматься аэройогой с минимальной или совершенно отсутствующей физической подготовкой.



Рис. 2. Преподаватели КубГУ на занятии по аэройоге

Опрос, проведенный после начала реализации проекта «Постковидная программа восстановления трудоспособности педагогов КубГУ», показал, что позитивный настрой педагогического состава университета увеличился, занятия по аэройоге посетили более 100 человек, а также была открыта секция по йоге на базе Кубанского государственного университета, способная вместить всех желающих с соблюдением социальной дистанции во время занятий (см. рис. 2).

Литература

1. Борисенков К.М., Машичев А.С. Способы поддержания здорового образа жизни в условиях домашнего карантина // Молодой ученый. 2020. № 22 (312). С. 452–453. URL: <https://moluch.ru/archive/312/70536/> (дата обращения: 28.04.2021).

2. Селиверстова Г.С., Учасов Д.С. Аэройога как средство оздоровительной физической культуры // Наука-2020. 2017. № 2 (13). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aeroyoga-kak-sredstvo-ozdorovitelnoy-fizicheskoy-kultury> (дата обращения: 28.04.2021).

WITHIN THE FRAMEWORK OF THE WORK OF THE TRADE UNION ORGANIZATION OF EMPLOYEES OF THE KUBAN STATE UNIVERSITY Kuksin A.V., Potapova N.V.

Abstract: The article describes the program implemented by the primary trade union organization of the Kuban State University, aimed at promoting a healthy lifestyle of teachers of the higher educational institution.

Keywords: healthy lifestyle, pedagogical competencies, trade union organization of KubSU employees

УДК 331.105.4:(378+331.45):616-036.21

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО – ГАРАНТ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Е.А. Лазарева, Г.Ю. Лазарева

*Южно-Российский государственный политехнический университет
(НПИ) имени М.И. Платова, г. Новочеркасск, lazarewa_urgtu@mail.ru*

Аннотация. Рассматривается система управления охраной труда в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции в современном вузе. Представлены результаты работы социального партнерства по улучшению охраны и условий труда в университете.

Ключевые слова: охрана труда, высшее учебное заведение, университет, пандемия, работники

Социальное партнерство в охране труда в современном вузе – это система поиска взаимно приемлемых путей решения общих

проблем охраны труда в учреждении науки и высшего образования, система взаимных договоренностей между всеми субъектами охраны труда в университете.

Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007, основанный на Руководстве МОТ по системам управления охраной труда (МОТ-СУОТ 2001), определяет именно такую систему управления охраной труда, которая предполагает активное участие сторон социального партнерства в непрерывном улучшении условий труда работников [1]. Основное назначение высших учебных заведений – подготовка специалистов для всех отраслей экономики. Успешное выполнение этой задачи невозможно без создания в вузах безопасных условий труда. Администрация вуза, заведующие кафедрами и лабораториями, преподаватели, руководители вспомогательного персонала обязаны обеспечить в университете охрану труда.

В Южно-Российском государственном политехническом университете (ЮРГПУ (НПИ)) имени М.И. Платова административно-общественный контроль за охраной труда осуществляется на основании положения, которое разработано в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «Об образовании», коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка в ЮРГПУ (НПИ). Приказом ректора № 1-408 от 10.10.2018 г. создана Комиссия по охране труда и утверждено Положение о Комиссии по охране труда. Данная комиссия является составной частью системы управления охраной труда в ЮРГПУ (НПИ) и строится на принципах социального партнерства. В вузе действует «Положение о системе управления охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»», разработанное по типовому положению [2]. Общественный контроль за соблюдением здоровых и безопасных условий труда в ЮРГПУ (НПИ) состоит из

комиссии профкома по охране труда, трех внештатных технических инспекторов труда, 52 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Ежегодно, в соответствии ст. 45 Трудового кодекса РФ и во исполнении п. 8.11 коллективного договора, заключается соглашение по охране труда. Совместная комиссия по охране труда ежегодно разрабатывает и подписывает соглашение по охране труда и проводит проверку его выполнения. В рамках социального партнерства в ЮРГПУ (НПИ) обеспечивается проведение обязательных предварительных, периодических осмотров (обследований) работников, их диспансеризация за счет собственных средств. На эти цели расходуются средства в размере 20% от взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2020 год привнес в некогда устоявшуюся номенклатуру мероприятий по созданию обозначенных условий новые пункты, согласно которым на любом предприятии должны быть реализованы меры по предотвращению вероятного распространения новой коронавирусной инфекции среди сотрудников. Для исключения риска заражения работников ЮРГПУ (НПИ) новой коронавирусной инфекцией, социальным партнером на основании рекомендаций Минздрава и Роспотребнадзора были приняты дополнительные меры, закрепленные соответствующими распоряжениями. Этого требует ст. 5 Трудового кодекса РФ. В связи с усилением противоэпидемиологических мер, в ЮРГПУ (НПИ) создан штаб по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции. На основании распоряжений руководства университета сотрудники отдела ежедневно осуществляют мониторинг эпидемиологической ситуации, формируют отчетные формы, запрашиваемые в Министерство науки и высшего образования и Роспотребнадзор, проводят проверки соблюдения режима самоизоляции в студенческом городке. Ежедневно выполняется бесконтактное измерение температуры всех работников, осуществляющих трудовую деятельность

в университете. Для обеспечения противоэпидемиологических мер на входах во все учебные корпуса и общежития развешены бактерицидные рециркуляторы для обеззараживания воздуха, приобретены в достаточном количестве защитные маски и кожные антисептики. Необходимо отметить роль профсоюзной организации, взаимодействующей с администрацией, отделом гражданской обороны и охраны труда (ОГО и ОТ) по проведению разъяснительной работы по соблюдению особого режима в вузе и привлечения к вакцинации, оказания материальной помощи нуждающимся. В настоящее время осуществляется работа по формированию списков на вакцинацию, которая проводится в санатории-профилактории университета. В условиях проведения противоэпидемических мероприятий актом проверки выполнения соглашения по охране труда за 2020 г. было установлено фактическое выполнение соответствующих мероприятий по улучшению условий труда на 224% от запланированных. На это было потрачено 32 531,638 тыс. руб.

Согласно утвержденной программе производственного контроля ЮРГПУ (НПИ), силами собственной аккредитованной испытательной лаборатории вуза ежегодно проводится обследование рабочих мест инвалидов и работников (микроклимат, освещенность, напряженность электрических и магнитных полей, шум, вибраций). В течение года внештатными техническими инспекторами труда (ВТИТ), уполномоченными (доверенными) по охране труда совместно с комиссией по ОТ профкома проводится оценка условий труда работников ЮРГПУ (НПИ) и осуществляется контроль за устранением выявленных нарушений. Для осуществления эффективного административно-общественного контроля состояния охраны труда уполномоченные (доверенные) по охране труда и ВТИТ проходят соответствующее обучение на базе Института дополнительного образования ЮРГПУ (НПИ). Профкомом организуются выездные школы профсоюзного актива, где особое внимание уделяется вопросам охраны труда. Начиная с апреля 2019 г. в

ЮРГПУ (НПИ) профсоюзным комитетом и ОГО и ОТ проводятся масштабные смотр-конкурсы среди всех подразделений университета. Основными задачами смотра-конкурса являются пропаганда положительного опыта в области охраны и безопасности труда, стимулирование деятельности работников университета, ответственных за системное управление охраной труда в вузе. Социальные партнеры университета награждают победителей и призеров этого конкурса по различным номинациям на расширенном заседании профкома. В 2019 г. профсоюзный комитет совместно с работодателем утвердили программу «Здоровый образ жизни работников ФГБОУ ВО «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова»» на период с 2019 по 2021 г. Данная программа была разработана с целью создания личностно-развивающей образовательной среды, формирующей систему ценностных ориентаций и установок активной жизненной позиции работников и студентов, позитивной мотивации к саморазвитию и самосовершенствованию, принятию ответственности за свою судьбу, заинтересованности в поддержке здорового образа жизни, и направлена на предотвращение профессионального выгорания; недостаточной санитарной грамотности и культуры, тяги к вредным привычкам.

В период пандемии, к сожалению, пришлось отменить практически все массовые мероприятия: конкурсы, субботники, коллективную высадку растений, спартакиаду работников вузов и традиционные праздники. Однако профсоюзным комитетом, в рамках разрешенного, осуществлялось оздоровление работников университета и членов их семей на собственных спортивно-оздоровительных комплексах «Дон» и «Кишкет», проводились коллективные походы в театр и кинотеатр. Такие мероприятия позволяют популяризировать здоровый образ жизни в ЮРГПУ (НПИ), имеют системный плановый характер и основаны, в первую очередь, на действующем социальном партнерстве, которое способствует

разноплановой совместной деятельности работников и администрации вуза, несет собой рационально организованную трудовую деятельность и принципы, позволяющие сохранять нравственное, психическое и физическое здоровье. Стремясь к достижению «нулевого травматизма», к сожалению, травм на рабочем месте избежать не удалось. Они были связаны с падением работников, по причине собственной неосторожности, признаны несчастными случаями легкой степени тяжести и не связаны с нарушениями требований охраны труда. С 2018 по 2020 г. наблюдалась тенденция к снижению численности работников, занятых в условиях труда, не отвечающих гигиеническим нормативам условий труда, с 0,82 до 0,05%. В университете нет случаев работы на оборудовании, не отвечающем требованиям охраны труда. Установлено, что за последние три года отношение объема фактического финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда к затратам на производство продукции (работ, услуг) составило 1,56%.

Такие показатели деятельности университета по созданию здоровых и безопасных условий труда в 2020 г., несмотря на сложности работы из-за пандемии, позволили вузу занять лидирующую позицию в конкурсе на звание «Организация высокой социальной эффективности» в номинации «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях непроеизводственной сферы».

Литература

1. Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230-2007 // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200052851>

2. Приказ Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 19 августа 2016 г. № 438Н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда» // Гарант.ру информационно-правовой портал. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71413730/>

SOCIAL PARTNERSHIP-THE GUARANTOR SYSTEM MANAGEMENT OF LABOR PROTECTION IN A MODERN UNIVERSITY IN A PANDEMIC

Lazareva E.A., Lazareva G.Y.

Abstract. The article considers the occupational safety management system in the conditions of a coronavirus infection pandemic in a modern university. The results of the work of the social partnership to improve the safety and working conditions at the university are presented.

Keywords: labor protection, higher educational institution, university, pandemic, employees

УДК 331

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ЗДОРОВЬЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ И ПОСЛЕ ЕЕ ОКОНЧАНИЯ

Г.В. Романовская

*Ростовский государственный экономический университет,
г. Ростов-на-Дону, galina.rom73@gmail.com*

Аннотация. Рассматриваются проблемы сохранения психологического здоровья преподавателей в условиях профессиональной деятельности в период пандемии.

