



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИСТОРИЧЕСКИЙ
ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ИСТОРИИ И ПРАВА

Правовой статус вспомогательного персонала образовательной
организации высшего образования

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.01. Педагогическое образование
Направленность программы магистратуры
«Современное социально-историческое образование»

Проверка на объем
заимствований: 79,99 % авторского текста

Работа рецензия к защите
« 25 » сентября 2024 г.

зав. кафедрой отечественной
истории и права И.В. Уваров
Уваров П.Б.

Выполнил:

Студент группы
ЗФ – 305-269-2-1

Слюсарева Евгения Владимировна

Научный руководитель:

д.и.н. доцент профессор кафедры
отечественной истории и права

Н.В. Коршунова Коршунова Н.В.

Челябинск
2024

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Общая характеристика «вспомогательного персонала» вуза.....	8
1.1. Права и обязанности, принципы отнесения сотрудников к вспомогательному персоналу.....	8
1.2. Разграничение компетенций при организации образовательных и управленческих процессов в вузе.....	21
1.3. Роль вспомогательного персонала в противодействии коррупции..	27
Глава 2. Организация работы вспомогательного персонала в современном вузе.....	41
2.1. Функционал вспомогательного персонала по организации учебного процесса.....	42
2.2. Функционал вспомогательного персонала по организации воспитательного процесса.....	52
2.3. Изменение функциональной значимости труда учебно-вспомогательного персонала.....	59
Заключение.....	63
Список использованных источников.....	69

Введение

Система российского высшего образования находится в процессе глубинных трансформационных изменений, которые связаны как с особенностями социально-политических условий, так и со сменой форматов внутри самих вузов. Все больше требований предъявляется к их конкурентоспособности и возможностям отвечать запросам рынка: например, в плане подготовки необходимых компаниям специалистов или предоставления под заказ результатов интеллектуальной деятельности.

Эти явления отражаются и в предпринимаемых государственных инициативах. Самыми яркими примерами, безусловно, можно считать реализацию в 2012-2020 гг. программы «Проект 5-100», нацеленную на соответствие отдельных образовательных организаций России мировым стандартам¹, или пришедшую ей на смену государственную систему поддержки «Приоритет 2030».

Как указано на официальном сайте проекта², реализация программы «Приоритет 2030», необходима для достижения национальных целей развития страны, а также превращения вузов в центры научно-технологического и социально-экономического знания, что окажет непосредственное влияние на улучшение регионов.

С учетом этих тенденций все чаще встречается подход, который подразумевает, что вузы выступают в качестве отдельных субъектов рынка и представляют собой сложно организованные бизнес-структуры, где каждый элемент выполняет ряд важных функций и незаменим в системе эффективной деятельности.

¹ На ВУЗПРОМЭКСПО-2020 обсудили итоги Проекта 5-100 // Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. 2020 – URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/26669/?sphrase_id=8032879

² Приоритет 2030 / Государственная программа поддержки университетов Российской Федерации. – URL: <https://priority2030.ru/>.

Если педагогическим и научным работникам уделяется особое внимание в нормативно-правовых документах и исследованиях, то вспомогательный (или учебно-вспомогательный) персонал нередко остается за пределами внимания, что, в том числе, определяет научную новизну нашей работы.

Между тем, учебно-вспомогательный персонал (УВП) – категория персонала, которая становится структурообразующим звеном всех процессов в университете или институте. Она включает в себя многообразие должностей и достаточно широкий функционал.

Представители этой группы сотрудников имеют ряд обязанностей и прав, отраженных в законодательной базе – их правовой статус регламентируется законодательством РФ, субъектов Российской Федерации, а также локальными нормативными актами организаций.

Стоит отметить, видов вспомогательных работников становится все больше в связи с изменениями, происходящими в деятельности вузов. В связи с этим увеличением возникают новые права и обязанности, появляются и проблемы реализации прав, свобод и гарантий.

Каждый из этих аспектов обуславливает актуальность представленной научной работы, цель которой – исследование правового статуса вспомогательного персонала, определение предусмотренного нормативно-правовыми документами функционала данной категории должностей.

Задачи проводимой работы:

- изучить содержание понятий «вспомогательный персонал» и «правовой статус»;
- рассмотреть и проанализировать основные права, обязанности и ответственность вспомогательного персонала;
- определить существующие проблемы определения учебно-вспомогательного персонала на основе анализа нормативно-правовых документов и материалов, опубликованных в открытом доступе, высших учебных заведений г. Челябинска (Южно-Уральского государственного

гуманитарно-педагогического университета, Челябинского государственного университета и Южно-Уральского государственного университета);

- проанализировать роль учебно-вспомогательного персонала в противодействии коррупции;
- определить функционал представителей учебно-вспомогательного персонала в организации образовательного и воспитательного процессов;
- разработать предложения по совершенствованию нормативной работы с представителями вспомогательного персонала.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в сфере образования, предметом – совокупность характеристик, определяющих актуальное состояние учебно-вспомогательного персонала в высших учебных заведениях.

Гипотеза исследования заключается в том, что существует необходимость обновления правового статуса вспомогательного персонала вузов.

Определение правового статуса представителей УВП, а также формирование предложений по внесению изменений в части их прав и обязанностей составляет практическую значимость данной научной работы, выводы которой могут использоваться для дальнейшего обсуждения необходимости законодательных изменений и точного определения места УВП в системе высшей школы.

В качестве методологической базы в работе использованы общенаучные методы – анализ, синтез и индукция. Также авторы прибегли к сравнительно-историческому, системно-аналитическому и формально-логическому методам анализа.

Теоретической основой работы стали исследования в области:

- права и в частности правового статуса Авдеенкова, Дмитриев, 2015; Брагина, 2014; Кожухова, Толоконников, 2014; Куров, 2017; Ларюшкин, 2016; Толоконников, 2017; и др.;

– исследования коррупционных проявлений, их предупреждения и противодействия Акунченко, 2017; Бикеев, Кабанов, 2019; Биккинин, 2018; Богодухова, Гордиенко, 2017; Букалерова, Ястребов, 2018; Бурмакин, 2019; Ванновская, 2019; Дамм, 2018; Ивашкин, 2022; Кабанов, 2015; Лезина, Исакова, 2020; Резер, Дочилова, 2022; и др.;

– педагогики Аронов, 2007; Бермус, 2012; Воровщиков, 2012; Гаджиева, 2017; Гладченкова, 2014; Зеер, 2007; Иванов, 2007; Костровец, 2022; Пионова, 2005; Селезнева, 2013; Сергеев, 2010; Слостенин, Исаев, Шиянов, 2013; Фокина, 2022; Чошанов, 1996; и др.;

– профессионального развития личности Василевская, Пустовалова, 2017; Петровская, 2007; Соломина, 2007; Солянкина, 2011; Тесленко, 2007; Тихомирова, 2012; и др.;

– кадрового состава университетов, в частности учебно-вспомогательного персонала Дрезинский, 2006; Купер, Шмидт, 2006; Лазарев, 2022; Митина, Бедрачук, 2012; Осипова, 2015; Поповская, 2015, Санько, 2016; Сахарова, 2016; Соловова, 2010; Соловова, Никулина, Новоселова, Санько, 2017; Ткачёва, 2016; Турчинов, 1998; Широкова, 2013; и др.;

– а также ряд нормативно-правовых актов Российской Федерации и организаций высшего образования.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

Во введении обозначаются цели и задачи исследования, объясняется его актуальность и практическая значимость, задается рамка методологической и теоретических основ.

В первой главе дается определение понятиям «правовой статус» и «вспомогательный персонал», описываются принципы отнесения сотрудника к УВП, его должностные обязанности и компетенции в противодействии коррупции.

Во второй главе анализируется современное состояние прав и обязанностей таких сотрудников вузов, исследуется их функционал в

организации учебного и воспитательного процессов, предпринимается попытка охарактеризовать изменения функционала, происходящие по причине модернизации работы в вузах.

В заключении авторы научной работы резюмируют актуальное состояние понятия правового статуса учебно-вспомогательного персонала, выдвигают ряд предложений по его совершенствованию.

ГЛАВА 1. Общая характеристика вспомогательного персонала вуза

1.1 Права и обязанности, принципы отнесения сотрудников к вспомогательному персоналу

Вспомогательный персонал составляет значимую часть от общего количества сотрудников в высшем учебном заведении. Они принимают непосредственное участие в осуществлении организацией высшего образования многих направлений ее деятельности. Первая глава посвящена определению понятия вспомогательного персонала, его правового статуса и участия в противодействии коррупционным правонарушениям.

При анализе прав и обязанностей вспомогательного персонала (и его отдельного вида – учебно-вспомогательного) высших учебных заведений необходимо охарактеризовать ключевые термины. В первую очередь, к таковым относится понятие правового статуса.

Слово «статус» пришло из латинского языка, где обозначало «состояние, положение»³. Определение из научной статьи М. А. Авдеенковой и Ю. А. Дмитриева гласит, что под этим словосочетанием может пониматься «юридически закрепленное положение личности в обществе»⁴.

Правовой статус является одним из основополагающих понятий в сфере правовой науки и представляет собой состояние, положение или описание правового положения субъекта в рамках юридической системы. Он определяет сферу действия и влияния правовых норм на данный субъект, а также устанавливает его права, обязанности и ответственность в рамках юридического порядка. Правовой статус может быть присвоен отдельному лицу, группе лиц, организации или территориальной единице в зависимости от конкретного юридического контекста.

³ Куров В. С. Образовательное и гражданское право. Москва, 2017. – 123 с.

⁴ Авдеенкова М. А., Дмитриев Ю. А. Понятие основ правового статуса человека и гражданина // Право и жизнь. 2015.– № 2. – С. 27–45.

Так, Конституция Российской Федерации во второй статье гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, признает одной из главных целей государства обеспечение этих прав и свобод⁵. Данные положения определяют основные элементы правового статуса граждан России.

Гражданский кодекс Российской Федерации описывает правовой статус субъектов гражданского права⁶. Первый пункт второй статьи кодекса устанавливает равенство участников гражданских отношений. Согласно второму пункту этой статьи «граждане (физические лица) и юридические лица приобретают и осуществляют свои гражданские права своей волей и в своем интересе».

Права и обязанности учебно-правового персонала также исходят из Трудового кодекса Российской Федерации⁷, в первую очередь статьи «Основные права и обязанности работника». Любой работник в России обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности и выполнять нормы труда, соблюдать правила трудовой дисциплины и трудового распорядка, придерживаться правил охраны и безопасности труда, бережно относиться к имуществу работодателя.

