

Зайнилова Наргиза Керимакуновна  
«КЭАУ» ОИӨК, ага окутуучу,  
zainilova@mail.ru, +996 778595559  
Зайнилова Наргиза Керимакуновна  
УНПК «МУК», ст.преподаватель  
Zainilova Nargiza Kerimakunovna  
ERPC «IUK» senior teacher

## БИЛИМ БЕРҮҮ СИСТЕМАСЫНДА СОЦИАЛДЫК-ЭМГЕКТИК МАМИЛЕЛЕРДИ БАШКАРУУНУН ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ

## ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

## FEATURES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS MANAGEMENT IN THE EDU- CATIONAL SYSTEM

---

**Аннотациясы:** Макала жазууда жогорку билим берүү уюмдарынын коомдук-эмгек мамилелеринин өзгөчөлүктөрүн талдоо катары кызмат кылган. Билим берүү тармагында илимий-педагогикалык кызматкерлер. Изилдөө тармагы билим берүү чөйрөсүндөгү социалдык-эмгек мамилелери жана өндүрүш процесстеринин негизги факторунун илимий-педагогикалык кызматкерлеринин кесиптик ишмердүүлүгү болуп калды. Билим берүүдөгү социалдык-эмгек мамилелеринин өзгөчөлүгү биринчи кезекте педагогикалык эмгектин өзгөчөлүгү менен аныкталат. Жогорку билим берүү уюмдарынын билим берүү жана илим-педагогикалык кызматкерлеринин жеке уюштуруу жана кызмат орундарынын социалдык-эмгек мамилелеринин системасында кызматкердин абалын талдоо биринчиге салыштырмалуу, экинчи кыйла жогорку талаптар жөнүндө жыйынтык чыгарууга мүмкүндүк берет. Илимий-педагогикалык кызматкерлердин кесиптик иш-чаралар ишке кабыл алуу жана эмгек келишимин узартуу боюнча, жеке менчик уюмдардын кызматкерлерине караганда, аларга карата салыштырмалуу жогору талаптардын алкагында ишке ашат.

**Негизги сөздөр:** социалдык-эмгек мамилелери, эмгек, эмгек рыногу.

**Аннотация:** Написание статьи послужило анализ специфики социально-трудовых отношений в образовательных организациях высшего образования. Научно-педагогические работники являются в сфере образования. Областью исследования стали социально-трудовые отношения в сфере образования и профессиональная деятельность научно-педагогических работников главного фактора производственных процессов. Специфика социально-трудовых отношений в образовании определяется в первую очередь спецификой педагогического труда. Анализ позиций работника в системе СТО частной организации и позиций научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования позволяет сделать вывод о значительно более высоком уровне требований ко вторым в сравнении с первыми. Профессиональная деятельность научно-педагогических работников протекает на фоне сравнительно более высоких требований к ним, чем работников частных организаций, по приему на работу и продлению трудового договора.

**Ключевые слова:** социально-трудовые отношения, труд, рынок труда.

**Abstract:** *The writing of the article served as an analysis of the specifics of social and labor relations in educational institutions of higher education. Scientific and pedagogical workers are in the field of education. The area of research was social and labor relations in the field of education and the professional activity of scientific and pedagogical workers of the main factor of production processes. The specifics of social and labor relations in education are determined primarily by the specifics of pedagogical work. The analysis of the employee's positions in the system of social and labor relations of a private organization and the positions of scientific and pedagogical workers of educational institutions of higher education allows us to conclude that the requirements for the latter are significantly higher in comparison with the former. The professional activity of scientific and pedagogical workers proceeds against the background of relatively higher requirements for them than employees of private organizations, for hiring and extending an employment contract.*

**Keywords:** *social and labor relations, labor, labor market.*

Технологический уровень современного общественного производства требует соответствующего качества человеческого капитала. Задачей системы образования является обеспечение условий его формирования. В начале XXI века образование превращается в основной источник конкурентных преимуществ как отдельной фирмы, так и национальной экономики.