Ключевые слова: пандемия, психологическое здоровье, сохранение психологического здоровья, профессиональная деятельность

Осмысляя вызовы пандемии, мы можем сказать, что огромный удар был нанесен по психологическому здоровью преподавателей. Термин «психологическое здоровье» был введен знаменитым российским психологом И.В. Дубровиной. Введение термина связано с осмыслением содержательной сути психологической службы образования, целью которой является укрепление и сохранение психологического здоровья всех участников образовательного процесса. Автор относит термин «психологическое здоровье» не к отдельным психическим процессам и механизмам, а к личности в целом, к высшим проявлениям человеческого духа [1].

Среди факторов, которые позволяют преподавательскому коллективу поддерживать психологическое здоровье в период пандемии, важное место занимает поддержка близких людей, семьи и профессионального сообщества. В условиях самоизоляции мы постарались отреагировать и запустили несколько проектов: на сайте образовательной организации были размещены рекомендации психолога о том, как справляться с тревогой и беспокойством в период неопределенности, был проведен марафон на платформе во «ВКонтакте» о прокрастинации и др. Эти проекты способствовали возникновению неких внутренних опор и для преподавателей, и для студентов, оказавшихся в трудной ситуации.

Известно, что трудная ситуация может стать источником психической дезадаптации. Задача психолога – помочь трансформировать энергию этой ситуации в источник для личностного роста. В 1990-х гг. американские исследователи из Университета Северной Каролины Р. Тедески и Л. Кэлхоун предложили теорию посттравматического роста (ПТР). Эта теория сейчас приобретает особую роль, и мы можем использовать ее как ответ на вызов коллективной травмы пандемии [2]. Посттравматический рост – это процесс позитивных изменений, которые возникают в результате жизненного кризиса (развитие ранее не приоритетных и приобретение новых свойств и качеств). Эти изменения происходят на следующих личностных уровнях: духовные изменения, отношения к другим, расширение горизонта возможностей и др. Причем расширение возможностей именно в профессиональной преподавательской среде парадоксальным образом произошло с учетом возникновения острой необходимости использования методов и форм дистанционных компьютерных технологий.

Посттравматический рост имеет три стадии:

1. Стадия принятия кризисной ситуации.
2. Стадия позитивного переформулирования и поиска смысла, когда вместо вопроса «За что мне это?» возникает вопрос «Зачем мне это?».

3. Стадия выстраивания новой системы отношений с миром и окружающими.

Посттравматическому росту препятствуют негативизм, использование неадаптивных копинг-механизмов избегания проблем и изоляции, неблагоприятные социальные сравнения, когнитивный стиль, основанный на собственном несовершенстве, и фиксация на ошибках, руминативное мышление. Руминирование – это автоматический когнитивный копинг, связанный с мысленным обращением к травме и проблемам, вызванным ею [2]. Данный копинг тесно связан с риском возникновения депрессии. Поэтому важная задача психолога – поддержка трансформации руминативного мышления в конструктивную рефлексию. Данный тип личностной рефлексии подразумевает полное принятие кризисной ситуации и поиск определенного способа действия для решения конкретных проблемных задач. Кроме того, он подразумевает осознанный контроль процесса размышлений о травме и ее влиянии на свою жизнь. Посттравматическому росту способствует радикальное принятие ситуации, базовое доверие к миру, позитивное мышление, отказ от сравнения с другими, сравнение с самим собой при ориентации на зону ближайшего развития, конкретно-ситуационное мышление, планирование «здесь и сейчас». Условия самоизоляции – это условия затянувшейся стрессовой ситуации, в данном случае существуют два пути личностной трансформации – конструктивный и деструктивный [3].

Деструктивный сценарий предполагает использование неадаптивных копинг-механизмов, устойчивое стремление к возвращению в прошлое без учета неизменности обстоятельств и как следствие – уход в депрессию. Путь конструктивной трансформации подразумевает посттравматический рост, когда личность использует адаптивные способы совладания со стрессорами (принятие решений, поиск ресурсов, конкретные действия) и принятие неизбежности изменений, создание новой картины мира. Эффектив-

ным способом совладания в нашем случае здесь выступает и опора на профессиональное сообщество.

Режим самоизоляции завершился, но ситуация с пандемией новой короновирусной инфекцией нестабильна, поэтому крайне важно поддерживать психологическое здоровье преподавателей в условиях профессиональной деятельности [4]. Для этого в рамках деятельности профсоюзной организации возможно проведение регулярных психологических ресурсных мероприятий для сотрудников. В рамках данных мероприятий рекомендуется проведение психологом тренинговых занятий по формированию адаптивных копинг-стратегий и развитию психологических навыков, которые позволяют преодолевать кризисные моменты и ситуации неопределенности, помогают предупреждать нервные срывы и негативные эмоциональные состояния. В ходе проведения тренингов преподаватели получают знания о современных психотехнологиях эмоциональной саморегуляции, осваивают методики формирования позитивной «Я-концепции» и профилактики эмоционального выгорания и т.п. Прямое вербальное и невербальное взаимодействие преподавателей и психолога позволит установить контакт, который в случае необходимости даст возможность проводить групповые занятия в онлайн-формате и будет способствовать личным обращениям по проблемам, связанным с профессиональной деятельностью.

Таким образом, материалы статьи наглядно иллюстрируют важность сохранения психологического здоровья преподавателей в рамках профессиональной деятельности в психологически сложный период пандемии COVID-19.

Литература

1. Ананьев В.А. Основы психологии здоровья. Кн. 1: Концептуальные основы психологии здоровья. СПб. : Речь, 2006. 384 с.
2. Холмогорова А.Б. Переживание коллективной травмы пандемии: попытка осмысления // Психологическая газета. 2021. Март.

3. Психологическое здоровье личности: теория и практика : сб. науч. тр. по материалам III Всерос. науч.-практ. конф. / отв. ред. И.В. Белашева. Ставрополь : Изд-во СКФУ, 2016. 282 с.

4. Никифоров Г.С. Психология здоровья : учеб. пособие. СПб. : Речь, 2006. 607 с.

PSYCHOLOGICAL HEALTH OF TEACHERS IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC AND AFTER ITS END

Romanovskaya G.V.

Abstract. The article deals with the problems of maintaining the psychological health of teachers in the conditions of professional activity during the pandemic

Keywords: pandemic, psychological health, preservation of psychological health, professional activity

УДК [364-787.2:378.1]:378.637(470.344)

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ЧУВАШСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМ. И.Я. ЯКОВЛЕВА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ 2020 г.: СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

Р.М. Таймасова, Д.Н. Воробьев

*Чувашский государственный педагогический университет
им. И.Я. Яковлева, г. Чебоксары, rauza.taimasova@ya.ru,
vorobjov.d@gmail.com*

Аннотация. Рассматривается работа преподавателей Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева в период пандемии 2020 г. Проанализированы проблемы дистанционной работы, представлены результаты анкетирования преподавателей вуза, показаны формы взаимодействия и социальное партнерство в изменившихся условиях работы.

Ключевые слова: пандемия, социальные изменения, социальное партнерство, общественное мнение, педагогический университет

В 2020 г. Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева праздновал 90-летний юбилей. Наш университет прошел путь от педагогического института, – первенца

высшего образования Чувашии, до крупного педагогического университета страны, имеющего глубокие корни и богатые традиции. Сегодня более 80% выпускников университета работают педагогами в школах и учреждениях дополнительного образования Чувашской Республики, Приволжского федерального округа и других регионах Российской Федерации.

Однако юбилейный год оказался также годом самоизоляции и вынужденного перехода на новые формы обучения. У некоторых педагогов возникла паника: было непонятно как проводить занятия, на каких платформах, как принимать зачеты, экзамены и т.д. Переход на новые формы работы, о котором не раз говорили и который обсуждали на разных форумах и конференциях, оказался форс-мажорным.

Администрация вуза, деканы, заведующие кафедрами, преподаватели понимали, что нельзя допустить срыва образовательного процесса. Было сделано все возможное, чтобы студенты получили знания, умения и навыки, чтобы у них продолжали формироваться компетенции и уровень подготовки не снижался. Для этого профессорско-преподавательский состав работал с удвоенной силой.

Для того чтобы проанализировать процесс перехода на дистанционное обучение, мы провели опрос профессорско-преподавательского состава университета. Была подготовлена анкета «Отношение преподавателей к вынужденному переходу на дистанционное обучение». На вопросы анкеты нужно было ответить с помощью Google-формы. Такое исследование позволило нам лучше понять, оценить изменения труда педагогов, произошедшие в 2020 г., и найти механизмы, которые облегчили бы работу преподавателей.

В проведенном анкетировании принял участие 101 преподаватель вуза (из 188). 19,7% респондентов были моложе 40 лет; 68,3% – до 65 лет, 12% – старше 65 лет. Из них 79 кандидатов наук (78,2%), докторов наук – 12 (11,8%), без ученой степени 10 человек (10%). Результаты исследования позволяют сказать о том, что профессор-

ско-преподавательский состав нашего университета в целом справился с переходом на дистанционные формы обучения.

Ответ на вопрос «Какое высказывание точнее описывает ваши впечатления от перехода на дистанционные формы обучения в 2020 г.?» предполагал градацию вариантов: переход оказался катастрофой, проблемой, трудностью, благом и т.д. Предлагалось выбрать один вариант ответа. 31,7% респондентов отметили, что переход – это *трудность*, которая потребовала от них начать применять информационно-компьютерные технологии не только для развлечения, но и для работы, но они справились. Для 29,7% переход на дистанционную работу *не вызвал особых сложностей*, они помогали своим коллегам осваивать новые технологии и в целом у них было все хорошо. 18,8% преподавателей отметили, что это *проблема*, которая потребовала от них и их семьи экстренной мобилизации технических, эмоциональных и дидактических ресурсов, но они кое-как справились со столкнувшимися проблемами. Для 11,9% респондентов переход на такую форму работы *стал желанным*, они давно хотели внедрить новые технологии в свою педагогическую деятельность. 7,9% педагогов отметили, что переход оказался для них настоящей *катастрофой*, последствия которой они еще плохо осознают, они крайне не удовлетворены произошедшим.

Необходимо отметить, что все преподаватели в период пандемии работали с помощью новых информационных технологий, взаимодействие студентов и преподавателей шло на разных платформах: Moodle, MS Teams, Zoom, BigBlueButton и др. Нас интересовал вопрос: можно ли с помощью новых технологий проводить лабораторные и практические занятия в малой группе?