В перечень прав работника входит соответствующий требованиям нормативных актов трудовой договор, работа, рабочее место, заработная плата, отдых и достоверная информация об условиях труда и требованиях его охраны. Также в статье сказано, что работник имеет право на подготовку и дополнительное образование, объединение (в том числе в профсоюзы), а также на управление организацией, возмещение вреда, социальное страхование и защиту своих законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом и другими нормативными актами Российской Федерации.

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

⁶Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 30 ноября 1994 года N 51-ФЗ (в ред. от 24.01.2023).

⁷Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).

Напомним, правовой статус является основополагающим понятием в области правовой науки и является фундаментальным элементом юридической системы. Он устанавливает положение и права субъектов в рамках законодательства и является основой для дальнейшего регулирования и защиты их интересов. Это позволяет обеспечить правовую защиту и стабильность в обществе.

Существует несколько видов правовых статусов. Исследователь В. К. Толоконников отмечает, что особое значение отдано таким видам правовых статусов личности, как общий (конституционный), специальный (родовой) и индивидуальный правовой статус личности⁸.

Конституционный статус основан на общепризнанных нормах и ключевых гарантиях международного права. Этот статус закреплен 17 статьей Конституции Российской Федерации, которая также гласит, что такие права «неотчуждаемы и принадлежат человеку от рождения»⁹.

Специальный статус содержит права и свободы отдельных категорий граждан – студентов, военнослужащих, пенсионеров и пр. Они могут иметь дополнительные права и обязанности, льготы и гарантии, предусмотренные законодательством страны¹⁰. Специальный правовой статус педагогических работников установлен статьей 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»¹¹.

В. К. Толоконников добавляет, что знание своего индивидуального статуса – признак правовой культуры гражданина. В индивидуальный статус входят персонифицированные права и обязанности, обусловленные, например, возрастом, полом, семейным положением, работой и т. д.).

⁸Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право. – 2017.– № 1.– С. 42–87.

⁹Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ).

¹⁰Брагина М.М. Правовой статус личности // Вестник магистратуры. – 2014. – №10 (37). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-lichnosti-2>.

¹¹Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

М. М. Брагина к этим видам правового статуса личности добавляет еще несколько, среди них – статус физических и юридических лиц; иностранцев, лиц без гражданства или с двойным гражданством, беженцев; российских граждан, находящихся за рубежом. Также исследователь выделяет профессиональные и должностные статусы (статус депутата, министра, судьи, прокурора), а также статус лиц, работающих в различных экстремальных условиях или особых регионах страны.

Понимая все перечисленные особенности понятия правовой статус, рассмотрим его в контексте деятельности высшего учебного заведения функционирование которого возможно лишь в целостности и непрерывности взаимодействия всех структурных подразделений. Во введении к данной научной работе отмечалось, что современные вузы все больше напоминают бизнес-организации и становятся не столько образовательными учреждениями, сколько субъектами рынка. Особую значимость приобретают проектное управление, кадровая политика и организация работы, в которой каждый отдельный сотрудник является элементом бесперебойно функционирующей системы, имеющей четко заданные цели.

Важность сбалансированной и нацеленной работы всех сотрудников организации высшего образования подчеркивает доктор экономических наук Н. В. Тихомирова. Она утверждает, что в вузе необходимо эффективное выстраивание трудовой деятельности персонала, которое состоит в том числе в «достижении стратегических, оперативных и краткосрочных целей университета за счет обеспечения необходимого отношения к делу каждого сотрудника и преподавателя»¹².

На сегодняшний момент основная задача российских вузов – подготовка специалистов, необходимых для функционирования общества, в том числе в рамках названных направлений развития страны. Ряд из них обозначен в Указе

¹²Тихомирова Н. В. Электронные технологии как платформа эффективного функционирования и развития современного университета // Управление качеством образовательной деятельности. Москва: ЮНИТИ, 2012. – С. 206–248.

Президента от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»¹³.

Для качественного обучения студентов необходима четкая организация учебного процесса, что, как правило, осуществляют кадры учебно-вспомогательного профиля (УВП). Потребность вузов в таких квалифицированных сотрудниках обусловлена следующими факторами:

- необходимостью своевременной реализации целого ряда технологических процессов, которые должны функционировать непрерывно для обеспечения, зависящего от этих факторов образовательного процесса;
- нормативными требованиями к организации общего и отраслевого документооборота по всем направлениям деятельности;
- запросом от обучающихся в оказании организационно-консультационной помощи в решении текущих задач учебной работы.

Прежде, чем говорить более детально об учебно-вспомогательном персонале образовательной организации, обозначим, каким образом можно систематизировать должности работников вуза. Это необходимо для составления общего представления о кадровой структуре учреждения высшего образования и месте представителей УВП в ней.

Персонал образовательной организации (университета) принято делить на:

- административно-управленческий аппарат – ректор, проректоры, деканы факультетов и их заместители, заведующие кафедрами, руководители структурных подразделений.
- профессорско-преподавательский и исследовательский состав – профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты, научные сотрудники.
- учебно-вспомогательный персонал – заведующие методическими кабинетами, специалисты по учебно-методической работе, диспетчеры по

¹³Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

расписанию, секретари деканатов, лаборанты кафедр, специалисты по работе с молодежью, редакторы, библиотекари, программисты и прочие должности.

– обслуживающий персонал: паспортисты, коменданты, плотники, слесари, электрики, кладовщики, подсобные рабочие, вахтеры, гардеробщики, уборщики помещений, дворники т.д.

В своей работе Е. А. Ткачёва представляет таблицу, которая достаточно точно отражает структуру персонала образовательного учреждения¹⁴. Высшим, средним и нижним уровнем обозначены должности, обладающие разным количеством управленческих функций. К первым относятся руководство организации, ко вторым – подразделений, проектов и программ, к третьим – остальные руководители.

Таблица 1. Персонал образовательного учреждения

Персонал образовательного учреждения				
	управленческий	научно-педагогический		вспомогательный
		преподаватели	ученые	
Высший уровень	ректор, проректор	профессор	академик	функциональные специалисты (бухгалтер, методист)
Промежуточный уровень	декан	доцент	профессор	инженеры (техник, ремонтник)
Средний уровень	заведующий кафедрой, заведующий отделом	доцент	доцент, научный сотрудник	технические исполнители (лаборант)
Нижний уровень	заведующий лабораторией	старший преподаватель, преподаватель, ассистент	младший научный сотрудник, аспирант	

¹⁴Ткачёва Е. А. Стимулирование учебно-вспомогательного персонала ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет». Красноярск, 2016. – 40 с.

В данной таблице учебно-вспомогательный персонал относится к функциональным сотрудникам, работа которых имеет важное значение для организации деятельности и управления образовательным учреждением.

Должности работников учебно-вспомогательного персонала в образовательных организациях предусматривается пунктом 1 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»¹⁵.

В той же статье отмечается, что занимать такие должности могут «лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам»¹⁶. Их права, обязанности и ответственность «устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательных организаций, должностными инструкциями и трудовыми договорами».

В том же законе, но в статье 47 указано, что педагогические работники могут осуществлять академические права и свободы, указанные в части 3 этой же статьи, «с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений», в том числе представителей УВП.

Следует отметить, что полностью отразить весь спектр должностей по категориям персонала высших учебных заведений достаточно сложно, так как, штатное расписание гуманитарных, медицинских, технических и военных вузов может сильно различаться в силу специфики профессиональной деятельности и реализуемых образовательных программ.

¹⁵Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

¹⁶Понятие квалификации работника и профессионального стандарта закреплено в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

– «Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника».

– «Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Однако имея представленную выше информацию и опираясь на ряд теоретических источников, можно обозначить, какие функции и какое место в образовательном процессе в целом занимают работники, обеспечивающие учебно-вспомогательную деятельность, а также выделить принципы отнесения сотрудника к учебно-вспомогательному персоналу.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся сотрудники организации высшего образования, которые принимают непосредственное участие в формальном осуществлении вузом его деятельности. Ключевую роль, безусловно, играют специалисты, ответственные за методическое сопровождение учебного процесса. К ним относятся лаборанты кафедр, общеузовские и факультетские специалисты по учебно-методической работе, диспетчеры по расписанию.

Часть должностей учебно-вспомогательного персонала указана в Приказе Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"»¹⁷.

Работникам административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала посвящен четвертый раздел документа. В перечень включены такие должности, как диспетчер факультета, тьютор, специалист по учебно-методической работе и учебный мастер. К этому перечню можно добавить должности секретаря учебной части, библиотекаря, специалиста по работе с молодежью.

¹⁷Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения"».

Старая версия: Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"».

В научной литературе не представлено единого списка всех должностей учебно-вспомогательного персонала, но выделяется принцип их выделения из других категорий сотрудников. Этот принцип обусловлен особенностью деятельности, а именно обеспечением работы организации высшего образования по своему основному профилю, то есть предоставлению образовательных услуг.

Основываясь на приказе Минздравсоцразвития М. Н. Поповская в обобщенном виде выделяет следующие трудовые обязанности представителей УВП¹⁸:

- осуществление организации учебного процесса и самостоятельной работы обучающихся;
- оказание психологической и педагогической поддержки;
- профориентация и др.

Исследователь также отмечает, что данных квалификационных документов недостаточно, чтобы полностью описать и оценить роль учебно-вспомогательного персонала в высшем образовании.

Согласно одному из последних приказов Министерства науки и высшего образования Российской Федерации ряд должностей учебно-вспомогательного персонала могут занимать обучающиеся по образовательным программам высшего образования. К таковым относят должности диспетчера факультета, лаборанта и др.¹⁹

Все вышесказанное позволяет охарактеризовать основное содержание и функционал работников учебно-вспомогательного профиля, а также дать понятие этой подкатегории вузовского персонала.

¹⁸Поповская М. Н. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала организации высшего образования: проблемы и решения // УПИРР. 2015. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-uchebno-vspomogatelnogo-personala-organizatsii-vysshego-obrazovaniya-problemy-i-resheniya>.

¹⁹Приказ Минобрнауки РФ от 04.10.2023 N 947 «Об утверждении перечня должностей учебно-вспомогательных работников и работников сферы научного обслуживания в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, которые имеют право занимать обучающиеся по образовательным программам высшего образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 24.11.2023 N 76106).

М. Н. Поповская понимает учебно-вспомогательный персонал как «категорию работников организации высшего образования, функциональные процессы которой в рамках выполняемых задач и целевых установок интегрированы в образовательный процесс» и отмечает их связность с системой образования и научно-педагогическим персоналом.

Е. А. Ткачёва утверждает, что УВП – это «связующее звено» между структурными подразделениями вузов и между вузом и его обучающимися²⁰. Она отмечает важность качественного исполнения сотрудниками данной категории своих обязанностей и усложняющиеся требования к ним. По ее словам, огромный пласт организационно-административной работы выполняют именно сотрудники учебно-вспомогательного персонала, оказывая помощь как студентам, так и преподавателям, которые могут посвятить большую часть времени основной и исследовательской деятельности.

