



Рисунок 4 – Экспорт готовой продукции по техноёмкости Беларуси и Китая, %
 Источник: <https://unido.org>

Литература

1. Упрощение процедур торговли для облегчения доступа к региональным и глобальным рынкам. Модуль 1. Управление цепочками поставок. ООН. Европейская экономическая комиссия. 2016. 130 с.
2. Костенко Н.В. Участие Беларуси в международной фрагментации производства // Современные научные исследования. Международный периодический рецензируемый научный журнал Выпуск. 11. Часть 3. – Yolnat PE, Minsk, Belarus, 2020. – С. 90-94. (Indexed in INDEXCOPERNICUS)
3. Костенко Н.В. Оцінка участі країн в міжнародній фрагментації оброблювального виробництва / Н.В. Костенко // Сучасні виклики і актуальні проблеми науки, освіти та виробництва: міжгалузеві диспути [зб. наук. пр.]: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Київ, 16 жовтня 2020 р.). – Київ, 2020. – С. 71-81.
4. Наука и инновационная деятельность Республики Беларусь. Статистический сборник. – Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2020. -125 с.
5. Официальный сайт ЮНКТАД. URL:<https://unctad.org>
6. Официальный сайт ЮНКТАД. URL:<https://unido.org>

А.Н. Кочурко

Брестский государственный технический университет,
 город Брест, Республика Беларусь

Kachurka Anatoli

Breststatetechnicaluniversity, Brest, Republic of Belarus

К ВОПРОСУ АТТЕСТАЦИИ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ON THE ISSUE OF CERTIFICATION OF THE TEACHING STAFF OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS

В статье рассмотрена специфика трудовых отношений профессорско-преподавательского состава в реализации образовательного процесса в учреждениях высшего образования. Для должностей, которые замещаются по конкурсу, обоснована некорректность применения Типового положения об аттестации руководителей и специалистов организаций.

The article deals with the specifics of the labor relations of the teaching staff in the implementation of the educational process in higher education institutions. For positions that are replaced by competition, the incorrect application of the Standard provision on certification of managers and specialists of organizations is justified.

Аттестация (лат. – свидетельство) – процедура систематической формализованной оценки соответствия деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности с применением методов оценки персонала.

Аттестация персонала как одна из кадровых технологий пришла в современные компании из советского прошлого. Постановлением Совета Министров СССР от 26.07.1973 № 531 аттестация была введена в качестве отдельного блока работы по организации труда служащих в целях повышения эффективности труда и ответственности руководителей, инженерно-технических работников и других специалистов. Последние изменения в Постановление вносились в 1986 г., и на данный момент оно не отменено и не признано утратившим силу [1].

Проведение аттестации в Республике Беларусь – это исполнение нормы Декрета Президента РБ от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [2]. Нормативным актом, регулирующим аттестацию работников предприятий, является Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 N 784 (зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 мая 2010 г. N 5/31903) (далее Типовое положение) [3]. Исходя из Типового положения министерства и другие центральные органы государственного управления разрабатывают отраслевые положения об аттестации кадров. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагает выполнение обязательных мероприятий по разработке методики аттестации и привязки к конкретным условиям организации.

Под традиционной системой аттестации работника (формальный классический государственный вариант) понимается процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности.

Типовое положение определяет общий порядок, цели и задачи аттестации, однако учитывая *многообразие* профиля организаций, профессий, должностей и квалификаций работников, **формирование аттестационных требований к работникам, учитывающих специфику организации, является актуальным** и имеет важное практическое значение в регулировании трудовых отношений. В данной статье рассмотрены вопросы формирования аттестационных требований применительно к учреждениям высшего образования (далее УВО) с учётом наличия в них различных участников образовательного процесса и иных работников УВО.

Образовательный процесс в УВО включает реализацию образовательных программ [4]:

- на I и II ступенях высшего образования;
- послевузовского образования;
- дополнительного образования взрослых;
- дополнительного образования детей и молодежи;
- программ воспитания и защиты прав и законных интересов детей, находящихся в социально опасном положении;
- профессионально-технического образования;
- среднего специального образования;
- среднего образования.

Основными участниками образовательного процесса в УВО, работниками, осуществляющими и обеспечивающими педагогическую деятельность, являются:

– профессорско-преподавательский состав (далее ППС) (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий кафедрой, заведующий филиалом кафедры);

- руководство образовательной деятельностью УВО (ректор, проректоры, деканы, заместители деканов);
- научные работники (научные руководители, научные консультанты);
- педагогические работники (кроме ППС);
- иные работникам УВО (лица, осуществляющие административно-хозяйственные, инженерно-технические, производственные и иные вспомогательные функции).