Почти половина респондентов (42%) ответили, что с помощью новых информационных технологий *возможно* проводить занятия приемлемого качества в малой группе (практические и лабораторные, индивидуальные) по предметам, только *это требует большего времени* на подготовку. 22% преподавателей отметили, что *невозможно*

проводить занятия приемлемого качества в малой группе (практические и лабораторные, индивидуальные) по их предметам. 19% опрошенных указали на то, что использование дистанционных технологий и платформ на практических и лабораторных, индивидуальных занятиях *совершенно невозможно* проводить в малой группе по их предметам и *непродуктивно* в силу специфики изучаемых предметов.

Другой важный вопрос: как влияют дистанционные технологии на качество обучения? 9% преподавателей считают, что с помощью новых информационных технологий *можно облегчить* проведение всех видов занятий по их предметам, они могут записывать, делать видеозаписи прочитанных лекций и проведенных семинаров, использовать их в дальнейшем в работе со студентами. 6% отметили, что *возможно* проводить все виды занятий без потери качества и без особых затрат с их стороны и лишь 2% считают, что с помощью новых информационных технологий *можно значительно облегчить* проведение всех видов занятий по предметам и уменьшить фактическую трудоемкость их работы.

Еще один вопрос касался того, хотели ли преподаватели продолжить работать со студентами в дистанционном режиме в следующем учебном году. Надо сказать, что 69% респондентов признали, что *не хотели* бы работать в дистанционном формате в новом учебном году. 21% преподавателей ответили, что *скорее да*, при условии методической и технической поддержки со стороны работодателя. И лишь 10% респондентов указали, что они *согласны* работать со студентами в дистанционном режиме.

Вопрос «Какие риски вы видите в дальнейшей цифровизации и онлайнизации высшего образования?» вызвал у респондентов неоднозначный ответ. 40,59% преподавателей считают, что понизился уровень мотивации студентов, не все могут учиться самостоятельно. 21,78% респондентов отметили, что происходит размывание границ личного и рабочего времени преподавателя. 13,86% указали, что дистанционное обучение может полностью вытеснить традиционное оч-

ное обучение. 9,9% думают, что риск депрофессионализации, повышение конкуренции за часы на кафедрах, в перспективе приведет к закрытию факультетов и кафедр, дистанционное обучение может полностью вытеснить традиционное очное обучение. 8,91% респондентов видят в этом рост бюрократической нагрузки и контроля со стороны работодателя. 4,95% преподавателей чувствуют риск прекаризации преподавательского труда, отмечая, что преподавание превратится в подработку (частичная или временная занятость).

На вопрос «Какие программы и приложения вы использовали для удаленной коммуникации со студентами в 2020 и 2021 гг.?» были получены следующие ответы: 100% преподавателей для работы использовали платформу Moodle, 47 опрошенных – Zoom, Microsoft Teams – 43 человека, Skype – 11 респондентов. Параллельно преподаватели университета использовали мобильные версии мессенджеров («ВКонтакте», WhatsApp, Telegramm, Viber и др.).

В предложенную анкету мы включили вопрос, касающийся работы преподавателей со студентами в различных мессенджерах и платформах. Какие новые формы взаимодействия со студентами они использовали? Как выяснилось, преподаватели вуза чаще применяли традиционные формы работы с помощью инструментов различных мессенджеров и платформ, такие как сообщения, видеоконференции, беседы; размещение заданий, лекции, тестирование, запись ответов студентами на видео, был создан онлайн-диск для обмена файлами, студенты оформляли свои ответы в виде скринкастов. Преподаватели проводили личные индивидуальные онлайн-консультации, создавали чаты, форумы, группы, вебинары, облачное хранилище методических материалов, видео- и аудиоформаты больших объемов, работали с первоисточниками на сайтах ведущих научных библиотек. На практических занятиях работа велась в разных формах, зависящих от специфики дисциплины. В процессе дистанционной работы педагоги осуществляли подготовку и проведение онлайн-олимпиад, конкурсов, научно-практических конференций, проводилась онлайн-защита курсовых,

выпускных квалификационных работ и сдача государственной итоговой аттестации. К сожалению, при дистанционной работе преподавателям приходилось очень много времени тратить на организационные вопросы, размещать материалы на нескольких платформах, учитывая сложности у некоторых студентов с интернетом или технические возможности оборудования. Конечно, это осложняло работу и увеличивало время работы преподавателя за компьютером.

Вызовы дистанционного обучения подтолкнули нас к определенным действиям в отношении поддержки преподавателей ЧГПУ и взаимопомощи между собой как со стороны администрации, так и со стороны профсоюзной организации.

Взаимопомощь и взаимодействие осуществлялись через платформу «Битрикс24», где преподаватели и работники могли оперативно обмениваться информацией, помогать друг другу, делиться опытом работы на разных платформах. В процессе такого взаимодействия проходило обучение по охране труда и гражданской обороне. Для проведения ректорского часа, ученого совета вуза, различных совещаний использовались различные платформы. Для мобильности работы в разных условиях и электронного голосования для всех членов совета были закуплены планшеты.

Необходимо отметить, что преподавателям также пришлось обустроить в квартирах места для работы. Тяжело было тем, у кого в семье один компьютер или одна комната, а учеба и работа – у всех одновременно. С одной стороны, локдаун оказал на семьи положительный эффект, сплотив родителей и детей (члены семьи стали проводить больше времени друг с другом), с другой – стирание границ между личным и рабочим временем стало влиять на психическое состояние людей, участились ссоры в семьях.

Для того чтобы преподаватели работали оперативно, слаженно в то же время, когда дети учились, всем педагогам вуза была выделены премии для покупки личного ноутбука и оплаты интернета и электроэнергии.

Профсоюзная организация в это тяжелое время не престаивала работать, продолжала защищать права работников и представлять их интересы на различных совещаниях, выдавала материальную помощь переболевшим COVID-19, проводила мероприятия и заседания профсоюзного комитета в онлайн-формате. Профсоюзная организация выступила в поддержку всех работников по сохранению заработной платы в полном объеме. В сентябре 2020 г. профессорско-преподавательскому составу повысили должностной оклад на 24%, учебно-вспомогательному персоналу – стимулирующие выплаты ежемесячно на 50%, что очень порадовало профсоюзную организацию, которая вела переговоры с ректором университета и добивалась повышение заработной платы три года. В марте 2021 г. был сдан Дом для работников педагогического университета.

С начала июня 2020 г. при поддержке администрации университета была запущена процедура проведения теста на антитела IgM и IgG. С сентября по декабрь из внебюджетного фонда на это было выделено около 600 тыс. руб. Необходимо было знать статистику: сколько переболело работников, у кого сформировались антитела, а кто вообще не болел. В марте 2021 г. стало понятно, что уже около 60% работников перенесли инфекцию, 12% сделали прививку, примерно 28% работников не болели COVID-19.

С сентября 2020 г. санаторий-профилакторий педагогического университета «Мечта» стал принимать работников на санаторно-курортное лечение, соблюдая все правила санитарно-эпидемиологической ситуации в республике и в вузе. Работники, которые переболели COVID-19, остались довольны лечением в санатории, которое им так было необходимо в связи с перенесенным заболеванием. В летний период 2021 г. работники с детьми смогут отдохнуть в санатории-профилактории «Мечта». Работникам путевка предоставляется бесплатно, путевка на ребенка оплачивается в размере 30% от стоимости. Каждый работник имеет право бесплатно посещать бассейн университета (10 дней в месяц).

Таким образом, можно сказать, что Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева в целом справился с переходом на дистанционные формы обучения. Проведенный опрос педагогов нашего университета выявил проблемные точки процесса дистанционной работы. Данная форма работы, однако, не может заменить традиционную форму получения образования. При организации онлайн-обучения педагоги старались сочетать различные формы, методы и средства обучения с современными технологиями и платформами. Результаты исследования помогли в решении некоторых вопросов по организации трудовой деятельности преподавателей в период пандемии. Профсоюзная организация не переставала работать: продолжала защищать права и интересы работников в соответствии с трудовым законодательством, содействовала расширению социальных гарантий [1, 2].

Литература

1. Донских О.А. Новая нормальность? // Высшее образование в России. 2020. Т. 29, № 10. С. 56–64.

2. Гафуров И.Р., Ибрагимов Г.И., Калимуллин А.М., Алишев Т.Б. Трансформация обучения в высшей школе во время пандемии: болевые точки // Высшее образование в России. 2020. Т. 29, № 10. С. 101–112.

CHANGES IN LABOR ACTIVITIES OF I.Ya. YAKOVLEVA CSPU DURING THE PANDEMIC PERIOD 2020: SOCIAL PARTNERSHIP IN NEW CONDITIONS

Taimasova R.M., Vorobev D.N.

Abstract. The article examines the work of the teachers of the ChSPU named after I. Yakovlev during the 2020 pandemic. The problems of remote work are analyzed, the results of the questionnaire survey of university teachers are presented, the forms of interaction and social partnership are shown in the changed working conditions.

Keywords: pandemic, social change, social partnership, public opinion, pedagogical university

Секция 3
ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ
И ПОДХОДОВ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ ВУЗА
(БЕЗОПАСНЫЙ КАМПУС)

УДК 061.231:331.105.44

ПРОБЛЕМЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

Т.В. Богуцкая

*Алтайский государственный педагогический университет, г. Барнаул,
bogutskaya71@mail.ru*

Аннотация. Представлены размышления по поводу проблем в работе профсоюзных организаций учреждений высшего образования, обострившихся в связи с пандемией. Отмечены трудности социального партнерства на уровне вуза, необходимость поиска новых стратегий в деятельности профсоюзных организаций, новых форм взаимодействия и консолидации ресурсов региональных КСП.

Ключевые слова: профсоюзные организации, пандемия и постпандемийный период, социально-трудовые проблемы

Деятельность профсоюзных организаций во все времена не была простой. К современным мировым условиям постоянных общественных глобальных потрясений и нестабильности добавилась биологическая угроза – COVID-19.

Под угрозой оказались социальные отношения между профсоюзами и органами власти на всех уровнях. Образовательные организации высшего образования – не исключение. Резкий вынуж-

денный переход на дистанционное образование выявил необходимость развития цифровых компетенций как профессорско-преподавательского состава вузов, так и профсоюзного актива, перестройки работы профсоюзных организаций всех уровней.

Главным мотивом членства в профсоюзе для любого человека является перспектива получения необходимой помощи и поддержки от профсоюзной организации. Причем не только разовой, материальной, как в кассе взаимопомощи, но и такой, которую можно обеспечить лишь всей мощью и авторитетом организации, способной защитить социально-экономические и трудовые права работников [1].