Если в середине XX в. только 20% рабочих мест требовали высокой квалификации персонала, то, по оценкам экспертов, уже сегодня доля таких мест составляет 60%, а в дальнейшем будет еще выше.

По мнению экспертов, становление информационного общества потребует наличия у 40–60% взрослого населения высшего образования.

Один процент кыргызстанцев в возрасте от 15 лет не имеют начального общего образования. Об этом говорится в первых итогах переписи населения КР.

По данным Нацстаткома, результаты 2009 г и 2022 г переписи подтвердили, что образовательный уровень населения Кыргызстана довольно высок.



Рисунок 1 Численность постоянного населения в возрасте 15 лет и старше по уровню образования [8]

Сегодня образовательный уровень населения выступает как основной драйвер социально-экономического развития. Говоря о экономике, аналитики МВФ отмечают, что «...затраты на образование, здравоохранение и инфраструктуру необходимы для поддержания конкурентоспособности». Это мнение разделяют ведущие экономисты.

По словам С. Глазьева, в условиях очередной смены технологического уклада главными отраслями-драйверами станут здравоохранение, образование и наука, на которые будет приходиться более 50% валового продукта страны.

Численность населения республики по оценочным данным на 1 ноября 2022 года составила 6 млн. 747,3 тыс. человек.

Экономически активное население составляет 2595,3 тыс. человек.

Численность занятого населения составляет 2537,9 тыс. человек, число безработных 142,6 тыс. человек.

Уровень общей безработицы 5,3 %.

Уровень официальной безработицы на 1 января 2023 года по республике составил 2,9%.

Число безработных, состоящих на учете в службе занятости, составило 98,8 тыс. человек.

Численность официально зарегистрированных безработных составила 74,7 тыс. человек.

Количество вакантных рабочих мест, заявленных в службы занятости на 1 января 2023 года, составило 20184 ед., в их числе преобладал спрос на рабочие специальности. По состоянию на 1 января 2023 года остались не востребованными 3299 рабочих мест и на одно свободное рабочее место претендовало 30 человек.

Численность граждан, обратившихся в службы занятости на 1 января 2023 года, составила 165405 человек. Из них получили консультации по вопросам законодательства о труде и занятости, о возможности профобучения и переобучения, по выбору профессии 110732 человек. За отчетный период было назначено пособие по безработице 249 безработным гражданам.

Одной из главных задач службы занятости является содействие в трудоустройстве. За отчетный период при содействии службы занятости трудоустроены 15798 безработных граждан.

Кроме того, содействие в трудоустройстве осуществляется путем проведения активных мер на рынке труда.

При росте уровня безработицы и дефицита рабочих мест приоритетным направлением является обучение безработных граждан. Для повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда, учитывая потребности рынка труда в рабочей силе определенных профессий, службами занятости на 1 января 2023 года на профессиональное обучение направлены 7313 безработных граждан.

Обучение безработных граждан проводилось в основном на профессии, востребованные на рынке труда. Это – газосварщик, парикмахер, оператор компьютера, бухгалтер со знанием 1С, повар, швея, портной, офис-менеджер, электромонтажник, водитель.

На 1 января 2023 года в порядке временного трудоустройства на оплачиваемые общественные работы было направлено 15289 безработных граждан.

На 1 января 2023 года активными мерами на рынке труда (ООР, профобучение) было охвачено 22602 безработных граждан.[8]

Образовательная деятельность, как и любая другая производственная деятельность, требует наличия средств и предметов труда, а также рабочей силы. Однако в сфере образования названные элементы приобретают определенную специфику.

В сфере образования в качестве предмета труда выступает не вещество, а сам человек.