Итак, кадровая структура организации высшего образования представляют собой сложную систему, важной частью которой является вспомогательный персонал. Учебное заведение включает в себя не только преподавателей и студентов, но и значительное количество других профессионалов, чья работа направлена на эффективную организацию и поддержку обучения, исследований и административной деятельности. Учебно-вспомогательный персонал вуза – это группа специалистов, которые выполняют важные функции в поддержке и обеспечении образовательного процесса.

Таким образом, еще раз подтверждается вывод, что основной принцип выделения учебно-вспомогательного персонала среди других сотрудников вуза обеспечивается функционалом и направленностью их трудовой деятельности.

²⁰Ткачёва Е. А. Стимулирование учебно-вспомогательного персонала / ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет». Красноярск, 2016. – 40 с.

Правовой статус представителей УВП включает в себя права и обязанности, предусмотренные для всех жителей Российской Федерации, а также те, что обусловлены особенностью трудовой сферы и развитием системы высшего образования. Правовой статус представляет собой совокупность всех возможных прав и свобод, предоставленных сотрудникам учебно-вспомогательного персонала государством, социальные гарантии, дополнительные возможности и ответственность.

Те права человека, которые сегодня считаются общепринятыми и закреплены в различных нормативно-правовых актах, распространяются в равной степени и на представителей учебно-вспомогательного персонала. Сюда относятся все права и обязанности человека и гражданина, которые закреплены Конституцией Российской Федерации.

Основным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в России, в том числе в университетах, является Трудовой кодекс Российской Федерации²¹. Он определяет принципы и нормы, регулирующие трудовые отношения между работниками и работодателями. Основные права и обязанности учебно-вспомогательного персонала, определенные в ТК РФ, включают право на социальное обеспечение, оплату труда, отпуск, отпускные и другие социальные льготы. Также вспомогательный персонал обязан соблюдать рабочую дисциплину, выполнять свои должностные обязанности и т.д.

Так как в контексте работы рассматриваются трудовые отношения, в этот перечень входят отдельные положения Трудового кодекса, в том числе статьи 21 «Основные права и обязанности работника», 22 «Основные права и обязанности работодателя», 212 «Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда», 214 «Обязанности работодателя в области охраны труда» и другие.

²¹Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).

В отличие от педагогических работников, особый статус которых в осуществлении ими профессиональной деятельности признан пунктом 2 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», учебно-вспомогательный персонал не имеет подобного статуса, закрепленного в нормативных правовых актах²². Однако Федеральный закон в ряде случаев упоминает УВП и позволяет определить отдельные черты правового статуса данной категории персонала.

Кроме этого интерес также представляют муниципальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения в университетах. Например, это могут быть правила трудового распорядка или приказы администрации учебной организации. Локальные НПА, как правило, дополняют и расширяют права и обязанности УВП. Например, устанавливают дополнительные социальные или материальные поощрения, повышение оплаты труда или другие льготы.

При изучении коллективного договора Федерального государственного автономного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» были выделены права и обязанности, которые относятся к учебно-вспомогательному персоналу²³.

Договор заключен между университетом и его работниками, которых представляет профсоюзный комитет. Его цель – установление взаимных обязательств, гарантия прав и свобод согласно законодательству, обеспечение социальной защиты работников, повышение их жизненного уровня, в том числе за счет проведения мероприятий по оздоровлению и отдыху для работников и членов их семей. Документ устанавливает продолжительность

²²Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право, 2017 – № 1. – С. 42–87.

²³ Коллективный договор Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» на 2019–2022 гг.

рабочего времени: не более 36 часов для педагогических работников и не более 40 для всех остальных категорий сотрудников.

Представители учебно-вспомогательного персонала наравне с другими сотрудниками университета обязуются способствовать повышению качества образования, результативности организации и конкурентоспособности ее работников. Они также участвуют во взаимном консультировании с другими подразделениями при принятии социально-экономических решений и решений, касающихся организации труда.

Как и в большинстве нормативных актов, в коллективном договоре сказано, что работники должны соблюдать устав и правила трудового распорядка, охраны труда и безопасности, не причинять материальный вред и ущерб деловой репутации организации, экономно расходовать материалы и бережно относиться к имуществу. По коллективному договору, трудовой договор, порядок сокращения численности работников и возможность дистанционной работы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Отдельное внимание в документе уделено тому, что все сотрудники обязуются своим личным примером воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за профессию и вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности. Подробнее роль УВР в организации воспитательной работе рассмотрена во втором параграфе второй главы настоящей работы.

Занимающие должности УВП соблюдают право на государственную и коммерческую тайну, изучают алгоритм действий при чрезвычайных ситуациях, активно участвуют в совещаниях и добросовестно относятся к повышению квалификации.

К правам учебно-вспомогательного персонала по коллективному договору относятся право на обеспечение условий труда, право знать о финансово-хозяйственной деятельности университета, финансовом состоянии организации, о размерах фонда оплаты труда, премий.

В коллективном договоре акцент также сделан на охрану здоровья всех сотрудников, в том числе: периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, замену полисов Обязательного медицинского страхования, организация постов первой помощи. Сотрудники УВП имеют право на следующую социальную защиту: обследование и лечение, материальную помощь семье работника в связи с его смертью, культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия, подарки для работников и их детей, путевки и компенсацию расходов за них.

Как правило, все эти права и обязанности являются стандартными для представителей учебно-вспомогательного персонала в целом и повторяются в других нормативных документах.

1. 2. Разграничение компетенций при организации образовательных и управленческих процессов в вузе

В контексте дискуссии о кадровой структуре университетов всегда следует принимать во внимание особый правовой статус педагогических работников, который согласно российскому законодательству не распространяется на другие виды должностей образовательных организаций, в том числе административно-управленческих или учебно-вспомогательных.

Толкование ему дают исследователи В. К. Толоконников и С. В. Кожухова²⁴ в соответствии с пунктом 1 статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»²⁵: «Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод, гарантированных государством, в том числе академических прав и свобод, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, а также ограничений,

²⁴Кожухова С. В., Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право, 2013. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-statusa-pedagogicheskogo-rabotnika-v-zakonoproekte-ob-obrazovanii-v-rossiyskoj-federatsii>.

²⁵Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

обязанностей и ответственности, установленных законодательством Российской Федерации, субъектов Российской Федерации».

Педагогические работники имеют ряд исключительных прав: например, право на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск, дополнительный длительный отпуск (сроком до одного года раз в десять лет) и дополнительное профессиональное образование, а также социальные гарантии: досрочное назначение пенсии с учетом стажа и особая очередность в решении жилищного вопроса (в особенности у тех педагогических работников, которые осуществляют трудовую деятельность в сельской местности).

Согласно пункту 21 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»²⁶, педагогический работник – это «физическое лицо которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности». Отметим, последняя из перечисленных трудовых задач в той же степени относится и к учебно-вспомогательному персоналу.

Исследователь С. А. Ларюшкин предлагает условное деление прав и обязанностей педагогических работников на три группы²⁷. Одна из них касается «права педагогических работников по созданию условий труда, которые обеспечивали бы высокое качество педагогической деятельности». Сложно переоценить тот вклад, который обеспечивается учебно-вспомогательным персоналом в организации учебного процесса и, как следствие, условий для ведения педагогической деятельности.

В соответствии со статьей 331 Трудового кодекса РФ под педагогическими работниками следует понимать физических лиц, имеющих образовательный ценз (это значит, что для того, чтобы занять должность

²⁶Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

²⁷Ларюшкин С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 // Народное образование. 2016. – № 2.– С. 52–55.

такого рода, необходимо иметь определенный уровень образования), который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования, и осуществляющих на основе трудовых договоров педагогическую деятельность в образовательных и иных учреждениях, реализующих образовательные программы²⁸.

Сотрудники из числа учебно-вспомогательного персонала также имеют право «на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации» (подпункт 10, п. 3, ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») или «на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений» (подпункт 12, п. 3, ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)²⁹.

Из-за близкого трудового взаимодействия с педагогами, представители УВП имеют ряд пересекающихся и дополняющих обязанностей с данной категорией сотрудников. Так, например, пункт 5 статьи 47 федерального закона «Об образовании» содержит перечисление видов деятельности, которые могут быть включены в рабочее время педагогических работников. Часть из них частично или полностью (особенно в вопросах организации процессов) выполняется сотрудниками УВП.

К представителям учебно-вспомогательного персонала могут применяться требования, как и к педагогическим работникам. Для последних это закреплено в статье 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Так заниматься педагогической деятельностью могут лица, у которых есть среднее профессиональное или высшее образование и которые отвечают требованиям, перечисленным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах.

²⁸Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).

²⁹Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.

Также отметим, что в соответствии со ст. 332 ТК РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке.

Многие из этих требований по принципу переноса и из-за смежности функционала занимаемых должностей применяются и для представителей УВП. Между тем, назначение зарплатных и особенно поощрительных выплат значительно разнится.

Ю. Д. Шмидт и А. Е. Купер рассматривали формы стимулирования профессорско-преподавательского (ППС) и учебно-вспомогательного (УВП) персонала вуза³⁰. Исследователи отметили основную разницу в оценке коэффициента трудового вклада сотрудников обеих категорий для назначения дополнительных выплат.

Если для ППС имеют вес такие показатели, как вклад в учебно-методическую, научно-исследовательскую и организационную работу кафедры, а также организацию и проведение студенческой научной работы, то в формуле УВП учитываются только два значения: отношение к должностным обязанностям и уровень профессиональных умений и навыков (в том числе стремление к повышению уровня образования).

К первому показателю исследователи отнесли показатели соблюдения режима труда, добросовестное отношение к обязанностям, ответственность и инициативность, отношение к функциям кафедры, коллегам и студентам.

³⁰Купер А. В., Шмидт Ю. Д. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза // Университетское управление, 2006. – № 6. – С. 85–89.

В 2013 году Ю. А. Широкова провела аудит системы поощрения учебно-вспомогательного персонала³¹. Она отметила отсутствие отдельных положений о стимулировании труда представителей УВП и очевидных возможностей таких сотрудников влиять на показатели, непосредственно входящих в систему учреждения стимулирования. Исследователь подчеркнула эпизодичность премирования, неактивное использование устных форм поощрения, невнимательность к потребностям персонала, их активности и интенсивности труда.

Исходя из всего вышеперечисленного, исследователь предложила стратегию по выстраиванию системы стимулирования УВП, уделив внимание таким моментам, как: развитие персонала, повышение качества жизни, дифференцированная система вознаграждения. Особо Ю. А. Широкова отметила необходимость ориентирования сотрудников на работу в соответствии с миссией и целями организации и поощрение инновационной деятельности вуза и персонала, что в современных условиях развития университета, безусловно, актуально и значимо.