Сегодня профсоюзным организациям приходится разрабатывать новые стратегии, менять курс своей деятельности в сторону поиска решения проблем, связанных с переходом на дистанционное обучение и сопровождающихся повышенными рисками для преподавателя. Среди таких рисков – увеличение в разы нагрузки на преподавателя, сокращение лиц в возрасте старше 65 лет, сокращение сроков заключения трудовых договоров с преподавателями, сокращение заработной платы в части стимулирующих выплат ввиду снижения количества студентов, обучающихся на договорной основе и многое другое.

Предпринимаемые профсоюзными организациями отдельных вузов усилия не решают всех болевых вопросов. Администрация вузов нацелена на сохранение уровня контролируемых министерствами показателей, рост включенности вуза в различные масштабные проекты, увеличение публикационной активности преподавателей. Все это требует серьезных затрат человеческих ресурсов, интенсификации труда, а также несвойственных преподавателю функций.

Резкое падение социального авторитета преподавателя, утрата прежних высоких позиций в социальной иерархии, проблемы технического характера, с которыми он столкнулся в условиях ди-

станционного обучения, привели к деформациям личности, размыванию былых высоких стандартов поведения.

Одним их серьезных факторов усложнения деятельности профсоюзных организаций образовательных учреждений является ограничение личных контактов сотрудников друг с другом, разобщение ввиду дистанционной формы работы, а также повышенный уровень тревожности по поводу возможности заболевания COVID-19.

Мы постепенно лишаемся личного контакта с работниками вуза, который является одной из предпосылок результативности профсоюзной работы. В разы уменьшилось количество массовых мероприятий, от общения оказались практически «отрезанными» сотрудники пожилого возраста, составляющие основу и оплот профсоюзных организаций в большинстве вузов. Все тяжелее становится убеждать людей в необходимости еще большего сплочения, проявления солидарности и взаимоподдержки.

Несмотря на вызовы, обострение социально-трудовых проблем в образовании, профсоюзные организации призывают работодателей сохранять основные права профсоюзов, выполнять обязательства по развитию социального диалога, ведению коллективных переговоров по всем ключевым вопросам, которые касаются прав сотрудников вуза, гарантировать совместные с профсоюзными организациями разработки, внедрять и контролировать меры, связанные с нормализацией образовательного процесса в постпандемийный период в атмосфере прозрачности и социальной ответственности.

Первоочередными задачами профсоюзных организаций в современных условиях, по нашему мнению, являются:

- контроль за соблюдением гигиены и охраны труда;
- использование совместных с администрацией мер по поддержанию существующих окладов, избегания увеличения нагрузки на преподавателя, продолжительности рабочего времени, защита личной информации и права недоступности по электронной связи после работы;

- информирование сотрудников о последних новостях и тенденциях в образовании;
- консультация работников по их правам;
- поддержание высокого морального духа среди работников.

В диалоге с работодателем профсоюзной организации важно использовать принцип «возврата к контрольным точкам», т.е. постоянное возвращение к проблемным вопросам, являющимся значимыми для работников организации, но долгое время не находящими решения.

В условиях пандемии, на наш взгляд, актуален «социальный аудит» коллектива вуза с точки зрения условий дистанционной работы, охраны труда, реализации возможностей повышения квалификации и т.д. Только имея конкретные факты, по конкретным сотрудникам, профсоюзная организация сможет показать реальную картину и соотнести с требованиями со стороны администрации к интенсивности их труда.

Очевидным становится тот факт, что солидарность и сплочение необходимы не только внутри одного конкретного вуза, но и на уровне региона, федерального округа. Важно объединять потенциал и ресурсы профсоюзных организаций вузов, входящих в состав регионального КСП. Совместное проведение мониторингов, опросов, обучающих мероприятий, тесный контакт с региональными органами Профсоюза могут дать толчок к совершенствованию работы каждой профсоюзной организации, включенной в такое взаимодействие.

Интересной, на наш взгляд, практикой, является заключение соглашений о взаимодействии между вузами разных регионов. Так, в апреле 2021 г. подписано соглашение о сотрудничестве между первичными профсоюзными организациями нашего вуза, Алтайского государственного педагогического университета и профсоюзной организацией работников профессорско-преподавательского состава и сотрудников Северо-Восточного федерального

университета имени М.К. Аммосова. Появляется возможность осуществлять совместные действия для достижения общих целей в соответствии с уставными задачами Профсоюза, программными документами, целями, задачами и интересами каждой из организаций, заключивших соглашение.

Такая форма взаимодействия профсоюзных организаций позволит консолидировать усилия в целях обмена опытом, реализации совместных проектов и иных действий, направленных на защиту прав и законных интересов членов Профсоюза, совместной проектной деятельности по ключевым направлениям работы.

Таким образом, пандемия обострила некоторые проблемы социально-трудового характера в вузах, усугубила тенденцию разобщения коллективов, усилила трудности работы в направлении мотивации профсоюзного членства. В этих условиях особую значимость приобретает консолидация усилий и ресурсов профсоюзных организаций вузов регионов и федеральных округов.

Литература

1. Актуальные вопросы деятельности профсоюзных организаций учреждений высшего профессионального образования : материалы краевого семинара-совещания профсоюзного актива работников вузов Алтайского края, 25–26 апреля 2013 г. Барнаул : Концепт, 2013. 103 с.

PROBLEMS IN THE ACTIVITIES OF TRADE UNION ORGANIZATIONS IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC

Bogutskaya T.V.

Abstract. The article presents reflections on the problems in the work of trade union organizations of higher education institutions, aggravated by the pandemic. The author notes the difficulties of social partnership at the university level, the need to search for new strategies in the activities of trade union organizations, new forms of interaction and consolidation of the resources of regional.

Keywords: trade union organizations, pandemic and post-pandemic period, social and labor problems

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КАК РЕГУЛЯТОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Г.И. Рогалева

*Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова,
г. Улан-Удэ, galina.rogaleva@mail.ru*

Аннотация. Коллективный договор как основной правовой документ регулирует социально-трудовые отношения в организации. Руководитель образовательной организации должен понимать значимость заключения коллективного договора. Его наличие – это, по существу, гарантированная защита работодателя от социальных взрывов в организации. Безусловно, главные разделы документа – «Трудовые отношения» и «Оплата труда». Представлен опыт социально-трудовых отношений профсоюзной организации и администрации Бурятского государственного университета имени Доржи Банзарова, регулируемый действующим коллективным договором.

Ключевые слова: коллективный договор, социально-трудовые отношения

Сегодня смело можно утверждать, что прошло время, когда профсоюзные организации в высшей школе критиковали за потерю своего авторитета и снижение активной деятельности. Новые взгляды и тенденции развития высшего образования, направленные на формирование социальной ответственности и компетентности личности, осознание результатов образовательной и профессиональной деятельности по критериям реальности и будущего стали ориентирами на качественное изменение в деятельности профсоюзных организаций преподавателей и сотрудников вузов. Ведение разного рода конструктивных диалогов и переговоров с администрацией вуза как социальным партнером, объединение усилий для достижения эффективной трудовой деятельности преподавателей и сотрудников, привлечение внимания к существующим проблемам стали постоянными в деятельности профсоюзной

организации. Сложившаяся система взаимодействия и взаимосвязи в деятельности первичных профсоюзных организаций работников вузов в форме Координационного совета председателей первичных профсоюзных организаций работников вузов Общероссийского Профсоюза образования (КСП Профсоюза) дает председателям первичных профсоюзных организаций вузов значимый опыт общения и обсуждения существующих проблем, позволяет быть уверенными в правильности решений по вопросам профсоюзной деятельности. Серьезную методическую помощь осуществляет ведомственная лаборатория автоматизированного анализа и оценки эффективности коллективно-договорных актов в сфере образования с ее обучающими семинарами (руководитель В. Александров).

Известно, что отношения в социально-трудовой сфере регулируются Трудовым кодексом РФ, в котором закрепляются общие правила и минимальные гарантии. Поэтому для решения многих вопросов в трудовом коллективе, в первичной профсоюзной организации необходимо разрабатывать локальные нормативные документы. Основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и определяющим согласования интересов сторон, является коллективный договор. Сложно представить современного руководителя образовательной организации, который бы не понимал значимости заключения коллективного договора или считал, что его заключение и выполнение принятых коллективным договором обязательств являются дополнительным обременением. Думающий руководитель четко понимает, что наличие коллективного договора – это по существу гарантированная защита работодателя от социальных проблем и неурядиц в организации, если выполняются все обязательства, согласованные в коллективном договоре. Для работников коллективный договор – это гарантия защиты их интересов в период действия данного правового акта. Нормы коллективного договора регулируют значимую часть отдельных трудо-

вых правоотношений, это вопросы, связанные с оплатой труда, режимом труда и отдыха, установлением гарантий и льгот для определенных категорий работников. Важным моментом является, что в коллективном договоре не могут быть определены и прописаны условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, это определено ст. 9 Трудового кодекса РФ [1].

В данной статье представлен опыт работы профсоюзной организации и администрации вуза в рамках реализации коллективного договора как регулятора социально-трудовых отношений. Действующий коллективный договор в Бурятском государственном университете (БГУ) имени Доржи Банзарова был утвержден 1 июня 2017 г. на конференции работников университета, затем было принято дополнительное соглашение к коллективному договору о продлении срока его действия. Коллективный договор на практике стал важным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в университете. Безусловно, главные разделы документа – «Трудовые отношения» и «Оплата труда». Данные вопросы волнуют всех; за этот период в их решении в вузе сложилась положительная практика. Решение спорных вопросов осуществляется через обсуждения на заседаниях профсоюзного комитета запросов различных структур университета с последующим вынесением мотивированного мнения. Можно привести примеры того, что ежегодно обсуждаются запросы начальников планово-финансового управления, управления бухгалтерского учета, учебно-методического управления, отдела кадров, отдела обеспечения и выносятся мотивированные мнения по вопросам: внесения изменений в Положение о продолжительности рабочего времени и учебной нагрузке педагогических работников ФГБОУ ВО «БГУ имени Доржи Банзарова»; внесение изменений в Положение об оплате труда работников университета; внесение изменений в Положение о порядке установления

выплат стимулирующего характера (надбавки и премии). Не всегда мнение профсоюзного комитета озвучивается сразу. Так, например, рассматривая вопрос об изменении размера доплат за вредные условия труда для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, по причине недостаточного обоснования и аргументации, проект изменений был отправлен на доработку в планово-финансовое управление. Но в целом предлагаемые администрацией документы соответствуют существующим нормам и всем предъявляемым к ним требованиям и получают одобрение в результате переговоров.