«Человеческие ресурсы – это люди, занимающиеся определенной работой для получения моральной и материальной выгоды. Человек, создавая материальные блага, не только удовлетворяет свои потребности, но и потребности общества». [2]

Обучающийся – «физическое лицо, осваивающее образовательную программу» – предстает одновременно и как потребитель образовательных услуг, и как соучастник их производства. Определенной спецификой обладают и средства труда, используемые в образовательной деятельности. В сфере образования технические средства производства, несомненно, находят широкое применение, но все же играют только вспомогательную роль.

Ведущая роль в образовательных процессах принадлежит невещественным средствам труда – знаниям и умениям, человеческому интеллекту. Специфика сферы образования как отрасли обусловлена ее принадлежностью к непроизводственному сектору экономики, создающему не материальный, а интеллектуальный продукт или услугу. Кроме того, образование является отраслью, создающей положительный внешний эффект. Выигрывает не только индивидуум, повышающий свой уровень образования, но и общество в целом. Эту точку зрения разделяет большинство как отечественных, так и зарубежных ученых.

Научно–педагогические работники являются главным фактором производственных процессов в сфере образования. Специфичность занятых в данной отрасли заключается в высоком уровне образования. Для сферы образования в целом характерна высокая доля умственного, квалифицированного труда. В процессе оказания образовательных услуг задействованы также инженерно–технические, административно–хозяйственные, учебно–вспомогательные и прочие работники, на которых возложено выполнение вспомогательных функций. Квалификация и качество работы научно–педагогических работников в решающей степени определяют уровень подготовки кадров в высшей школе. [7]

Ежегодно в ноябре отмечается День науки Кыргызстана, который установлен Постановлением Правительства Кыргызской Республики 14 января 2002 года.

Становление кыргызской науки началось в 1943 году, когда, несмотря на все трудности военного времени, был организован Кыргызский Филиал Академии Наук СССР.

В декабре 1954 года в городе Фрунзе, на базе филиала была образована Академия наук Кыргызской ССР. Численность научных работников академии в тот период составляла 203 человека, из которых 12 являлись докторами наук, а 83 человека – кандидатами наук.

В 1993 году Академия наук Кыргызской Республики преобразована в Национальную Академию Наук Кыргызской Республики с приданием ей статуса государственного научного учреждения.

В 2021 году научную деятельность в академии осуществляли 1 303 работника, из которых 126 – доктора наук и 277 человек – кандидаты наук. В общей численности работников 51% составили женщины.

Расходы государственного бюджета на научные исследования и разработки в 2021 году составили 755 млн. сомов и по сравнению с 2017 годом уменьшились на 4,5%.

В 2021 году в республике насчитывалось 72 научных организации, из которых на долю сектора высшего образования пришлось 35%, и академического сектора – 30%.

В общем объеме выполненных в 2021 году научно–технических работ, наибольшее их количество (более 71%) пришлось на организации академического сектора.

Выполнением научных исследований и разработок, включая научно–педагогических работников высших профессиональных учебных заведений, было занято более 7 тыс. человек.

В общей численности работников, выполняющих научные исследования и разработки, около 78% составляют специалисты–исследователи, 41% из которых – доктора и кандидаты наук. При этом, их гендерное соотношение в целом складывается в пользу женщин, составляя около 60%.

Возможность специалистам различных отраслей экономики республики повысить уровень образования, научной и педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования предоставляют аспирантуры и докторантуры.

Численность аспирантов в 2021 году составила 2,4 тыс. человек, наибольшая доля из которых пришлось на медицинские (18%), педагогические (13%), экономические (10%) и юридические (10%) отрасли науки. Доля женщин в общей численности аспирантов составила около 59%. Численность докторантов составила 210 человек, 65% из которых женщины.