Научный коллектив под руководством доктора социологических наук О. С. Осиповой провел масштабное исследование в рамках госзадания³². Ученые изучили новые подходы организации труда УВП в системе высшего образования. В монографии они акцентировали внимание на вопросах регламентирования труда. По утверждению исследований, меняющиеся условия меняют и функционал работников, что усложняет выработку универсальных нормативов. Неоднородность категории УВП подтверждается и перечнем должностей, входящих в нее.

Таким образом, наличие особого правового статуса педагогических работников накладывает свой отпечаток и на представителей учебно-

³¹Широкова Ю. А. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом), 2013. – №5. – С.100–104.

³²Осипова О. С. и др. Новые подходы к организации и оплате труда учебно-вспомогательного персонала в системе высшего образования. М.: Onebook.ru, 2015. – 258 с.

вспомогательного персонала, так как обе категории ответственны за организацию и реализацию учебного процесса в вузе. Компетенции сотрудников УВП и ППС разграничиваются в вопросах его формирования: преподаватели осуществляют главным образом содержательное наполнение, а учебно-вспомогательный персонал формальное выражение.

Представителей УВП относят к функциональным и сервисным сотрудникам. На основе приведенных ранее источников можно отметить, что им нередко уделяется меньшее внимание, в том числе в части внедрения поощрительных механизмов. Как отмечает М. П. Поповская, исследований, посвященных учебно-вспомогательному персоналу в менеджменте, недостаточно³³, чтобы определить их действительную роль и объем компетенции в управленческой деятельности вуза.

К основным составляющим компетентности учебно-вспомогательного персонала в Едином квалификационном справочнике относят: профессиональную (решение типичных задач в ходе трудовой деятельности), информационную (поиск и использование информации и информационных технологий), коммуникативную (установление контакта и эффективное взаимодействие с участниками процессов) и правовую компетентность (соблюдение правовых норм)³⁴.

Особенности содержания должности учебно-вспомогательного персонала определяются спецификой общественного регулирования

³³Поповская М. Н. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала организации высшего образования: проблемы и решения // УПИРР, 2015. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-uchebno-vspomogatelnogo-personala-organizatsii-vysshego-obrazovaniya-problemy-i-resheniya>.

³⁴Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения"».

Старая версия: Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"».

отношения в сфере образования, зависят от типа и вида образовательного учреждения, от статуса учредителя, от категории детей, с которыми занимается педагог, от внедрения инновационных технологий и т. п.

1. 3. Роль вспомогательного персонала в противодействии коррупции

Коррупционные нарушения в сфере образования могут составлять угрозу национальной безопасности России. Это обусловлено тем, что все рабочие места, в том числе в сфере управления и экономики, заполняются благодаря образовательной системе и ее различным ступеням (основное общее, среднее общее, среднее профессиональное и высшее образование). Реальный уровень знаний, навыков и умений дипломированных специалистов может быть существенно снижен из-за существования различного рода коррупционных проявлений.

Более того, если обучающиеся в рамках образовательного процесса сталкиваются с нарушениями законодательства и видят, как коррупционным путем достигаются различные цели, у них формируется устойчивое нейтральное и даже позитивное отношение к коррупции, закрепляется подобный стереотип мышления и поведения.

Сегодня актуализация мер противодействия коррупции становится важной задачей государственного управления, в научных работах изучаются изменения самого понятия и его содержания, в том числе в сфере образования. Исследователи рассматривают различные аспекты коррупционных проявлений, а также эффективность различных мер их предупреждения.

Таким вопросам посвящены работы Е. А. Акунченко³⁵, И. И. Бикеева³⁶ и П. А. Кабанова³⁷, И. А. Биккинина³⁸, Л. А. Букалерова и О. А. Ястребова³⁹.

В Российской Федерации создана система нормативно-правовых актов, которая включает меры и принципы противодействия и профилактики коррупции. Нарушение установленных законом норм в разных случаях может повлечь за собой уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность. Федеральный закон Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»⁴⁰, устанавливает основные принципы борьбы с коррупцией. В соответствии с ним разрабатывается национальный план по противодействию коррупции, другие антикоррупционные законы, ряд указов Президента, постановления Правительства и пр.

Национальный план противодействия коррупции – это специальная программа, цель которой искоренение коррупционных действий и их предупреждение. Документ утверждается Указом Президента РФ сроком на два года. Всего в истории современной России таких поручений было семь. На данный момент действующим считается Национальный план противодействия коррупции на 2021-2024 годы.

³⁵Акунченко Е. А. К вопросу об организационно-правовых основах антикоррупционного просвещения в сфере образования // Наука и школа, 2017. – № 1. – С. 20–28.

³⁶Бикеев И.И., Кабанов П.А. Антикоррупционное образование в России: состояние и перспективы // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. Волгоград, 2010. – № 3. – С.178–188, а также Бикеев И.И., Кабанов П.А. Антикоррупционное просвещение: вопросы теории и практики: монография. Казань: Познание, 2019. – 240 с.

³⁷Кабанов П.А. Понятие и содержание антикоррупционного просвещения как средства профилактики коррупции // Юридические исследования. 2015. – № 2. – С. 18.

³⁸Биккинин И.А. Антикоррупционное регулирование в образовательных организациях России // Фундаментальные и прикладные разработки естественных и гуманитарных наук: современные концепции, последние тенденции развития: материалы XV Всероссийской научно-практической конференции. В 4 ч. Ростов н/Д: Южный университет (ИУБиП), 2018. – Ч. 4.– С. 66–68.

³⁹Букалерова Л.А., Ястребов О.А. Противодействие коррупции в системе образования // Legal Bulletin. 2018. –Т. 3.– № 1–2. – С. 18–23.

⁴⁰Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Новый Указ Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» включает в себя разного рода мероприятий по предупреждению и противодействию коррупции, уменьшению ее последствий⁴¹. Программа содержит в себе 16 направлений, в том числе раздел, посвященный образованию и просвещению. Он носит название «Повышение эффективности образовательных и иных мероприятий, направленных на антикоррупционное просвещение и популяризацию в обществе антикоррупционных стандартов». Среди подобных мероприятий авторы Национального плана выделяют следующие:

- международные и всероссийские студенческие мероприятия;
- научно-практическая конференция работников образовательных и научных организаций «Противодействие коррупции в образовательных и научных организациях»;
- учебно-методические семинары для работников вузов;
- программы дополнительного профессионального образования в области противодействия коррупции.

Как правило, в каждом вузе на основе государственных поручений и нормативно-правовых актов формируются уникальная система антикоррупционного просвещения и проведения антикоррупционной политики: в качестве примеров формального выражения можно привести научные издания, методические материалы-рекомендации, буклеты, памятки, видеоролики. В подготовке таких материалов, как правило, принимают участие представители учебно-вспомогательного персонала.

В качестве примеров локальных нормативных правовых актов организации высшего образования рассмотрены локальные документы Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, а именно:

⁴¹Указ Президента РФ от 16 августа 2021 г. №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы».

- Приказ № 1168 от 31.12.2019 «О возложении полномочий»;
- Приказ № 1169 от 31.12.2019 «О порядке уведомления ректора о фактах обращения в целях склонения работников ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ к совершению коррупционных правонарушений»;
- Приказ № 137 от 28.02.2017 «О введении в действие кодекса профессиональной этики работников ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ»;
- Приказ № 1171 от 31.12.2019 «Об утверждении Порядка уведомления ректора о конфликте интересов».

Федеральный закон «О противодействии коррупции» первоочередной мерой называет «формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению»⁴², а не внедрение ограничений или наказаний. Осуществить эффективную реализацию подобной меры возможно с помощью просветительских мероприятий.

Мероприятия подобного рода направлены на создание в обществе неприятия противоправных действий. Государством активно прорабатывается и осуществляется система поддержки (в том числе грантовой) для физических и юридических лиц, которые проводят разноформатные просветительские мероприятия и показывают значительные результаты в этой области.

На основе теоретических источников⁴³ и в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы» выделен ряд критериев, по которым были проанализированы сайты некоторых вузов Челябинска, вкладка «Антикоррупционная деятельность». Среди них:

- наличие специальных структур по противодействию коррупции в вузе;
- наличие антикоррупционного просвещения в вузе;

⁴²Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

⁴³Резер Т. М., Дочилова А. А. Реализация антикоррупционной политики в вузах // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VIII Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18-19 апреля 2022 г.): в двух томах. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2022. – Том 1. – С. 343–348.

- проведение антикоррупционных мероприятий и их формы;
- проведение повышения квалификации в сфере антикоррупционной деятельности;
- наличие программ по противодействию коррупции всего вуза;
- наличие обновленного актуального Указа Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы».

В таблице представлены основные результаты анализа указанных страниц официальных сайтов университетов города Челябинска: Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, Челябинского государственного университета и Южно-Уральского государственного университета.

Таблица 2. Анализ страниц официальных сайтов университетов

Критерии анализа страниц официальных сайтов университетов	ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»	ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	ФГАОУ ВО «ЮУрГУ»
Наличие специальных структур по противодействию коррупции в вузе	Да	Да	Да
Наличие антикоррупционного просвещения в вузе	Да	Да	Да
Проведение антикоррупционных мероприятий и их формы	Да	Да	Да
Проведение повышения квалификации в сфере антикоррупционной деятельности	Да	Нет	Да
Наличие программ по противодействию коррупции всего вуза	Да	Да	Да

Наличие обновленного актуального Указа Президента Российской Федерации от 16 августа 2021 года №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы»	Нет	Нет	Нет
--	-----	-----	-----

На основе данных в таблице можно сделать вывод, что в вузах существует своя форма антикоррупционного просвещения и проведения антикоррупционной политики, которая соответствует ряду основных критериев, но имеет и ряд лакун.

В вузах в соответствии с Планами противодействия коррупции проводятся меры, направленные на повышение эффективности механизмов предотвращения и урегулирования конфликта интересов, обеспечение соблюдения работниками университетов ограничений, запретов и обязанностей. Это и создание специальных комиссий, и своевременное доведение до работников положений законодательства РФ о противодействии коррупции, и внедрение других мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов. В целом их можно подразделить на четыре основных вида:

- нормативно-правовое и методическое обеспечение противодействия коррупции: мониторинг изменения законодательства, осуществление экспертизы локальных нормативных актов университета, их разработка;

- профилактика коррупции в образовательной деятельности, повышение эффективности просветительских, образовательных и иных мероприятий: собрания с обучающимися, программы по профилактике коррупции в образовательной деятельности и др.;

- создание системы обратной связи, обеспечение доступности информации: размещение на официальном сайте актуальной информации об антикоррупционной деятельности, участие в коллективных инициативах.

– разработка и введение процедур защиты работников и обучающихся, сообщивших о фактах проявления коррупции.