В соответствии с коллективным договором рабочее время и время отдыха, графики отпусков устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета. Приведем пример согласованной работы профсоюзного комитета и администрации вуза при рассмотрении Положения о дистанционной (удаленной) работе ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова», которое обсуждалось 23.03.2021 г. на заседании профкома, на его соответствие Трудовому кодексу РФ и изменениям в Трудовом кодексе РФ, внесенным Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ в части регулирования дистанционной (удаленной) работы [2] и не противоречащее Коллективному договору БГУ. Фактически принятое Положение качественно улучшает возможности работников и учет их мнения при организации дистанционной (удаленной работы) и эффективность такой работы.

Что касается условий и охраны труда, определенных в коллективном договоре, можно отметить, что работодатель старается максимально создать здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные технические средства безопасности (видеокамеры, турникеты и т.д.). Большая работа проведена в связи с обеспечением санитарно-гигиенических условий по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Отдел безопасности и охраны труда в университете создан в 2017 г., и работа в этом направлении в настоящее время приобрела более системный характер. С 2019 г. разрабатывается и утверждается ректором университета и председателем профсоюзной организации университета «Соглашение по охране труда в университете» как форма планирования и проведения мероприятий и приложение к коллективному договору. В августе 2020 г. на заседании профкома рассмотрено и утверждено Положение о системе управления охраной труда ФГБОУ ВО «БГУ имени Доржи Банзарова». Ежегодно работают комиссии и создаются общеуниверситетские комиссии: по социальной поддержке штатных сотрудников, трудовым спорам, охране труда, наградной комиссии с участием председателей профсоюзных организаций преподавателей и студентов, членов профкома как общественных представителей. Значение имеют не сами по себе комиссии, а то, что ведется подготовительная работа и выявленные недостатки и замечания становятся поводом для работы по их устранению.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, обеспечиваются университетом и профсоюзной организацией в согласовании и паритете, работодатель выделяет средства для санаторно-курортного лечения, оздоровления работников, проведения медицинских осмотров работников, на социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия. Положительным примером является выделение каждому ветерану университета ежемесячной небольшой денежной поддержки из средств университета (в настоящее время это 281 человек), страхование преподавателей и сотрудников.

Что касается гарантий деятельности профсоюзной организации со стороны работодателя, они соблюдаются, осуществляется тесное сотрудничество и взаимодействие между университетом и профсоюзным комитетом. На наш взгляд, вопрос заключения коллективного договора должен всегда опираться на мнение ра-

ботников и обязательно учитывать специфику труда. Коллективный договор, по сути, может включать максимально благоприятные условия для каждой стороны, ведь закон не ограничивает содержание такого правового акта. Профсоюзный комитет в настоящее время обсуждает вопросы подготовки нового коллективного договора, где планируется более детально прописать следующие разделы: «Трудовые отношения»; «Оплата труда, гарантии и компенсации», «Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями», предложить и включить новые их формы.

Литература

1. Комментарии к Трудовому кодексу РФ. URL: <http://mykonspekts.ru/1-137065.html>

2. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <https://zakonbase.ru/content/base/94143>

COLLECTIVE AGREEMENT AS A REGULATOR OF SOCIAL LABOR RELATIONS

Rogaleva G.I.

Abstract. Collective bargaining agreement as the main legal document regulates social and labor relations in the organization. Social and labour relations are governed by the Labour Code Russia, enshrines general rules and minimum safeguards. The head of an educational organization must understand the importance of concluding a collective bargaining agreement. Its presence is essentially a guaranteed protection to the employer from social explosions in the organization. Of course, the main sections of the document are «labour relations» and «pay». The article presents the experience of social and labor relations of the trade union organization and the administration of Buryat State University named Dorji Banzarova regulated by the current collective agreement.

Keywords: collective agreement, social labor relations

ПРОФСОЮЗЫ НА ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПРИ ДИСТАНЦИОННОМ ОБРАЗОВАНИИ

С.Ф. Скорина

Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, г. Санкт-Петербург, ssf@aanet.ru

Аннотация. Внедрение системы дистанционного образования неразрывно сопряжено с рядом проблем. Рассмотрены трудности, с которыми сталкиваются преподаватели, применяющие дистанционную форму обучения, анализируется роль профсоюза по защите прав работников.

Ключевые слова: обучение, преподаватели, профсоюзы, защита прав

В современных условиях безоговорочно актуальным представляется внедрение в образовательный процесс информационных компьютерных технологий. В условиях пандемии наиболее востребованной и доступной является дистанционная форма обучения. В связи с относительной новизной подходов, методов и средств обучения, характерных для дистанционного обучения, преподаватели могут испытывать трудности в освоении новых форм коммуникации с обучающимися. В этой связи актуален вопрос о готовности высших учебных заведений к использованию данной формы обучения не только с технической точки зрения, но, и главным образом, готовности самого профессорско-преподавательского состава (ППС) к преподаванию и обучению в рамках дистанционной формы. В этих условиях дистанционное обучение воспринимается не в качестве формы обучения, а как технология передачи знаний [1]. В этой связи становятся актуальными следующие вопросы:

– пробелы в законодательной базе, касающиеся дистанционного обучения и защиты трудовых прав сторон образовательного процесса;

- недостаточное понимание и видение преподавателями своей роли и места при дистанционном обучении;
- отсутствие профессиональных навыков коммуникации ППС с обучающимися при реализации дистанционной формы обучения;
- распространение ошибочного мнения об облегчении труда преподавателей, реализующих дистанционную форму обучения, по сравнению с традиционными формами. На практике учебный процесс в дистанционной форме характеризуется существенно большими трудозатратами, требует индивидуального подхода и большего времени на подготовку.

Обеспечение качественной подготовки обучающихся должно базироваться не только на педагогическом мастерстве конкретного преподавателя, а на комплексном, системном подходе, предусматривающем привлечение к подготовке учебно-методических материалов специалистов по информационным технологиям, методистов по дистанционным формам образования. Надежды на высокую компьютерную грамотность преподавателей, которую Министерство науки и высшего образования Российской Федерации проверяет с помощью тестов, не вполне обоснованы. Дело здесь не в самом тестировании преподавателей, которое проводится также дистанционно. В настоящее время наблюдается рост и развитие знаний не только по конкретным дисциплинам, но и в области современных методов организации обучения, информационных технологий обучения, в педагогике и психологии. Для достижения и обеспечения академического лидерства и конкурентоспособности отечественного образования необходимо наряду с внедрением современных перспективных средств и методов обучения обеспечить доведение уровня профессиональной подготовки ППС в соответствии с актуальными сегодня и перспективными требованиями. Последнее невозможно осуществить без специальной подготовки преподавателей. Невозможно также обеспечить высокую эффективность дистанционного образования и качество знаний выпускников высшей школы.

В условиях дистанционного обучения преподаватели сталкиваются с рядом объективных и субъективных трудностей. К ним относятся: неумение эффективно работать по новым образовательным технологиям, низкий уровень информационной культуры у отдельных преподавателей, трудности психологического и коммуникативного плана, неумение организовать совместную познавательную деятельность со студентами.

В условиях постоянно обновляющихся информационных технологий выходом из сложившейся ситуации может стать только непрерывный процесс повышения квалификации и специализированной переподготовки преподавателей, которая должна решать следующие задачи:

- обучение преподавателей идеологии дистанционного образования;
- изучение организационно-технологической среды;
- непрерывное освоение перспективных информационных технологий обучения;
- постоянное обучение новейшим достижениям психологии и педагогики;
- обучение новым инновационным формам контроля знаний учащихся.

Отдельную группу трудностей представляют вопросы, связанные с нарушением трудовых прав преподавателей. Следует выделить три группы проблем [2].

1. Резко увеличился объем работы, который никак не связан с дополнительной оплатой трудозатрат на подготовку материалов к дистанционным занятиям.

2. Не всегда и не во всех случаях полностью решен вопрос о необходимом техническом обеспечении ППС и студентов, положительное решение которого неизбежно связано с дополнительными затратами времени и денежных средств на приобретение, эксплуатацию и техническое обслуживание.

3. Чрезмерен контроль со стороны администрации вуза на фоне недостаточной организационно-методической помощи.

Недостатки и несовершенство нормирования рабочего времени педагогов были и остаются проблемой и поводом для активной работы профсоюза по защите трудовых прав работников как до пандемии, так и во времена COVID-19 [3]. Законодательство в этой области остается противоречивым, а пандемия внесла свои коррективы в реальную жизнь страны и работников высшего образования, в частности. Отсутствие рациональных, научно обоснованных актов по организации труда при реализации дистанционного образования обусловило существенное увеличение фактических затрат времени работников. По оценке специалистов Высшей школы экономики на подготовку одного часа проведения дистанционных занятий требует от 6 до 18 ч. При этом речи об оплате за переработки не возникает, а в ряде случаев имеют даже место тенденции к сокращению оплаты труда при дистанционной форме обучения. В тоже время ППС в отличие от волонтеров не принимал решение о бесплатном труде.

Законодательство определяет дистанционную работу как разновидность надомного труда. В условиях вуза на практике к трудовому договору заключается дополнительное соглашение, в последнем, как правило, не затрагиваются вопросы дополнительных трудозатрат, о которых речь шла выше, и не упоминаются какие-либо компенсации. Таким образом, правовое положение педагогов в силу недостаточной определенности законодательства оказывается под потенциальной угрозой.

В условиях пандемии и дистанционной формы образования задачи профсоюза в целом и первичных профсоюзных организаций университетов в частности остаются прежними [4]. Это всесторонняя защита интересов и трудовых прав работников в рамках социального партнерства. Способы решения указанных задач также не отличаются новизной. Представляется необходимым повы-

свить эффективность процессов социального партнерства с работодателем. В рамках этого следует усилить взаимодействие с администрацией университета при решении вопросов организации и проведения противоковидных мероприятий, контроль за деятельностью имеющихся в вузе медицинских подразделений. Следует акцентировать внимание на индивидуальной работе членов профсоюзного комитета и профактива с преподавателями, работающими удаленно. Последнее, с учетом далеко не малого среднего возраста преподавателей отечественных вузов, в первую очередь должно касаться работников, попадающих в категорию «65 плюс», которые в соответствии с местным законодательством ряда регионов переведены в режим самоизоляции и не имеют возможности даже эпизодически посещать вуз.

Литература

1. Андреев А.А. Введение в интернет-образование. М. : Логос, 2003. С. 37–43.
2. Вайндорф-Сысоева М.Е., Шитова В.А. Технология работы педагога в виртуальной образовательной среде МГОУ : учеб.-метод. пособие. М. : Диона, 2008. С. 25–52.
3. Биктимиров Э. Опыт организации дистанционной работы членских организаций ФНПР (июнь 2020). URL: <http://www.fnpr.ru/n/320/19741.html> (дата обращения: 18.01.2020).
4. Шмаков М.В. Выступление Председателя ФНПР на Глобальном саммите МО (июль 2020). URL: <http://www.przrf.ru/news/full/inform/Vystuplenie-Predsedatelya-FNPR-na-Globalnom-sammite> (дата обращения: 12.10.2020).