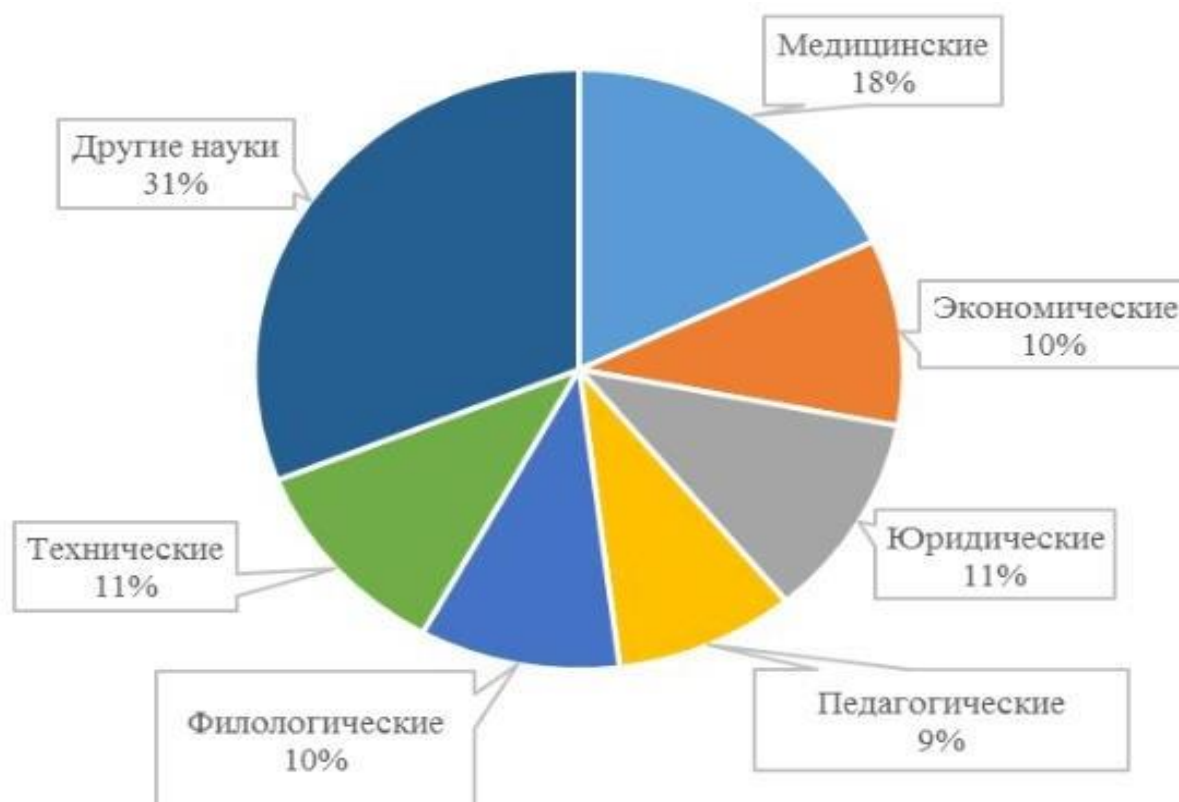


Рисунок 2 Выпуск аспирантов по отраслям наук в 2021 году (в процентах) [8]

В 2021 году выпущено 577 аспирантов. Наибольшая их доля пришлась на медицинские (18%), юридические (11%) и технические (11%) отрасли науки.

Научно-педагогические кадры расписаны в «Положении о подготовке научно-педагогических и научных кадров в Кыргызской Республике» утвержденным постановлением Правительства Кыргызской Республики от 16 июля 2018 года №327.

Научно-педагогические кадры – профессионально подготовленные специалисты, объединяющие две группы работников высшего учебного заведения: профессорско-преподавательский состав и научных работников, которые по основному месту работы занимаются педагогической и научно-исследовательской деятельностью в высших учебных заведениях.

В рамках исследования под научно–педагогическим работником будет пониматься физическое лицо, имеющее трудовые отношения с организацией, ведущей научную и образовательную деятельность, а также обучение, воспитание обучающихся и (или) организацию образовательной деятельности.

Социально–трудовые отношения (СТО) охватывают широкий круг процессов и связей между ними, возникающих в связи с участием человека в общественном производстве. Трудовые и социальные отношения в своем единстве и взаимообусловленности формируют систему СТО. При этом трудовые отношения, т.е. отношения между трудом и капиталом, выступают в качестве основы социально–трудовых отношений, реализуя права

человека на труд и получение трудовых доходов от участия в общественном производстве.