Интерес представляет также взаимодействие вузов Челябинска с университетами других регионов в части антикоррупционного просвещения. Так в соответствии «с государственным заданием Министерства науки и высшего образования Российской Федерации Тюменский государственный университет проводит комплекс мероприятий, посвященных противодействию коррупции в образовательных организациях высшего образования»⁴⁴. Присоединиться к мероприятиям проекта могут и студенты Южно-Уральского государственного университета. Для них доступны такие форматы участия, как:

- социологическое исследование на антикоррупционную тематику (анкетирование);
- акция «Молодежь против коррупции» (2023 г., конкурс скетч-видео);
- акция «Антикоррупционный подкаст» (2023 г., участникам необходимо подготовить выпуск аудиоподкаста);
- творческий конкурс рисунков на антикоррупционную тематику (2023 г.);
- открытая онлайн-лекция «Актуальные антикоррупционные компетенции современного государственного служащего» (рассмотрены практики антикоррупционной политики при приеме на государственную гражданскую и муниципальную службы, особенности ограничений и запретов);
- конкурс видеороликов «Антикоррупционный СтендАп» (2023 г.).

Южно-Уральский государственный университет также проводит просветительские мероприятия в области противодействия коррупции. Например, круглый стол с соответствующим названием.

⁴⁴Просто о сложном: стартует комплекс мероприятий по противодействию коррупции // Новости Южно-Уральского государственного университета. Челябинск: сайт ЮУрГ. – URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2023/10/26/prosto-o-slozhnom-startuet-kompleks-meropriyatiy-po-protivodeystviyu-korrupcii>.

Мероприятие было приурочено к Международному дню борьбы с коррупцией (ежегодно отмечается 9 декабря). В нем приняли участие профессорско-преподавательский состав, студенты кафедры правоохранительной деятельности и национальной безопасности ЮУрГУ и Актюбинского юридического института МВД Республики Казахстан им. М. Букенбаева⁴⁵.

В соответствии с утвержденным Планом противодействия коррупции ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ» (приказ №578 от 16.07.2021 г.)⁴⁶ были проведены следующие мероприятия:

- конкурс на лучшую работу по теме противодействие коррупции среди обучающихся;
- научно-практические конференции по вопросам реализации государственной политики в области противодействия коррупции;
- проведение лекций, семинаров и иных мероприятий, направленных на создание атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям.

Особое внимание уделяется антикоррупционному просвещению на сайтах и каналах вузов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Так на сайте ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет» расположены в открытом доступе: памятки⁴⁷, буклеты⁴⁸ и даже компьютерная программа «Мы против коррупции»⁴⁹, участие в разработке и публикации которых, безусловно, принимал учебно-вспомогательный

⁴⁵ В Юридическом институте ЮУрГУ прошел круглый стол на тему «Противодействие коррупции» // Новости Южно-Уральского государственного университета. Челябинск: сайт ЮУрГУ. – URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2020/12/22/v-yuridicheskom-institute-proshel-kruglyy-stol-na-temu-protivodeystvie-korrupcii>.

⁴⁶ Противодействие коррупции // Сайт ЮУрГУ. URL: <https://www.cspu.ru/home/info/protivodeistvie-korrupcii>.

⁴⁷Памятки по противодействию коррупционным правонарушениям. ЧелГУ. URL: <http://www.chelproc.ru/anticor/education/reminders/>.

⁴⁸Буклеты по противодействию коррупционным правонарушениям. ЧелГУ. URL: <http://www.chelproc.ru/anticor/education/booklets/>.

⁴⁹Компьютерная программа «Мы против коррупции». ЧелГУ. URL: http://www.chelproc.ru/anticor/education/we_are_against_corruption/.

персонал как представители функциональной и сервисной категории работников.

Еще раз отметим, наличие программ по противодействию коррупции позволяет сформировать у обучающихся компетенции, которые помогут выработать нетерпимое отношение к коррупционному поведению. Антикоррупционное просвещение, по мнению П. А. Кабанова, представляет собой «систему распространения субъектами государственной политики противодействия коррупции достоверной информации любым способом, в любой форме с использованием любых коммуникативных средств в отношении неопределенного круга лиц, направленная на формирование в обществе антикоррупционного мировоззрения, антикоррупционного поведения, антикоррупционного сознания и антикоррупционной культуры»⁵⁰.

К формам антикоррупционного просвещения можно отнести:

- антикоррупционное информирование;
- антикоррупционную рекламу;
- антикоррупционную пропаганду;
- антикоррупционную агитацию;
- антикоррупционное консультирование;
- антикоррупционное воспитание;
- антикоррупционное образование.

Перечисленные формы связаны между собой, каждая из них дополняет другую, часто используются в различных сочетаниях. Поэтому провести четкое разграничение между ними сложно.

В образовательной сфере методологическая организация каждой из перечисленных форм работы осуществляется всеми сотрудниками организации, в том числе учебно-вспомогательным персоналом.

Однако говоря о различных способах и мерах предотвращения и борьбы с коррупционными явлениями, нельзя не отметить те факторы, которые

⁵⁰Кабанов П.А. Понятие и содержание антикоррупционного просвещения как средства профилактики коррупции // Юридические исследования, 2015. – № 2.– С.18.

вливают на людей при принятии ими решения достичь желаемого результата незаконным путем. И. А. Дамм предлагает выделить в образовательной сфере, с одной стороны, управление системой образования, а с другой – организацию образовательной деятельности⁵¹. В соответствии с этим делением можно рассматривать и коррупциогенные факторы.

Обучение на договорной основе создает в образовательной сфере систему рыночных отношений, где есть заказчик, который оплачивает обучение, и исполнитель, то есть организация образования. Наличие состоятельных интересантов, для которых важен сам факт получения высшего образования, обуславливает высокие коррупционные риски.

Также встречаются примеры, когда вузы нацелены на максимальное сохранение контингента и отчисляют неуспевающих студентов только перед сдачей выпускной квалификационной работы, оставляя им возможность восстановиться и еще раз освоить последний курс.

Среди коррупциогенных факторов также принято выделять социальное расслоение, низкую заработную плату и педагогов, и учебно-вспомогательного персонала, которые вынуждены искать источники дополнительных заработков, что снижает качество их преподавания и создает ситуацию коррупционного риска.

Ссылаясь на данные социально--психологических исследований О. В. Ванновской⁵², Е.М. Богодухова, В.Г. Гордиенко⁵³, можно сделать вывод о толерантности в отношении к коррупции как к неизбежной и допустимой, практически нормой в обществе. Исследователи выделяют противоречие: если речь идет о выдающихся случаях коррупции в крупных размерах, то ее

⁵¹Дамм И.А. Типология и классификации коррупции в сфере образования: криминологический аспект // Проблемы юридического образования и науки. Красноярск: СФУ, 2018. – № 6.– С. 7–17.

⁵²Ванновская О.В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография. 2-е изд. СПб.: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, 2019. – 251 с.

⁵³Богодухова Е.М., Гордиенко В.Г. Психологические механизмы коррупционного поведения личности // Научно--методический электронный журнал «Концепт», 2017. – Т. 44. – С. 1–23

считают неприемлемой, но, когда подобное касается личных обстоятельств или вынужденного поведения, коррупцию считают оправданной.

Ученые с момента появления коррупции предпринимают попытки определить факторы, которые важны для человека при решении совершения противоправного коррупционного действия. Ряд авторов размышляют о том, что определяет поведение коррупционера – внешние обстоятельства или характер человека, а также индивидуально-психологические качества: установки, ценностные ориентации, темперамент и др.

О. В. Ванновская выделяет несколько уровней личностных образований, лежащих в основе формирования коррупциогенной личности:

- уровень смыслов и ценностей (смыслообразующая составляющая поведения – приобретение богатства, материальных, а не духовных ценностей);

- уровень когнитивно-нравственный (индивидуальными нормы поведения, личные установки, «более низкими показатели антикоррупционной устойчивости будут при преобладании правовых детерминант»);

- эмоциональный уровень («удовлетворенность жизнью, профессией, личным статусом и самоотношение», чем она выше, тем меньше коррупционные риски);

- поведенческий уровень (данные, полученные в исследовании О. В. Ванновской, указывают, что «к коррупционным действиям в большей степени будет склонен человек с ведущим импульсивным типом реагирования, а в меньшей – с рефлексивным типом»).

На основании приведенных выше данных О. В. Ванновская предлагает психологический портрет коррупциогенной личности. «Для нее характерно: осмысление жизни через приобретение материальных благ, стремление к роскоши как показателю счастья, неосознанная мотивация и недифференцированная структура установок нравственного поведения, низкий уровень удовлетворенности жизнью, негативное самоотношение и

неадекватная самооценка, экстернальный локус контроля, импульсивный тип реагирования».

Таким образом, для понимания природы коррупционного поведения, его оснований и индивидуальных рисков, а также предотвращения необходимо учитывать психологические и ценностные установки каждой отдельной личности.

В организации работы учебно-вспомогательного персонала важно также учитывать существующие общие стереотипы и установки, которые могут повлиять на поведение людей при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Отметим, что формирование установок неприемлемости коррупционного поведения и устойчивости к коррупционным рискам целесообразно начинать уже со школьного возраста. В образовательных организациях эта задача по отношению к обучающимся также нередко в какой-то степени ложится на сотрудников УВП.

Говоря о коррупции, стоит также отметить многообразие ее форм. В большинстве случаев, к таким правонарушениям, относят взяточничество (дача, получение и посредничество), однако видов коррупции существует значительно больше.

По А. Ханденхаймеру, коррупцию можно подразделить на черную, серую и белую⁵⁴. К первой исследователь относит совокупность проявлений, которые большая часть общества воспринимает и расценивает как опасное для социума явление (это, например, взяточничество). К проявлениям серой коррупции относятся более неоднозначно, ее существование оправдывают необходимостью. Примеры последнего вида коррупции (букеты, подарки) чаще всего в целом не воспринимаются как нечто противоправное.

⁵⁴Heidenheimer A. Campaign Finance and Political Corruption: Tracing Long--Term Comparative Dynamics. Paper presented at the XVIII World Congress of the IPSA. Quebec City, 2000. – С. 761–776.

Многие исследователи приходят к выводу, что большая часть коррупционных явлений в образовании относятся к серой или белой коррупции. Также они отмечают, что «коррупция и образование находятся в обратно пропорциональной зависимости. Чем меньше коррупция, тем больше средств на образование, тем оно качественнее. Чем образованнее граждане, тем меньше возможностей у коррупционеров»⁵⁵.