TRADE UNIONS FOR PROTECTING THE LABOR RIGHTS OF TEACHERS IN DISTANCE EDUCATION

Skorina S.F.

Abstract. The introduction of the distance education system is inextricably linked with a number of problems. The article discusses the difficulties faced by teachers using distance learning, analyzes the role of the trade union in protecting the rights of workers.

Keywords: training, teachers, trade unions, protection of rights

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗА И РУКОВОДСТВА СЕВЕРО-ВОСТОЧНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ М.К. АММОСОВА В СОБЛЮДЕНИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: УРОКИ ПАНДЕМИИ

М.Б. Соломонов, Н.И. Никифоров, С.Х. Тарабукина

*Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова,
г. Якутск, profkom@s-vfu.ru*

Аннотация. Рассматриваются вопросы взаимодействия между руководством и профсоюзной организацией университета по вопросам обеспечения регулирования трудовых отношений. Анализируется работа профсоюза за университет в условиях пандемии и периода ограничений.

Ключевые слова: профсоюзы, университет, право на труд, коллективный договор, дистанционное обучение, пандемия

Гражданин в России наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права. Статья 30 Конституции РФ гласит: «Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется» [1].

Конституционная норма о праве создавать профсоюзы нашли свое развитие в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», этот закон дал определение профсоюзам и закрепил за ними целый ряд прав и гарантий в нормотворчестве, в защите и представительстве прав работников, в контроле за соблюдением трудового законодательства.

Первичная профсоюзная организация профессорско-преподавательского состава и сотрудников Северо-Восточного федерального университета (СВФУ) имени М.К. Аммосова – отраслевой профсоюз, который объединяет преподавателей, сотрудников и обучающихся в образовательном учреждении высшего образования.

Основной целью профкома СВФУ является представительство и защита социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза.

Правозащитная деятельность первичной профсоюзной организации профессорско-преподавательского состава и сотрудников СВФУ осуществляется по следующим основным направлениям: осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства; участие в договорном регулировании социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства; правовое обеспечение договорного регулирования социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства; информационно-методическая работа по правовым вопросам; оказание бесплатной юридической помощи и консультирование членов профсоюза по применению трудового законодательства, пенсионного обеспечения; рассмотрение жалоб и обращений и др.

Обращения членов профсоюза за защитой интересов носят различный характер, большинство вопросов решаются в пользу обратившихся. Если же требования не обоснованы, то в любом случае обратившимся членам профсоюза разъясняются нормы действующего законодательства по заданным вопросам.

В соответствии с условиями коллективного договора, профсоюзный комитет согласовывал локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (график отпусков, охрана труда, работа в удаленном режиме). К примеру, в отчетный период за 2020 г. в профсоюз поступали запросы от работников СВФУ, связанные с правовой экспертизой различных нормативных и правовых актов. Всего обратилось 614 человек [2].

Взаимодействие между руководством и профсоюзной организацией университета строится на принципах социального партнерства и направлено на обеспечение согласования интересов по вопросам регулирования трудовых отношений.

В 2020 г. осуществлялась работа по реализации положений действующего коллективного договора СВФУ. Предметом дей-

ствующего «Коллективного договора Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования “Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова”» на 2018–2021 годы» являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другие вопросы, определенные сторонами. Кроме того, предметом коллективного договора стали льготы и преимущества для работников СВФУ и сотрудников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Профком университета ведет активную работу по своевременному внесению изменений и дополнений в коллективный договор. Данная работа была начата во исполнение приказа ректора № 1269-ОД от 24 декабря 2019 г. «О переименовании должностей работников СВФУ, занятых на работах с вредными условиями труда, с выполнением которых связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений», в соответствии с требованиями ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ.

Было проведено пять заседаний согласительной комиссии, поступило 39 предложений от 12 подразделений университета. В ходе заседаний согласительной комиссии предложения были рассмотрены и внесены в проект действующего коллективного договора университета на 2018–2021 гг.

В итоге в действующий коллективный договор внесены следующие изменения и дополнения по 17 пунктам; введены новые разделы: Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Раздел 9. Контроль за выполнением Коллективного договора; внесены изменения и дополнения в Приложения: № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка в

СВФУ»; № 2 «Соглашение о взаимодействии между администрацией и коллективом обучающихся очной формы обучения СВФУ»; № 5 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, имеющих право на дополнительные дни отпуска и компенсационные доплаты к основному окладу»; № 6 «Перечень профессий и должностей с неблагоприятными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные дни отпуска и доплаты к основному окладу» и др. [3].

Обсуждение действующего коллективного договора с изменениями и дополнениями было проведено в трудовых коллективах структурных подразделений СВФУ. 5 марта 2020 г. конференция работников и обучающихся приняла изменения и дополнения в действующий коллективный договор СВФУ на 2018–2021 гг., и состоялось подписание коллективного договора университета на 2018–2021 гг. (изменения и дополнения от 5 марта 2020 г.).

Сегодня вряд ли найдется область, в той или иной степени не затронутая последствиями распространения COVID-19. Влияние, которое пандемия коронавируса оказала на систему высшего образования, огромно. Тем не менее можно проследить общий вектор этих изменений: пандемия поставила университеты в тяжелые условия, вынуждая в кратчайшие сроки адаптироваться к происходящим событиям, тратить значительные средства для ускоренной цифровизации, принимать решения часто без учета возможных последствий.

СВФУ, начиная с 17 марта 2020 г., в короткие сроки стал решать множество острых вопросов: в каких формах проводить дистанционное обучение? какие технические средства для этого использовать? как оценивать усвоение студентами полученного материала? как проводить выпускные экзамены и каким образом осуществлять набор на следующий академический год? организовать работу сотрудников в удаленном режиме? и многие другие.

В университете был создан оперативный штаб по профилактике распространения новой коронавирусной инфекции, который возглавил ректор университета Анатолий Николаевич Николаев.

В этот период профком и руководство университета обеспечили соблюдение необходимых санитарных норм в отношении преподавателей, студентов и сотрудников, а также недопущения увольнения, сокращения рабочих мест и полагающихся выплат.

На сайте университета в разделе «COVID-19. СВФУ в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции» даны рекомендации по обеспечению условий и охраны труда на рабочих местах ППС при организации ими образовательного процесса в режиме нахождения в режиме самоизоляции с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения. Информация представлена в следующих разделах: «Вакцинация», «Горячая линия по консультации студентов», «Организация учебной деятельности», «Организация удаленной работы сотрудников», «Бесплатные онлайн-курсы», «Информация о деятельности СВФУ», «Локальные нормативные акты СВФУ», «Нормативная база», «Профилактика гриппа и коронавирусной инфекции», «Для населения», «Организация обучения иностранных студентов» [4].

Главная проблема на первом этапе ограничительных мер – недостаток средств защиты. В этой связи президиумом профкома было принято решение о закупке одноразовых медицинских масок и дезинфектантов. Профком и руководство университета оперативно справились с этой задачей.

На особом контроле профкома была оплата труда тех, кого перевели на «удаленку», а также оформление и оплата больничных листов вынужденным соблюдать самоизоляцию работникам возраста «65 плюс».

Пандемия внесла существенные коррективы в работу всей системы образования. Система выдержала, приобретая опыт, который сформирует новые возможности для дальнейшего развития.

COVID-19, безусловно, отрицательно повлиял на все сферы жизни, но в новой ситуации повысилась роль и ответственность профсоюзной организации. Очень важно было оказать содействие администрации университета при изменении действующих и разработке и принятии локальных актов в новых условиях. Большинство вопросов касалось изменений условий труда преподавателей и сотрудников без нарушения их трудовых прав. Благодаря взаимодействию с руководством университета, ректором не было допущено снижение уровня трудовых, социальных льгот и гарантий.

Переход на удаленную работу и дистанционную форму обучения – это вынужденная мера, которая стала необходима для того, чтобы максимально снизить риск заражения людей [5]. Дистанционная форма работы стал серьезной проверкой на прочность для всего коллектива университета. Многотысячный коллектив вуза, несмотря на все проблемы и изменения, срочно осваивал новые методы работы, быстро обучился и не допустил простоя в своей основной деятельности.

Главный урок, который университет вынес из опыта работы в условиях пандемии, – даже период ограничений необходимо рассматривать и использовать для новых возможностей и развития.

Литература

1. Снигирева И.О. Конституционное право на объединение в профсоюзы как одно из основных прав граждан в России // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2015. № 6 (107). С. 189–197.

2. Отчет профсоюза СВФУ за 2020 год // Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова: официальный сайт. URL: https://www.svfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/vspomogatelnye-podrazdeleniya/obshchestvennye-organizatsii/profsoyuznyy-komitet-svfu/news/detail.php?SECTION_ID=&ELEMENT_ID=150625

3. Изменения и дополнения в Коллективный договор ФГАОУ ВО СВФУ имени М.К. Аммосова на 2018–2021 гг. от 05.03.2020 г. // Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова: официальный сайт. URL: <https://www.svfu.ru/universitet/rukovodstvo-i-struktura/vspomogatelnye-podrazdeleniya/obshchestvennye-organizatsii/profsoyuznyy-komitet-svfu/dok/>

4. СВФУ в условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции // Северо-Восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова: официальный сайт. URL: <https://www.s-vfu.ru/sotrudniku/warning/>

5. Концептуальная записка. Образование в эпоху COVID-19 и в последующий период: август 2020 год. М. : ООН, 2020. 32 с.

INTERACTION OF THE TRADE UNION AND THE LEADERSHIP OF THE NORTH-EAST FEDERAL UNIVERSITY NAMED AFTER M.K. AMMOSOVA IN COMPLIANCE WITH LABOR LAW: LESSONS OF THE PANDEMIC

Solomonov M.B., Nikiforov N.I., Tarabukina S.H.

Abstract. The article discusses the issues of interaction between the management and the trade union organization of the university on the issues of ensuring the regulation of labor relations. On the work of the university trade union in a pandemic and a period of restrictions.

Keywords: trade unions, university, right to work, collective bargaining, distance learning, pandemic

УДК 331.105.44:378.1(571.56)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПО УЧАСТИЮ В УПРАВЛЕНИИ ВУЗОМ И ФОРМИРОВАНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

И.В. Чапыгин

*Иркутский государственный университет, г. Иркутск,
IGOR_VCH@mail.ru*

Аннотация. Рассматриваются условия формирования и содержание деятельности профсоюзной организации в соуправлении высшим учебным заведением и ее роль в развитии корпоративной культуры вузов.