Взаимодействие работодателя и наемного работника означает становление трудовых отношений, а участие в них государства – социально-трудовых. Следует отметить наличие существенных отраслевых различий в системе СТО. Высокой спецификой характеризуются СТО, складывающиеся в образовательной сфере. Специфика социально-трудовых отношений в образовании определяется в первую очередь спецификой педагогического труда.

В психологическом словаре-справочнике педагогический труд рассматривается как «целенаправленная творческая деятельность с целью воспитания, образования и обучения подрастающих поколений и взрослых людей». Творческий компонент должен присутствовать во всех видах деятельности педагога (образовательной, учебно-методической, научно-исследовательской, коммуникативной, организаторской).

Эксперты отмечают, что креативная (творческая) компетентность педагогической деятельности включает «систему знаний, навыков, умений, способностей и, что особенно важно, личностных качеств, необходимых для творчества преподавателя как педагога, научного руководителя, организатора, лидера». Труд педагогических работников связан с повышенным уровнем психоэмоциональной и интеллектуальной нагрузки.

Специфика преподавательского труда нашла свое отражение в признании особого статуса педагогических работников. Иными словами, педагоги обладают аналогичными с другими работниками правами, закрепленными трудовым законодательством КР.

Анализ позиций работника в системе СТО частной организации и позиций научно-педагогических работников образовательных организаций высшего образования позволяет сделать вывод о значительно более высоком уровне требований ко вторым в сравнении с первыми.

Во-первых, как следует из данных рисунка, при приеме на работу для научно-педагогического работника обязательным условием является конкурсный отбор.

Во-вторых, обострение социально-экономической ситуации в стране обусловило повышение требований к специалистам со стороны как работодателей, так и потребителей, что привело к усилению требований к научно-педагогическим работникам. Право на занятие педагогической деятельностью имеют «...лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».

Кроме того, педагог должен обладать определенными квалификационными характеристиками. Эти характеристики должны способствовать правильному подбору и расстановке кадров, повышению их квалификации и рациональному разделению труда.

В-третьих, с научно-педагогическими работниками заключается, как правило, срочный трудовой договор (3-5 лет). Общие основания заключения срочного трудового договора отражены в Трудовом кодексе. Согласно Трудовому кодексу, образовательным организациям высшего образования предоставляется право на заключение трудового договора с педагогическим работником на неопределенный срок. Такой договор обладает несомненным преимуществом перед срочным трудовым договором, поскольку дает работнику больше гарантий, стабильности и устойчивости. Однако сегодня в организациях сферы высшего образования в последние годы всё чаще практикуется заключение со штатными преподавателями трудовых договоров на год и даже менее.

В-четвертых, как свидетельствует исследование средняя заработная плата в сфере образования составляла 60–70% от средней зарплаты по всей экономике, при этом в системе государственного управления наблюдалось ее превышение на 15–20%. В последние годы Правительством страны был предпринят комплекс мероприятий по преодолению разрыва в оплате труда между работниками небюджетного и бюджетного секторов экономики.

Таблица 1 Сравнительная характеристика социально–трудовых отношений в частных организациях и образовательных организациях высшего образования (применительно к научно–педагогическим работникам) [7]

<b>Частные организации</b>	<b>Образовательные организации высшего образования</b>
Прием на работу предполагает прохождение собеседования/тестирования	Прием на работу предполагает прохождение конкурсного отбора путем тайного голосования
Требования к кандидату определяются должностной инструкцией	Требования к кандидату определяются квалификационными характеристиками по должностям
Бессрочный трудовой договор	Срочный трудовой договор
Полный рабочий день	Гибкое рабочее время
Величина заработной платы значительно дифференцирована по отраслям экономики	Показатели заработной платы основываются на соотношениях с региональной средней заработной платой
Иногда практикуется вторичная занятость	Широко распространена вторичная занятость

В–пятых, среди научно–педагогических работников широко распространена вторичная занятость. Вторичная занятость рассматривается как дополнительная работа у уже включенного в трудовые отношения работника. Вторичная занятость преследует различные цели: более полная реализация профессиональных интересов, ощущение востребованности со стороны общества, улучшение материального положения и пр.