Несмотря на принимаемые меры руководством вузов и федеральными органами контроля коррупционных проявлений, есть случаи нарушения закона. Так, например, в 2019 году по решению Центрального районного суда г. Челябинска был признан недействительным диплом выпускницы ЮУрГУ. Ее обязали вернуть оригинал документа с последующим его уничтожением. Как установило следствие, в 2015 году студентка дала взятку за проставление зачетов и экзаменов инженеру 1 категории Механико-технологического факультета ЮУрГУ. После чего осталась в университете, получила доступ к государственной итоговой аттестации и в 2017 году стала обладателем диплом бакалавра⁵⁶.

Коррупция в вузах, к сожалению, стала встречаться достаточно часто. Аналогичные случаи наблюдались и в других вузах, как Челябинска, так и прочих российских городов.

Таким образом, для недопущения подобных правонарушений представителями учебно-вспомогательного персонала, а также для их участия в предупреждении преступлений в университете необходима активная антикоррупционная политика и внедрение ряда мер для поддержания законопослушной деятельности.

⁵⁵ Ивашкин Н. С. Коррупция и ее влияние на качество образования в современной России // Ценности и смыслы, 2022. – №4 (80). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korruptsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-obrazovaniya-v-sovremennoy-rossii>.

⁵⁶ В Челябинске выпускницу ЮУрГУ лишили диплома из-за взятки // Вечерний Челябинск. Челябинск, 2019. - URL: <https://archive.vecherka.su/articles/news/145965/>.

Глава 2. Организация работы вспомогательного персонала в современном вузе

2. 1. Функционал вспомогательного персонала в организации учебного процесса

Качественное изменение функционала УВП связано с процессами модернизации деятельности вузов. Так в распоряжении правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки»⁵⁷ была отмечена необходимость снижения доли численности административно-управленческого и вспомогательного персонала, что обусловило пересмотр содержания их работы и трудовых обязанностей.

Сахарова Н. В. отмечает, система высшего образования переживает переосмысление стратегий своего развития, в том числе для исполнения поставленных государственных и общественных задач⁵⁸. «Значительные усилия направлены на стимулирование исследовательской деятельности и инновационного развития в высшем образовании», говорится в Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 года⁵⁹.

Среди условий преобразований вузов в «научно-исследовательские центры» Сахарова Н. В. называет необходимость создания инновационной среды, перспективность которой определяется и вкладом учебно-вспомогательного персонала.

С увеличением требований к вузам растут и требования к представителям УВП. Исследователь резюмирует: «В современных условиях

⁵⁷Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».

⁵⁸Сахарова Н.В. Трансформация роли учебно-вспомогательного персонала современных университетов // УПИРР. 2016. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rol-i-uchebno-vspomogatelnogo-personala-sovremennyh-universitetov>.

⁵⁹Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р)

необходимо осуществлять новый комплексный интегрированный подход к нормированию труда и системе оценки сотрудников УВП, к разработке программ повышения квалификации и работе по формированию кадрового резерва. Требуется совершенствования и система оплаты труда этой категории персонала с учетом специфики ее деятельности, а также выявление взаимосвязи между результативностью работы вуза и результативностью деятельности УВП».

Во второй главе будет рассмотрен функционал учебно-вспомогательного персонала в образовательной и воспитательной деятельности организации высшего образования в соответствии с современными требованиями и актуальными тенденциями.

Высшее учебное заведение является единой образовательной системой, функционирование которой возможно лишь в целостности и непрерывности взаимодействия всех его структурных подразделений. Фактором успешности любой организации является компетентность ее персонала, что требует грамотной кадровой политики.

Сотрудники вуза должны соответствовать базовому стандарту профессиональных компетенций. Так называют «совокупность необходимых компетенций, деловых качеств, знаний и навыков, которыми должен обладать каждый работник вне зависимости от его должности или возложенных на него должностных обязанностей»⁶⁰.

Неотъемлемой категорией сотрудников образовательной организации высшего образования является учебно-вспомогательный персонал, трудовые функции которого связаны как с организацией учебного процесса (создание инструментов для обеспечения и оптимизации труда преподавателей, условий для обучения студентов), так и с осуществлением информационного сопровождения обучающихся.

⁶⁰ Базовый стандарт профессиональных компетенций работников НИУ ВШЭ. – URL: https://www.hse.ru/hse_competencies/.

Лазарев А. И. выделяет факторы, которые определяют потребность вузов в квалифицированных кадрах УВП⁶¹:

- непрерывное и эффективное функционирование разного рода технологических процессов;
- организация документооборота по всем направлениям деятельности;
- оказание организационно-консультационной помощи обучающимся при решении текущих задач.

Работники, обеспечивающие учебно-вспомогательную деятельность, выполняют значимые функции и занимают важное место в образовательном процессе. К таким сотрудникам относятся лаборанты кафедр, специалисты по учебно-методической работе, диспетчеры по расписанию. Ежедневно они взаимодействуют со студентами, слушателями программ дополнительного образования, аспирантами и докторантами.

Консультационные услуги и организацию документационного сопровождения нередко в современном вузе обеспечивают многофункциональные центры (МФЦ) или, как их еще называют, единые деканаты. Как правило, они создаются для организации комфортной городской среды, в первую очередь, за счет перевода многих процессов в цифровой формат. Так, например, Российский университет дружбы народов, представляя свой МФЦ, позиционирует его возможность объединить десятки услуг в одном месте, обеспечить оперативные решения возникающих вопросов и оптимизировать работу вуза⁶².

Основной персонал подобных подразделений представляют представители учебно-вспомогательного персонала, которым в данном

⁶¹Лазарев А. И. Учебно-вспомогательный персонал вузов: структура, функции и роль в обеспечении образовательной деятельности // Устойчивое развитие науки и образования. Екатеринбург: Уральский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, 2022. – №8. – С.19–22.

⁶²Теперь МФЦ есть не только у Москвы, но и у РУДН. Университет дружбы народов стал первым вузом, который открыл МФЦ. Сайт Российского университета дружбы народов. 2021. – URL: <https://www.rudn.ru/media/news/life-in-rudn/mfc-rudn>.

контексте необходимо развивать собственные навыки работы с различными технологическими сервисами.

Методисты разных профилей в большинстве случаев являются основой учебно-вспомогательного персонала вуза⁶³. Их труд требует коммуникативной компетентности и развития эмоционально-волевых качеств личности – они находятся в постоянной системе делового общения с обучающимися. Также таким сотрудникам, как уже было упомянуто, необходимы навыки работы с различной документацией и порядком ее оформления, ведения, учета, контроля и исполнения.

По функциональному наполнению должностных обязанностей существует несколько направлений работы методистов. Среди них:

- организационное (реализация мероприятий, в том числе конкурсов, выставок, курсов повышения квалификации, конференций, семинаров и т. д.);
- информационное (информационное обеспечение методической деятельности преподавателей вуза: как правило, это анализ, сравнение и разработка различных нормативных документов, инструкций, методичек и пр.);
- аналитическое (анализ и диагностика работы профессорско-преподавательского состава, мониторинг качество обучения);
- технологическое (анализ и оформление на основе опыта вуза применения образовательных технологий);
- исследовательское (разработка различных инноваций в образовании);
- педагогическое (повышение квалификации преподавателей, их мотивации);
- экспертное (оценка образовательных новшеств перед их внедрением в деятельность вуза);
- управленческое (планирование, стимулирование и контроль).

⁶³Соловова Н. В. Профессиональная деятельность методиста вуза // Вестник СамГУ. Самара: СамГУ, 2010. – №77. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-metodista-vuza> (дата обращения: 03.01.2024).

В настоящее время повышение профессионального мастерства методистов осуществляется в процессе приобретения опыта работы. В университетах, по мнению исследователя Солововой Н. В., практически нет структур, занимающихся полноценным дообучением и повышением квалификации представителей УВП.

Исследователями Е. В. Василевской и В. В. Пустоваловой разработаны инновационные программы, направленные на развитие компетентности сотрудников методических служб⁶⁴. В основе таких программ лежат самодиагностика и самоанализ управленческой деятельности, изучение проблем, с которыми педагоги сталкиваются в профессиональной жизни, прогнозирование сценариев собственной деятельности на основе сделанных выводов.

Стоит отметить, что оценить труд УВП вуза может быть сложно по ряду причин. Среди них – разнообразие функционала, изменение обязанностей в разных подразделениях университета. Все это вносит коррективы и неясность при проведении измерения эффективности⁶⁵.

Как отмечено в первой главе данной работы, основными составляющими компетентности учебно-вспомогательного персонала согласно Приказу Минздравсоцразвития РФ являются информационная компетентность, коммуникативная компетентность и правовая компетентность⁶⁶.

Перед тем, как будут подробно рассмотрены каждый из видов компетентности, разграничим содержание этого понятия от термина

⁶⁴Василевская Е.В., Пустовалова В. В. Развитие профессиональной компетентности методистов муниципальной системы образования в процессе профессиональной деятельности // Методист. 2007. – №6. – С. 24–26.

⁶⁵Санько А. М. Социально-технологическая мобильность учебно-вспомогательного персонала вуза // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. Самара: СамГУ, 2016. – Т. 22. – №4. С. 61–66.

⁶⁶Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"».

«компетенция». С. И. Ожегов называет компетенцией «область знания, в которой индивид хорошо осведомлен». Компетентность носит более практический характер и определяет умение принимать решения для получения нужного результата, основывается на личном опыте человека⁶⁷.

Понятие компетентности рассматривают разные исследователи. Э. Ф. Зеер определяет ее как целостную и систематизированную совокупность обобщенных знаний⁶⁸. М. А. Чошанов включает в понятие и постоянное стремление обновлять и использовать знания⁶⁹. А. Г. Бермус определяет компетентность как интеграцию личностных, предметных и инструментальных компонентов⁷⁰. Ее ключевой чертой А. М. Аронов называет готовность специалиста включиться в определенную деятельность⁷¹.

Рассмотрим наиболее подробно информационные компетенции, которые можно определить, как «индивидуально-психологические характеристики, определенный набор личностных качеств, теоретические знания и практические умения в сфере технологий».

По мнению исследователя А. Л. Семенович, информационная компетентность – это современная грамотность, навык человека работать с информацией, принимать решения в непредвиденных ситуациях на основе больших объемов информации и с применением технологических инструментов. К показателям такой компетентности Е. Б. Бобонова относит:

- умение осваивать и аналитически обрабатывать информацию;
- наличие творческих способностей;

⁶⁷Турчинов, А. И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики. Москва: Флинта, 1998. – 271 с.

⁶⁸Зеер Э. Ф. Понятийно-терминологическое обеспечение компетентностного подхода в профессиональном образовании. Понятийный аппарат педагогики и образования. Екатеринбург: Владос, 2007. – С. 345–356.

⁶⁹Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие. Москва: Народное образование, 1996. –160 с.

⁷⁰Бермус А.Г. Введение в педагогическую деятельность. Ростов-на-Дону: Издательство Педагогического института ЮФУ, 2012. –108 с.