Объектами реализации образовательных программ являются студенты, курсанты, слушатели, законные представители несовершеннолетних студентов, курсантов и слушателей, аспиранты, докторанты, адъюнкты, соискатели, стажеры. Аттестация этой категории при освоении содержания образовательных программ высшего образования (текущая и итоговая) осуществляется на основании Правил [5, 6] и в данной статье не рассматривается.

Формирование требований к аттестации работников, осуществляющих и обеспечивающих реализацию образовательных программ, связано с их правовым статусом, определяющим порядок замещения соответствующих должностей.

Работники, осуществляющие руководство УВО в соответствии с действующим на сегодняшний момент законодательством, назначаются на должность вышестоящим органом, который соответственно и определяет порядок и условия их аттестации.

Научные работники проходят аттестацию в соответствии с [7]. Процедура чётко регламентирована и определяет требования к промежуточной и итоговой аттестации на ученое звание (магистр, кандидат наук, доктор наук). В данной статье не рассматривается.

Педагогические работники (кроме ППС), которые принимаются на работу на основании Трудового Кодекса по контракту или договору найма, проходят аттестацию на основании [8]. Результатом аттестации является присвоение квалификации (без категории, вторая категория, первая категория, высшая категория).

Так называемые иные работники УВО, подпадающие под категорию специалисты проходят аттестацию в соответствии с [3, 9].

Отличие должностей профессорского-преподавательского состава от других категорий работников УВО состоит в порядке замещения должности и, по моему мнению, должно отражаться в порядке аттестации должностей.

Должности ППС в УВО замещаются по конкурсу в порядке, определенном в [10]. Порядок прохождения процедуры избрания на должность чётко регламентирован, проходит публично в несколько этапов:

- объявление конкурса, которое затем публикуется в средствах массовой информации;
- прием документов на конкурс, в том числе характеристика с последнего места работы (лицам, желающим принять участие в конкурсе в других учреждениях образования, выдается характеристика с места работы не позднее, чем за 10 дней с момента обращения);
- рассмотрение конкурсных документов на заседаниях кафедр (открытым или тайным голосованием);
- рассмотрение конкурсных документов на конкурсной комиссии (для избирающихся на должности заведующего кафедрой и профессора);
- проведение избрания по конкурсу на советах факультетов или университета тайным голосованием;
- утверждение результатов конкурса ректором;
- заключение или расторжение трудовых контрактов.

В настоящее время нет НПА, регламентирующего аттестацию ППС, которые избираются по конкурсу. На практике применяется Типовое положение [3], что некорректно, так как процедуры замещения должности и аттестации во многом схожи, но и имеют существенные отличия в пользу избрания на должность в результате конкурса.

Совет УВО является совещательным органом [11, стр 20]. Решение аттестационной комиссии носит рекомендательный характер [3, стр. 3]. И в том и другом случае решения реализуются приказами руководителя (rektora, начальника) УВО, который при заключении контракта реализует решение Совета об избрании работника. При этом ректор имеет право в контракте установить срок, отличный от решения Совета (избрание до 5 лет).

Рекомендации аттестационной комиссии по поводу установления повышенной зарплаты (оклада), материального поощрения, в случае с ППС **некорректны**. Оплата труда ППС регламентируется республиканскими НПА [12, 13, 14], локальными НПА (Положениями о премировании), которые устанавливают надбавки за стаж, за специфику работы, за контракт, за высокие показатели в труде, а также разовые выплаты (на оздоровление, приобретение сельхозпродукции и др.). Ректор в рамках выполнения контракта и ЛНПА имеет право корректировать суммы премирования при наличии оснований: нарушений или наоборот высоких достижений за прошедший период. **Эти действия** предпринимаются на основании докладных руководителей подразделений и **не требуют решения аттестационной комиссии**.

Совет (факультета, университета) имеет более высокий статус, чем аттестационная комиссия.

Если рассмотреть основные задачи аттестации работников [3, п.1.1], применительно к ППС, то:

1. **установление соответствия их занимаемой должности** – решается в ходе процедуры замещения должности по конкурсу;

2. **выявление потенциальных возможностей их профессионального и служебного роста** – решается ежегодно при рассмотрении отчётов для установления надбавок за учёную степень и учёное звание, для ППС не имеющих учёной степени, в соответствии с планом кафедры по повышению квалификации;

3. **определение необходимости повышения их квалификации или переподготовки** – решается в соответствии с планом повышения квалификации подразделения (не реже одного раз в 5 лет) и до очередного избрания по конкурсу.