Ключевые слова: работодатель, управление, корпоративная культура, социальное партнерство, профсоюзная организация

В настоящее время действующим законодательством созданы условия для рассмотрения профсоюза как эффективного субъекта социального партнерства. У профсоюза есть возможность участвовать в управлении организацией в определенных Трудовым кодек-

сом Российской Федерации формах, обеспечивать социальную защиту наемных работников. Роль профсоюза как субъекта обогащения и развития организационной культуры, а также обеспечения ее преобразования в корпоративную культуру, предполагающую активность трудового коллектива в самоуправлении, соуправлении и управлении, может быть главенствующей. Проблема в том, что роль профсоюза как субъекта управления (в особенности в производственном секторе) не получила надлежащего осмысления как со стороны работодателя, так и работников (прежде всего, со стороны работодателя). То же самое касается новых реалий и корпоративной культуры профсоюза [1]. В связи с этим анализ данного института является одной из важнейших предпосылок обеспечения оптимизации управления высшим образованием.

Последовательная, принципиальная и продуктивная деятельность Общероссийского профсоюза образования позволяет с уверенностью говорить о том, что только благодаря социальному диалогу возможен выход из кризисов и сложных ситуаций в управлении системой высшего образования. И только социальный диалог способен решить многие профессиональные проблемы в данной сфере. Соответственно, большим значением обладает формирование и укрепление института социального партнерства.

Неодинаковость людей, социальных групп в своих интересах и убеждениях обуславливает потребность поиска истины «жизни вместе». Нужен баланс интересов – некий социальный вектор, содержащий в себе примиряющие и сближающие начала, ведущие к сотрудничеству и социальному партнерству в обществе. Обладание механизмами регулирования и контроля данных социальных взаимодействий открывает возможность гармонизации социальной среды и осуществления эффективного управления [2, с. 43].

Институт социального партнерства представляет собой систему взаимодействия наемных работников, работодателей и государства, а также систему соглашений, заключаемых на разных уровнях

нях с целью совершенствования и развития отечественной системы образования. Имеются в виду различные территориальные соглашения, отраслевое соглашение и генеральное соглашение. Эти соглашения составляют основу, на которую учреждения системы высшего образования опираются при принятии системы корпоративных ценностей и заключении коллективных договоров.

Корпоративной культурой Профсоюза установлен четкий и последовательный план действий или, иными словами, стратегия перспективного развития социального партнерства в российских вузах.

Выделяются три основных этапа реализации стратегии:

1. Введение концепции значимости социального партнерства в суперсистемы и корпоративные ценности учреждений системы высшего образования. Также в рамках этого этапа обеспечивается реальное внедрение института социального партнерства в организационную культуру учреждений высшего образования.

2. Обеспечение повышения качества заключаемых соглашений и договоров.

3. Установление контроля и мониторинга за исполнением заключенных соглашений и договоров.

Россия находится на третьем уровне внедрения института социального партнерства в учреждения системы высшего образования.

Посредством социального партнерства корпоративная культура поставляет необходимые образцы поведения таким же образом, как в технологической и технической сфере работают эталоны весов и мер. Отдельные приемы, получая описание в совместных документах, превращаются в образцы сознательного, созидательного поведения. Они становятся эталонами взаимодействия индивидов с материальной, социальной и личностной средой. Принятие и трансляция совместных решений обеспечивают повышение компетенции кадров, ориентируя их на вовлеченность в новое дело. В качестве важнейших факторов поддержки и развития корпоративной культуры выступают:

- наличие первичных профорганизаций в вузе;
- высокий уровень профессионализма руководства вуза;
- открытость новому.

В рамках изучения специфики формирования корпоративной культуры и становления института профсоюзов в сфере высшего образования интересна оценка респондентами самого процесса внедрения системы социального партнерства. В Иркутском государственном университете был проведен опрос членов профактива, результаты которого показали следующее: 48% респондентов говорят о фрагментарном характере системы социального партнерства в РФ (в отдельных регионах и отраслях); 41% опрошенных сделали вывод о формальном характере системы социального партнерства в российских вузах; 11% убеждены в том, что система социального партнерства существует и эффективно функционирует.

По всей видимости, именно последняя группа опрошенных пользуется в своей работе принципами социального партнерства.

Если смотреть оптимистично, то можно утверждать, что в Иркутском государственном университете уже сделаны первые шаги по внедрению в практику института социального партнерства. К слову, проведенный опрос показал разницу во взглядах людей старшего поколения и молодежи [3, с. 74]. Первые больше уверены в существовании института социального партнерства, а молодежь больше склоняется к варианту фрагментарного существования системы социального партнерства.

В настоящее время институт социального партнерства в России находится на этапе становления. Для его институционализации предстоит сделать еще немало, а первостепенная роль в этом процессе отводится именно профсоюзам, которые воспринимаются в качестве субъекта управления.

Вступление профсоюза в договорные отношения свидетельствует о необходимости принятия новых условий взаимодействия с администрациями разного уровня, работодателями и государством.

Это те новые аспекты, не освоив которые нельзя будет обеспечить реализацию корпоративной культуры и миссии профсоюза. Без этих аспектов развитие и существование Профсоюза как общественного института невозможно в принципе. Профсоюз для реализации своей миссии достаточно активно пользуется принципами социального партнерства, что позволяет формировать и развивать корпоративные культуры и субкультуры профсоюзных учреждений вузов. Кроме того, благодаря этому обеспечивается объединение их корпоративных ценностей с последующей конвергенцией в корпоративные культуры и субкультуры вузов. Внедрение современных информационных технологий в профсоюзную деятельность и деятельность вузов обеспечивает формирование нового сообщества людей и новых элементов корпоративной культуры, направленных:

- на защиту трудовых и социальных прав работников;
- подготовку специалистов высокой квалификации;
- развитие учреждения высшего образования.

Большую роль в реализации вышеуказанных направлений играют профсоюзы. Ими разрабатываются и апробируются отдельные новые технологии по развитию и усовершенствованию социального партнерства. Также профсоюзы способствуют принятию социально ориентированными вузами отдельных технологий социального партнерства, распространяя их затем на всю отрасль.

Таким образом, в завершение стоит сказать, что в процессе становления института социального партнерства происходит устранение старого с постепенным переходом к новым принципам стратегического управления вузом и новому пониманию роли профсоюзов в этом управлении. Уровень развития корпоративной культуры и социального партнерства во многом зависит от сближения точек зрения и успешности процесса конвергенции.

Литература

1. Давыдо В.Н. Роль корпоративной культуры профсоюзной организации в активизации участия коллектива в управлении и соуправлении вузом // Известия

Уральского государственного университета. Сер. 3: Общественные науки. 2008. № 57, вып. 5. С. 158–164.

2. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005. 352 с.

3. Чапыгин И.В. Деятельность профсоюзной организации по повышению уровня управления государственного образовательного учреждения : выпускная квалификационная работа магистра. Иркутск, 2019. 105 с.

ACTIVITIES OF THE TRADE UNION ORGANIZATION FOR PARTICIPATION IN THE MANAGEMENT OF THE UNIVERSITY AND THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE

Chapugin I.V.

Abstract. The article examines the conditions for the formation and content of the activity of a trade union organization in the management of a higher educational institution and its role in the development of the corporate culture of universities.

Keywords: employer, management, corporate culture, social partnership, trade union organization

УДК 37.06

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ВЛИЯНИЯ ПАНДЕМИИ НА ОБРАЗОВАНИЕ

Т.А. Юмашева

*Балашовский институт ФГБОУ ВО «Саратовский национальный
исследовательский государственной университет имени
Н.Г. Чернышевского», г. Балашов, umata@mail.ru*

Аннотация. Представлен анализ влияния пандемии на образование различных ступеней: дошкольного, школьного, среднего профессионального, высшего. Рассмотрены трудности и определены меры по предупреждению падения уровня образования.

Ключевые слова: пандемия, дистанционное образования, дошкольное образование, школьное образование, онлайн, офлайн, педагог, учащиеся

Коренные изменения всех сфер жизнедеятельности человека обусловлены пандемией COVID-19. Сфера образования продемонстрировала готовность функционировать в новых изменившихся

условиях. Образовательные организации вынужденно перешли на удаленный формат работы, не прервав свою миссию по подготовке высококвалифицированных специалистов. При этом институт образования столкнулся с рядом трудностей. Пандемия серьезно повлияла на образование, затронув все ступени обучения – дошкольное, школьное, среднее профессиональное и, конечно же, высшее образование. Родители, педагоги, специалисты серьезно озабочены тем, что нарушился учебно-воспитательный процесс. Все единогласно указывают на ряд проблем, среди которых: трудности в технической организации полноценного дистанционного обучения; слабая техническая подготовленность педагогического состава к дистанционной работе; проблемы с техническим обеспечением семей с двумя и более детьми, усиление социального неравенства детей из малоимущих семей; нарушение привычных коммуникационных связей с педагогическим коллективом, учащимися и мн. др.

Дошкольное образование в период пандемии стало практически невозможным, от этого пострадали и дети (нехватка общения со сверстниками, прекращение обучающе-развивающих занятий в детском саду, ограничение двигательной активности и др.), и родители (вынужденный перерыв в трудовой деятельности, что отразилось на экономическом благосостоянии).

Школьное образование с использованием дистанционных форм работы позволило сохранить процесс обучения, но с рядом проблем, обозначенных выше. Отсутствие контакта с учителем не способствует повышению мотивации и вовлечению детей в образовательный процесс.

Среднее специальное образование в дистанционном формате не способно обеспечить прохождение стажировки на рабочих местах, тормозит овладение практическим опытом, качественное образование весьма затруднительно.

В сравнении с другими ступенями образования, более устойчивой оказалась сфера высшего образования, так как многие вузы

имели собственные платформы для работы в электронной среде. В качестве примера можно привести опыт Саратовского государственного университета, имеющего собственную систему дистанционного образования на платформе Ipsilon. Данное программное решение создано Институтом электронного и дистанционного обучения и предоставляет каждому возможность получить качественное образование различного уровня. Введение в действие этой системы было обусловлено требованиями Федерального закона № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации». Ipsilon – это виртуальный вариант привычного образовательного процесса, позволяющий общаться не только с преподавателем, но и друг с другом. Это особенно важно для людей с ограниченными возможностями здоровья [1].

Согласно теории коммуникативного действия Ю. Хабермаса человек является субъектом общения, именно через общение человек социализируется, через понятие «коммуникация» мы приходим к обществу [2]. Дистанционное обучение стремится реализовать все типы общения: синхронное – онлайн и асинхронное – офлайн. Одна из наиболее значимых психолого-педагогических проблем дистанционного обучения – это эмоциональное взаимодействие между участниками коммуникаций.