⁷¹Аронов А.М. Психология и педагогика. Лекции к курсу. Красноярск: ИПК СФУ, 2007. – 123 с.

– высокие навыки коммуникации, связанные с получением и передачей информации;

– умение осваивать выводы научных исследований и опыт общественной деятельности;

– умение рефлексировать⁷².

Отметим, что информационная компетентность становится все более значимой в современных условиях развития высшего образования. В рамках проведения анализа трудовых обязанностей представителей учебно-вспомогательного персонала исследователи нередко акцентируют внимание на увеличении документооборота как в содержательном, так в процессуальном плане их деятельности⁷³.

Должностные инструкции сотрудников УВП, в частности специалиста по организационно-методической работе, предполагают, что такую должность может занимать лицо, имеющее высшее образование. Требования к стажу работы в ряде случаев не предъявляются⁷⁴. Между тем, специалисту вменяется умение осуществлять деятельность по сбору и обработке информации, владение навыками использования компьютеров и корпоративных информационных систем, в частности:

– сервисов онлайн-коммуникации: электронная почта, корпоративный портал, система электронного документооборота;

– офисной техники;

– текстовых редакторов, электронных таблиц и др.

⁷²Формирование профессиональной компетентности педагога. Поликультурная и информационная компетентность: учебное пособие для вузов / Н. Р. Азизова, Н. А. Савотина, М. И. Бочаров, С. В. Зенкина. Москва: Издательство Юрайт, 2020. 162 с.

⁷³Соловова Н. В., Никулина И. В., Новоселова О. В., Санько А. М. Инновационные технологии управления персоналом образовательной организации высшего образования в условиях институциональных изменений. Самара: СНЦ РАН, 2017. –322 с.

⁷⁴Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"».

Умение пользоваться всем многообразием информационно-технических средств и быстро развивать это умение, без сомнения, становится конкурентным преимуществом представителя УВП. Санько А. М. отмечает, «социально-техническая мобильность специалиста учебно-вспомогательного персонала» может стать тем инструментом, который позволит вузам адаптироваться к активно изменяющимся условиям деятельности, связанным с техническим прогрессом, стремительным появлением новых сервисов, увеличением количества важных для учета данных⁷⁵.

Правовая компетентность учебно-вспомогательного персонала находится во взаимосвязи с общей тенденцией актуализации правосознания. В современном обществе все большее значение придается правовым знаниям и их практической применимости. Не подлежит сомнению функциональность и необходимость такой компетентности в профессиональной деятельности специалистов любых направлений.

Сегодня все чаще говорят о развитии практико-ориентированных компетенций, появлении специалиста, который самостоятельно и оперативно может решать поставленные перед ним задачи, даже если они выходят за рамки его рутинных обязанностей. Деятельность сотрудника при любых условиях должна находиться в рамках правового поля, а для этого ему необходимо иметь четкое представления обо всех возможностях и ограничениях, предусмотренных действующим законодательством: «параметрами законодательной базы специализированной деятельности, законодательной защитой деятельности специалиста, характером регулирующего вмешательства государства, обеспечивающего свободу и законность деятельности специалиста, а также уровень ее адаптивности»⁷⁶.

⁷⁵Санько А. М. Специфика деятельности специалистов учебно-вспомогательного состава образовательных учреждений в условиях модернизации образования // СНВ. 2016. – №4 (17).

⁷⁶Солянкина Л. Е. Проектирование и реализация модели развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде // Известия ВГПУ. Воронеж: ВГПУ, 2011. – №1. – С. 42–46.

По мнению, ряда ученых, правовая компетентность «определяет правовую ориентацию личности в контексте профессиональной деятельности, является характеристикой, отражающей способность решать социально-правовые проблемы субъектов образовательного процесса на основе ценностей, знаний, опыта деятельности, в соответствии с этическими принципами, приоритетом прав человека, социальными стандартами, профессиональными обязанностями, нормативными рамками деятельности»⁷⁷.

Под правовой компетентностью также понимают «интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в правовой области знаний; способности оказывать активное влияние на процесс развития и саморазвития социально-ценностных характеристик личности, позволяющее выполнять социально-ценностные функции в обществе, предупреждать и устранять противоправные проявления поведения»⁷⁸.

Таким образом, правовая компетентность охватывает и знание права, и практические умения правоприменения в профессиональной деятельности. Такие теоретические и практические навыки необходимы представителям учебно-вспомогательного персонала для организации учебного процесса, выстраивания взаимодействия с другими участниками (студентами, преподавателями и пр.) и т. д.

Сотрудникам УВП, как и специалистам из числа профессорско-преподавательского состава, необходимо руководствоваться правовыми нормами при постановке целей и задач, внедрении образовательных методов, подходов и технологий, определении результатов и др.

⁷⁷Гаджиева П. Д. Актуальные вопросы подготовки будущего учителя права в условиях педагогического университета. Мир науки, культуры, образования. Горно-Алтайск: Редакция международного научного журнала Мир науки, культуры, образования, 2017. – Т. 63.– № 2.– С. 10–15.

⁷⁸Гладченкова Н. Н. Правовая подготовка как условие становления профессиональной компетентности современного педагога. Язык и право: актуальные проблемы взаимодействия. Материалы IV-ой Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2014. – С. 256–260.

Коммуникативная компетентность учебно-вспомогательного персонала заключается в том, что в основе любой профессиональной деятельности положена способность специалиста устанавливать контакты и взаимодействовать с окружающими. Этот тот навык, который особенно нужен представителям УВП для обеспечения результативности образовательного процесса, решения запросов профессорско-преподавательского состава и оказания консультационной помощи студентам.

В целом особенности формирования коммуникативных компетенций представляют собой актуальные проблемы в системе научного знания. Она рассматривается в работах С. Г. Воровщикова, И. М. Осмоловской, А. Ф. Присяжной, Г. К. Селевко, А. В. Хуторского и др.

Н. В. Соломина говорит о способности коммуникативной компетенции объединять другие виды умений, в том числе, например, языковую, речевую, прагматическую, культурную и другие виды компетенций⁷⁹.

Как правило, под коммуникативной компетенцией понимается не только способность индивида выстраивать процесс коммуникации, но и – в более широком смысле – организовывать сотрудничество, налаживать межличностные связи⁸⁰. Участникам коммуникации важно понимать позицию собеседника и цели общения всех интересантов, видеть возможности поиска компромисса и организации совместной деятельности.

Так Л. А. Петровская определяет коммуникативную компетентность как «умение ставить и решать определенные типы коммуникативных задач, например, определять цели коммуникации, оценивать ситуацию, учитывать намерения и способы коммуникации партнера, выбирать адекватные

⁷⁹ Соломина Н. В. Интертекстуальная компетенция как составляющая коммуникативной компетенции // Коммуникативная культура современника: проблемы и перспективы исследования: материалы I Всероссийской научно-практической конференции. Новокузнецк: РИО КузГПА, 2007. – С. 172–176.

⁸⁰Тесленко В. И. Коммуникативная компетентность: формирование, развитие, оценивание: монография. Красноярск: ГПУ, 2007. – 255 с.

стратегии коммуникации, быть готовым к осмысленному изменению собственного речевого поведения»⁸¹.

Среди умений специалистов из числа учебно-вспомогательного персонала, безусловно, должны быть навыки контактировать с разными категориями участников образовательного процесса в вузе, соблюдать этические нормы общения и поведения, понимать индивидуально-психологические черты участников коммуникации. Именно такой подход позволяет УВП внести свой вклад в создание продуктивного учебного процесса, а именно:

- планирование сотрудничества всех участников для достижения планируемых результатов и заявленных показателей;
- проявление инициативы и развитие мотивации каждого индивида;
- предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций;
- контроль и корректировка реализации учебного процесса.

Завершая анализ компетентности учебно-вспомогательного персонала, отметим, что овладение различными навыками и компетенциями, освоение нового опыта позволяет человеку (С. Г. Воровщиков⁸², Д. И. Иванов⁸³, А. Г. Сергеев⁸⁴ и др.), добиваться профессионально-личностного роста, успешно адаптироваться в любых условиях, самосовершенствоваться.

Еще один важный функционал, осуществляемый учебно-вспомогательным персоналом, касается проведения экспертизы, в том числе «экспертиза учебных планов в связи с планируемым открытием новых направлений подготовки, выходом новых федеральных государственных

⁸¹Петровская, Л. А. Общение – компетентность – тренинг. М.: Смысл, 2007. –387 с.

⁸²Воровщиков С. Г. Развитие универсальных учебных действий. Внутришкольная система учебно-методического и управленческого сопровождения. М.: Издательство «Прометей», 2012. –38с.

⁸³Иванов Д. А. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. М.: Чистые пруды, 2007. –32 с.

⁸⁴Сергеев А. Г. Компетентность и компетенции в образовании. Владимир: Изд-во Владимирского государственного университета, 2010. – 107 с.

образовательных стандартов»⁸⁵. Такие направления деятельности требуют от сотрудников понимания состояния актуального состояния системы образования, развитие экспертности в этой области.

Этот параграф не случайно нацелен на подробное описание компетентностных характеристик. Учебно-вспомогательный персонал выполняет ключевые функции в организации и поддержке образовательного процесса в любых учебных заведениях. Наличие необходимых навыков и их достаточная развитость позволяет специалистам выполнять свою работу максимально эффективно. Эта группа сотрудников позволяет обучающимся получить качественное образование в подходящих для этого условиях.

2. 2. Функционал вспомогательного персонала по организации воспитательного процесса

Образование в педагогике невозможно отделить от воспитания, которому исследователи дают различные определения в зависимости от учитываемых факторов. В широком смысле этим словом обозначают передачу социально-культурного опыта, норм и ценностей от поколения к поколению, процесс социализации. В узком смысле воспитание – это часть педагогического процесса, организованного для достижения конкретных целей⁸⁶.

По определению Сластенина В.А., воспитательная работа – это «педагогическая деятельность, направленная на организацию воспитательной среды и управление разнообразными видами деятельности воспитанников с целью решения задач гармоничного развития личности». Она нацелена на создание условий для развития студентов, их гражданского самоопределения

⁸⁵Учебно-методический отдел / Челябинский государственный университет. – URL: <https://www.csu.ru/management/uop/УМО.aspx>.

⁸⁶Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика. Учеб. пособие под ред. В.А. Сластенина. М.: Издательский центр «Академия», 2013. –576 с.

и самореализации, максимального удовлетворения потребностей в интеллектуальном, культурном и нравственном познании.