ППС с учёными степенями и званиями ежегодно отчитываются о проделанной работе, на основании чего им назначаются надбавки с учетом вклада указанных лиц в подготовку высококвалифицированных кадров, науку и инновационное развитие страны [13].

Кроме того, ежегодно разрабатываются и утверждаются на заседании кафедры индивидуальные планы работы ППС на учебный год, отчёт о выполнении которых рассматривается в конце учебного года. Данные планы включают разделы по учебной, воспитательной и учебно-методической работе [1, стр. 49, статья 50].

Таким образом, аттестация ППС, занимающих должности на конкурсной основе с использованием Типового положения [3], представляется лишним звеном в системе реализации образовательных программ.

В Республике Беларусь создана стройная система аттестации работников (рабочих, ИТР, служащих, специалистов, руководителей), основанная на республиканских, отраслевых и локальных НПА. В данной статье не рассматривались вопросы формирования требований к аттестации рабочих, всех категорий обучающихся, специалистов и руководителей органов государственного управления и других, порядок проведения аттестации которых установлен специальными актами законодательства.

В статье рассмотрена специфика трудовых отношений ППС в реализации образовательного процесса в УВО. Для должностей, которые замещаются по конкурсу, обоснована некорректность применения Типового положения [3].

Литература

1 Аттестация как форма оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studme.org/133510229978/menedzhment/attestatsiya_kak_forma_otsenki_personala#283

2. Декрет Президента РБ от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»

3. Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь 25.05.2010 N 784 (зарегистрировано в Национальном реестре правовых актов Республики Беларусь 27 мая 2010 г. N 5/31903).

4. Кодекс Республики Беларусь об образовании. Закон Республики Беларусь от 23 июля 2019 г. № 231-з (национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь, 30.07.2019, 2/2669) <Н11900231>3. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450. «Об установлении надбавок за ученые степени и звания»

5. Правила проведения аттестации студентов, курсантов, слушателей при освоении содержания образовательных программ высшего образования. Утверждены Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 29.05.2012 № 53

6. Правила проведения аттестации слушателей, стажеров при освоении содержания образовательных программ дополнительного образования взрослых. Утверждены Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 24.12.2013 № 135.

7. Положение о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 1 декабря 2011 г. № 561 «О некоторых вопросах подготовки и аттестации научных работников высшей квалификации» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 137, 1/13123).

8. Инструкция аб парадку правядзення атэстацыі педагагічных работнікаў сістэмы адукацыі (акрамя педагагічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу). Пастанова Міністэрства адукацыі Рэспублікі Беларусь 22.08.2012 № 101

9. Инструкция 1.1.11-11-17-2003 «Порядок проведения гигиенического обучения и аттестации должностных лиц и работников, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов, питьевой воды и пестицидов, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, и для инженерно-технических работников организаций и предприятий различных форм собственности». Утверждена Постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь 15.08.2003 № 90

10. Положение о порядке проведения конкурса при замещении должностей педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава в учреждениях высшего образования Республики Беларусь. Утверждено постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 21 июня 2011 г. № 806 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2011 г., № 72, 5/34007)

11. Положение об Учреждении Высшего Образования. Утверждено Постановлением Министерства образования Республики Беларусь 01.08.2012 № 93.

12. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 11 декабря 2019 г. № 185 (зарегистрировано в Национальном реестре – № 8/34919 от 23.12.2019 г.) <W21934919> «Об оплате труда работников в сфере образования».

13. Указ Президента Республики Беларусь от 25 сентября 2007 г. № 450. «Об установлении надбавок за ученые степени и звания»

14. Постановление Министерства образования Республики Беларусь от 5 сентября 2011 г. № 255 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени отдельным категориям педагогических работников».

А.К. Крамаренко

Брестский государственный технический университет, г. Брест, Республика Беларусь

A. Kramarenko

Brest State Technical University, Brest, Belarus

ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В БРЕСТСКОЙ ОБЛАСТИ

RESEARCH OF THE DEVELOPMENT OF INFRASTRUCTURE FOR SUPPORTING SMALL BUSINESSES IN THE BREST REGION

В статье автором приводятся тенденции развития, проблемы деятельности и перспективы инфраструктуры поддержки малого предпринимательства в Брестской области за период с 2010 г. по ноябрь 2020 г. (по данным работы центров поддержки предпринимательства, более всего представленных в области). Посредством проведения корреляционно-регрессионного анализа автором показана степень влияния деятельности центров поддержки предпринимательства на деловую активность микро- и малых предприятий.