Именно пандемия показала важность технической подготовки педагогов к работе в удаленном режиме. Как показала практика, не все педагоги оказались готовы к переходу на электронный формат обучения в виду недостатка знаний для успешного владения платформами.

Еще одна выявленная трудность – это сложность в оценивании знаний учащихся. Как оценивать работы? как проводить экзамены? как проводить контрольные? Эти и многие другие вопросы поставили в тупик педагогов. Путь каждый искал самостоятельно, опираясь на действующие нормы и, конечно же, собственный опыт. Для качественного контроля текущих знаний большинство учебных

учреждений в период пандемии выбрали метод непрерывной оценки. То есть умения и навыки, которые получают ученики и студенты во время занятий, теперь проверяются сразу же, контрольные и экзамены лишь подтверждают полученный уровень знаний.

Однако объективность в выставлении оценок весьма сомнительна, так как многие задания учащиеся выполняли с привлечением сторонней помощи – родителей, репетиторов, интернет-ресурсов и др. К сожалению, возникали и ситуации, когда учащиеся не имели возможности получать и выполнять задания из-за отсутствия интернета и т.д.

В целом образование в период пандемии в России, как и во всем мире, ощутило значительный спад. Считаем необходимым принятие следующих мер преодоления возникших трудностей:

- внедрять дистанционные формы обучения параллельно с очным форматом обучения;
- искать нестандартные способы решения, которые смогут усилить практическую составляющую занятий;
- повышать техническую подготовку педагогов;
- применять методы непрерывной оценки уровня образования.

Таким образом, нельзя допустить, чтобы изменения в сфере образования из-за пандемии имели необратимый характер и привели к ситуации, когда целое поколение окажется вырванным из учебного процесса. Задача государства и всего общества – не допустить снижения общего уровня образования и падения экономических показателей.

Литература

1. СГУ. Предоставление доступа к социально-образовательной платформе с web-интерфейсом. URL: <https://www.sgu.ru/innovations/services/predostavlyaemye-uslugi-institut-elektronno-go-i/predostavlenie-dostupa-k-socialno-obrazovatel'noy> (дата обращения: 15.5.2021).
2. Хабермас Ю. Теория коммуникативного действия // Вестник МГУ. Сер. 7. Философия. 1993. № 4.

SOME ASPECTS OF THE IMPACT OF THE PANDEMIC FOR EDUCATION
Yumasheva T.A.

Abstract. The article presents an analysis of the impact of the pandemic on education at various levels: preschool, school, secondary vocational, higher. The difficulties are considered and measures to prevent a drop in the level of education are determined.

Keywords: pandemic, distance education, preschool education, school education, online, offline, teacher, students

УДК 316

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛИЗАЦИИ
СТУДЕНТОВ И СОТРУДНИКОВ
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА**

Е.Н. Якунина

*Национальный исследовательский Томский государственный
университет, г. Томск, YE_2010@mail.ru*

Аннотация. Рассмотрены особенности социализации молодежи в современных условиях, а также изучены возможные пути решения проблем, возникающих у молодых и зрелых людей в процессе социализации. Обновление образовательных программ, изменение технологий профессионального образования связаны с пересмотром запросов общества к успешной интеграции молодых специалистов. Предлагаются инновационные технологии социализации студентов и сотрудников в образовательном процессе вуза.

Ключевые слова: социализация, личность, студент, культура, система образования

Научные исследования и мониторинг особенностей социализации представителей различных поколений показывают, что происходит изменение ценностных ориентаций людей. На первый план выходят ценности массовой культуры и престижное статусное потребление, что приводит к увеличению количества молодых людей, ведущих асоциальный образ жизни [1]. Поэтому необходимо

изучать процесс социализации личности в различных его аспектах и вырабатывать стратегии преодоления проблем, что особенно актуально в период реабилитации после вынужденной самоизоляции.

Социализация студентов в образовательных учреждениях происходит в непростых условиях. Именно вузы, как институты социализации, могут обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов на рынке труда [2]. Для решения этой проблемы предлагается внедрить рекреативные технологии для социализации студенческой молодежи и людей зрелого возраста. Здоровый образ жизни в единстве психологического, биологического, социального, культурного и духовного компонентов представляет собой социальную ценность, укрепление которой – приоритетная задача любого цивилизованного общества.

Большими возможностями в контексте воспитания духовно и физически здоровой личности наделены рекреативные технологии творческой и социально-культурной деятельности, которые позволяют формировать качественно новый уровень воспитательной социальной среды.

Автором реализован образовательный творческий проект формирования эстетической и социальной культуры студенческой молодежи средствами рекреативных технологий. Основной целью данного проекта является социализация студенческой молодежи посредством организации учебных занятий парным коллективным танцем и творческих мероприятий в виде балов, танцевальных вечеров, участия в фестивалях различного уровня.

Разработан учебный курс «Групповая динамика и коммуникации» для бакалавров 1-го курса обучения. Цель курса: социализация личности студента через развитие общекультурных компетенций для построения эффективных межличностных коммуникаций, формирование у студента принятия других культур и толерантного отношения к ним посредством знакомства с танцами народов ми-

ра. По окончании курса обучающиеся демонстрируют приобретенные навыки и умения на итоговом студенческом балу.

Методическое обеспечение занятий курса соответствует современному уровню. Разработан и внедрен в учебный процесс электронный учебно-методический комплекс к занятиям в среде Moodle.

Были достигнуты следующие результаты:

1. Занятия способствуют социализации личности, формированию эстетической и социальной культуры студентов.

2. Расширяют восприятие, повышают активность мышления, степень межличностного и межкультурного взаимодействия обучающихся.

3. Способствуют развитию групповых коммуникативных навыков, невербальной коммуникации.

4. Позволяют выявить и использовать личностные и лидерские качества участников.

5. Содействуют творческому характеру учебной и внеучебной работы студентов.

6. Создают благоприятный эмоциональный фон и способствуют улучшению психофизических показателей студентов [3].

По результатам анкетирования студентов 65% опрошенных отметили улучшение коммуникативных навыков; 77% – полезность курса для быстрого знакомства с однокурсниками и улучшения взаимоотношений с ними; 40% впервые получили опыт занятий танцами; 30% указали полезность публичных выступлений для преодоления страха; 20% захотели продолжить занятия танцем в каком-либо формате.

Апогеем курса является демонстрация навыков и умений на университетском балу с участием сотрудников Томского государственного университета (ТГУ) и творческих коллективов г. Томска: ШБТ «Твист» (рук. А.О. Клименко), Клуб спортивного танца «Диамант» ТПУ (рук. А.П. Новиков), Мистерия танца (рук. А. Скоробогатов), Студия «Осенняя кадрили» (рук. В.А. Сорокин),

коллектив «Надежда» (рук. Н.Л. Леонтьева), ТО Томского кадетского корпуса и СБТ «Вольта» (рук. В.Н. Мухитдинова), ТО «Чеховские пятницы» (президент Е.А. Ковалевский) и мн. др.

Вынужденная самоизоляция и дистанционная форма обучения в период пандемии потребовали социальной реабилитации не только студентов, но и преподавательского состава вуза. В рамках конкурса, организованного администрацией и профсоюзной организацией сотрудников ТГУ, предложен социальный проект «Зимний университетский бал сотрудников» (рис. 1).



Рис. 1. Проректор по социальным вопросам НИ ТГУ С.П. Кулижский вручает диплом победителя в конкурсе социальных проектов

Целью данного проекта является формирование эстетической и социальной культуры сотрудников университета для развития и отработки вариантов межличностного общения и приобретения начальных навыков парного танцевания посредством организации учебных занятий парными коллективными танцем (с последующей

организацией творческого мероприятия в виде Университетского бала, с приглашением вузовских танцевальных коллективов города). Многолетний опыт проведения занятий со студентами показывает положительную динамику физических, психофизиологических и коммуникативных показателей участников процесса [3] и вторичную социализацию [1] старшего поколения на примере группы «Все для бала» студии танца «Жемчужина» ТГУ.

Практические результаты реализации инновационного проекта формирования эстетической и социальной культуры студенческой молодежи средствами рекреативных технологий показывают эффективность такого подхода. Введение лично ориентированного творческого курса в учебный процесс благотворно влияет на социализацию студентов, способствует развитию групповых коммуникативных навыков [3].

Участие в танцевальных вечерах имеет большое значение в нравственно-этическом воспитании и социализации молодежи и преподавателей университета. Бесспорно, прививает вкус, навыки и культуру межличностного общения и обеспечивает связь поколений, так как в этих мероприятиях участвуют не только студенты, но и сотрудники вузов, коллективы города и области. Публичное представление практического опыта реализации рекреативных технологий, творческой и социально-культурной деятельности на образовательных фестивалях и научных конференциях способствует популяризации здорового образа жизни и повышению духовного и эстетического уровня студентов и сотрудников вуза.

Литература

1. Поскотина М.А., Гвоздева Е.Н. Особенности социализации молодежи в современном мире // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. 2020. № 3. URL: <https://mnv.irkups.ru/osobennosti-socializacii-molodezhi-v-sovremennom-mire>
2. Обручникова С.Р. Социализация студентов в современной системе образования (на примере студентов высших учебных заведений г. Хабаровска) // ОЙКУМЕНА. Регионоведческие исследования. 2019. № 3 (50). С. 119–128.

3. Якунина Е.Н. Парный коллективный танец в вузовском образовании. Научно-практические аспекты психофизиологической адаптации студентов к учебной деятельности. Palmarium Academic Publishing, 2013. 152 с.

INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF SOCIALIZATION OF STUDENTS AND TEACHING STAFF IN THE EDUCATIONAL PROCESS OF THE UNIVERSITY

Yakunina E.N.

Abstract. The article considers the features of youth socialization in the modern world, as well as possible ways to solve problems that young people get in the process of socialization. Updating educational programs, changing the technology of vocational education are associated with changes in the needs of society in the successful integration of young professionals. Innovative technologies of socialization of students and employees in the educational process of the university are offered.

Keywords: socialization, personality, student, culture, education system

Научное издание

Всероссийская
научно-практическая конференция
**«Социальная политика в системе
высшего образования в условиях пандемии
и после ее окончания:
новые вызовы и возможности»**

3–4 июня 2021 г.

Сборник научных трудов

Редактор Ю.П. Готфрид
Оригинал-макет А.И. Лелююр
Дизайн обложки Л.Д. Кривцовой

Подписано к печати 21.06.2021 г. Формат 60×84¹/₁₆.
Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.
Печ. л. 8,7. Усл.-печ. л. 8,1. Тираж 500 экз. Заказ № 4735.

Отпечатано на оборудовании
Издательства Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)–52-98-49
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978-5-94621-997-6



9 785946 219976