Социологические исследования подтверждают тот факт, что вторичная занятость распространена значительно шире, чем в развитых странах, и ее масштаб соответствует развивающимся экономикам.

Научно–педагогические работники при выборе сферы вторичной деятельности предпочитают, как правило, преподавательскую деятельность в других учебных заведениях.

Профессиональная деятельность научно–педагогических работников протекает на фоне сравнительно более высоких требований к ним, чем к работникам частных организаций, по приему на работу и продлению трудового договора. Гибкий рабочий график научно–педагогических работников способствует широкому распространению вторичной занятости, вызванной необходимостью дополнительных заработков. Подобная система социально–трудовых отношений делает особенно актуальной проблему мотивации труда работников образовательных учреждений. Как следует из аналитических материалов мониторинга экономики образований, основным побудительным мотивом педагогической работы в образовательной организации высшего образования является наличие интересной и творческой работы.

Рыночные преобразования экономики, в том числе и сферы образования, обусловили коренное преобразование всей системы социально– трудовых отношений. Следует констатировать, что на сегодняшний день все еще не сформирована адекватная нынешнему этапу развития экономики система СТО.

Девальвация трудовых ценностей, недооценка высококвалифицированного интеллектуального труда среди прочего привели к глубокому кризису социально– трудовых от-

ношений в стране и превратились в одну из серьезнейших проблем социально-экономического развития страны. Этот кризис проявляется во многих отраслях экономики, но особенно очевиден в системе образования.

Анализ потребностей и мотивов трудовой деятельности научно-педагогических работников создает основу для формирования управленческих действий по моделированию системы социально-трудовых отношений и стимулирования труда. Система СТО образовательной организации должна быть нацелена не только на повышение эффективности работы персонала вуза, но и создавать условия социальной защищенности.

### **Список использованной литературы:**

1. Глазьев С. Главные отрасли-драйверы нового спроса – здравоохранение, образование и наука // Business Life.today. – URL: <http://businesslife.today/opinions/sergej-glazev/>.
2. Зайнилова Н.К. Цифровизация и жизнь современного человека. //Вестник МУК. – 2022, №1 (45) – 36-43с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://muk.iuk.kg/wp-content/uploads/2022/04/Vestnik-MUK-1-45-2022.pdf>
3. Кликунов Н.Д., Петров В.Н. Прямые и внешние эффекты высшего образования: проблемы измерения // Провинциальные научные записки. – 2015. – № 1. – с. 5-10. – URL: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_23592825\\_83127419.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_23592825_83127419.pdf).
4. Колин К.К. Информационная глобализация общества и гуманитарная революция. – URL: <http://spkurdyumov.ru/globalization/informacionnaya-globalizaciyaobshhestva/>.
5. Мелихов В.Ю. Формы экстерналий (внешних эффектов образования) // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2006. – № 6. – с. 226-230. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-eksternaliy-vneshnih-effektov-obrazovaniya>.
6. Мотивация работы преподавателем вуза и приверженность профессии // Мониторинг экономики образования. – URL: [https://memo.hse.ru/data/2018/11/01/1142807411/iam\\_16\\_2018\(82\)\\_1.pdf](https://memo.hse.ru/data/2018/11/01/1142807411/iam_16_2018(82)_1.pdf).
7. Орлова Н.Н., Паршиков Н.А. Научно-педагогические работники как основа эффективности национальной образовательной системы // Социальноэкономические явления и процессы. – 2017. – Т. 12. – № 6. – С. 235-242.

Отчет Национального статистического комитета КР