Анализ нормативных документов вузов Челябинска (в первую очередь уставов ЮУрГУ⁸⁷ и ЧелГУ⁸⁸) показал, что они предполагают участие учебно-вспомогательного персонала в достижении этой цели, в том числе за счет решения следующих задач:

1. организация мероприятий по формированию мировоззренческих, базовых ценностей;
2. приобщение студентов к общечеловеческим моральным нормам, национальным приоритетам, академическим традициям;
3. развитие у обучающихся профессиональной честности и уважения к нормам научной этики;
4. оказание студентам социально-психологической поддержки, их мотивация;
5. воспитание потребности в соблюдении правил здорового образа жизни, ответственного отношения к своей стране и окружающему миру.

Выполнение всех перечисленных задач позволяет создать ту атмосферу, что необходима для становления личности и самореализации студента как «будущего специалиста, обладающего мировоззренческим потенциалом, высокой культурой и гражданской ответственностью, владеющего способностями к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству»⁸⁹.

Воспитательная работа отвечает за реализацию ряда функций, участие в ее организации наравне с ППС и специализированными подразделениями

⁸⁷ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 28 декабря 2018 г. №1369 «Об утверждении устава федерального государственного автономного учреждения высшего образования “Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)”».

⁸⁸ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24 декабря 2018 г. №1369 «Об утверждении устава федерального государственного автономного учреждения высшего образования “Челябинский государственный университет”».

⁸⁹ Костровец А. В. Инновационные формы и методы организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. Челябинск: ЮУрГГПУ, 2022. – 78 с.

(например, управлениями по воспитательной работе) в высших учебных заведениях принимают представители учебно-вспомогательного персонала. В качестве примера можно привести следующие форматы работы, классифицированные по воспитательным функциям:

- организаторская функция: организации различных форм воспитательной работы (беседы, коллективные творческие дела, конкурсы, инсценировки и т. д.;

- регулирующая функция: выстраивание отношений между сотрудниками университета и обучающимися;

- информативная функция: передача участникам коммуникации информации и способов ее применения.

Как правило, основные направления, формы и методы воспитательной работы в вузах утверждаются в виде программных документов. Один из них – Концепция воспитательной деятельности в Южно-Уральском государственном университете⁹⁰.

Рабочая программа воспитания определяет основных участников воспитательного процесса в ЮУрГУ, к которым относятся обучающиеся (и как субъект воспитания, и как субъект самовоспитания), преподаватели и сотрудники (в том числе учебно-вспомогательный персонал).

Концепция предполагает три направления организации воспитательного процесса: гражданско-правовое, профессионально-трудовое и культурно-нравственное.

К гражданско-правовому могут также относиться гражданское, правовое, патриотическое, интернациональное, политического и семейное воспитание.

Гражданско-патриотическое воспитание можно тематически подразделить по тематическими областям, связанным, например, с историческими событиями, военными подвигами, общественным развитием, героическими и спортивными достижениями. Неизменной остается его

⁹⁰ Концепция воспитательной деятельности в Южно-Уральском государственном университете. 2021. 12 с.

направленность на формирование патриотизма – любви к Отечеству, готовности ему служить, заниматься созидательным трудом.

Правовое воспитание нацелено на формирование правосознания, ответственного отношения к соблюдению установленных норм.

Согласно Концепции ЮУрГУ культурно-нравственное воспитание включает в себя духовное, нравственное, эстетическое, экологическое, физическое и семейно-бытовое воспитание. Его главная цель – помочь студенту определить основополагающие этические ценности, роль семьи, идеалы добра, справедливости и милосердия.

К этому же направлению воспитательной работы можно отнести развитие информационно-психической устойчивости и навыков безопасной для собственного развития работы с инструментами телекоммуникационной системы, формирования информационной культуры студентов.

Развитие потребности в ведении здорового образа жизни – еще один важный аспект воспитательной работы. Развитие здорового и образованного человека, безусловно, является задачей национальной важности. Представители УВП участвует в организации пропаганды образа жизни, где приоритетом становятся спорт и здоровье, проводят мероприятия, цель которых рассказать о пагубных последствиях вредных привычек.

Здоровый человек не может жить в плохих с экологической точки зрения условиях. Ему важно понимать, какой вклад он может внести в сохранение окружающей природы и обезопасить себя от негативных последствий.

Наконец, последнее направление воспитательного процесса – профессионально-трудовое. Оно посвящено закреплению навыков и знаний, потребности трудиться, профориентации.

Организационные формы и методы воспитания в рабочей программе Южно-Уральского государственного университета строятся на трех категориях: личном примере и авторитете сотрудника вуза, силе университетской традиции и гуманистическом характере университетской атмосферы. Влияние на каждую категорию оказывает и учебно-

вспомогательный персонал. «Кроме того, воспитательный процесс осуществляется силами специальных университетских структур [сотрудников научной библиотеки, спортивного центра, кафедр и пр. – прим.] через систему соответствующих мероприятий».

Необходимо отметить, что актуальное состояние выбора форм воспитания в высших учебных заведениях определяется совокупностью внешних обстоятельств⁹¹.

Среди таких факторов можно выделить, например, трансформации высшего образования. А. В. Селезнева утверждает, что в течение долгого времени государственные стандарты предполагали уменьшение воспитательных функций в организациях высшего образования. Как результат, молодежь стала менее склонна к участию в общественной деятельности, а сотрудники вузов утратили опыт в мотивации студентов на это.

Сейчас требования стандартов нового поколения, отмечает исследователь, претерпели изменения. Вузы обязывают формировать социокультурную среду, развивать у студентов соответствующие компетенции.

Еще один фактор изменения воспитательных процессов в университете обусловлен социально-политическим развитием и тем, каким становится представитель общества. Современный человек умеет проявляет инициативу и адаптироваться к различным условиям, он мобилен, способен принимать решения и нести ответственность за развитие страны.

Наконец, последним фактором можно считать то, как меняются сегодня сами молодые люди. Они обладатели новых ценностей, часто приверженцы эгоцентрических позиций.

Приведенный список не ограничивает все внешние обстоятельства, влияющие на построение воспитательной работы в вузе, но задает их

⁹¹ Селезнева А. В. Формы профессионального воспитания в основных образовательных программах // Вестник ПНИПУ. Машиностроение, материаловедение. 2013. – №1.

основную рамку. С учетом этих вызовов Селезнева А. В. замечает, что «приоритетными должны стать такие формы воспитания, которые позволяют студентам активно включаться в интересную, обогащающую, созидательную деятельность по решению социально значимых проблем».

Представители педагогической науки за время ее существования разработали широкое многообразие способов организации воспитательной работы. Существует несколько подходов к их классификации по различным основаниям, в том числе тех, где учитывается:

- цель, позиция и возможности: мероприятия, дела и игры;
- время проведения;
- время подготовки;
- вид деятельности: трудовые, спортивные, общественные и пр.;
- субъект: педагог, сотрудник, студент;
- результат воспитательной работы;
- количество участников: массовые, групповые и индивидуальные формы;
- и др.

Среди методов, к которым могут прибегать представители учебно-вспомогательного персонала, может выделить одиннадцать основных групп, представленных в виде таблицы⁹².

Таблица 3. Группы методов

Название	Пояснение	Формат применения
разъяснение	объяснение содержания какого-либо явления	беседа, дискуссия, лекция и пр.
убеждение	процесс коммуникации, цель которого сформировать у студента точку зрения по конкретному вопросу	беседа, дискуссия, лекция и пр.
переубеждение	изменения позиции обучающихся, мотивация их на переосмысление	беседа, дискуссия, лекция и пр.

⁹² Фокина А. А. Инновационные формы и методы организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. Челябинск: ЮУрГГПУ, 2022. – 66 с.

	нравственных норм и правил поведения.	важно применять без давления, но с настойчивостью
совет	осуществляется с опорой на профессиональный и жизненный опыт	беседа, дискуссия, лекция и пр.
педагогическое требование	предъявляются в прямой (приказ, наставление) или косвенной (инструкция, совет, просьба) форме	индивидуальное или групповое общение
общественное мнение	основано на нормах, ценностях, решениях, учрежденных всеми участниками коллектива	групповое общение
пример	осуществляется за счет соблюдения сотрудниками вузов установленных норм и этических рамок	разные форматы общения часто считается основным методом для представителей УВП
поручение и задание	как правило, различаются содержательно: организационные, учебные, научно-политические, трудовые и др.	индивидуальное или групповое общение должны иметь общественную ценность, быть конкретными и последовательными, учитывать возможности обучающихся
упражнение	закрепление навыков и привычек	индивидуальное или групповое общение
соревнование	применяется для достижения более высоких показателей, поднятия мотивации, формирования системы сотрудничества и поддержки	индивидуальные или групповые формы
метод стимулирования	включает в себя одобрение, осуждение, контроль, самоконтроль	индивидуальные или групповые формы

Перечисленные методы воспитания могут принимать различные временные формы реализации – применяться разово или поэтапно. Они

многофункциональны, то есть используются для формирования разных качеств личности⁹³.

Успех воспитательной работы во многом зависит от уместного применения ее форм и методов. Комплексный подход к формированию позитивного поведения, гражданской позиции, общественного сознания, интереса к созидательной деятельности гарантирует получение высоких результатов в приобретении студентами активной жизненной позиции и основ нравственности.

2. 3. Изменение функциональной значимости труда учебно-вспомогательного персонала

Ежегодно конкурентное противостояние на рынке образовательных услуг возрастает. К образовательным организациям предъявляется все больше требований, что заставляет их пересматривать стратегии своего развития, в том числе развития кадровой политики.

Структурные перестановки в учебных заведениях связаны с ориентацией на укрупнение, усиление исследовательских компетенций, кооперацию с представителями бизнеса. Задачи трансформации вынуждают переосмыслить не только те компетенции, что осваивают студенты, но и те, которыми обладают работники системы высшего образования.

Перспективным направлением развития вузов может стать работа над потенциалом учебно-вспомогательного персонала (УВП), который является важной частью человеческого капитала организации. Однако место и роль УВП в организационной структуре вузов и сегодня остается не до конца определенной. Эта категория сотрудников упоминается в нормативных документах разного уровня, но единой системы ее участия в деятельности вуза не представлено.

⁹³ Пионова Р.С. Педагогика высшей школы. Минск: Выш. шк., 2005. – 303 с.

Это связано с тем, что несмотря на высокую значимость функционала учебно-вспомогательного персонала в организации образовательного и воспитательного процессов, он практически не задействован в инновационной деятельности. Это позволяет говорить о недостаточном изучении роли УВП в организации проведения научных исследований.

В научных и профессиональных дискуссиях представлено мнение, что представители учебно-вспомогательного персонала не участвуют напрямую в достижении показателей, стоящих перед вузом. По этой причине такие сотрудники могут быть сокращены или лишены финансовых поощрений в первую очередь. В соответствии с правительственным распоряжением «к 2018 г. доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна существенно сократиться — до 37% от общей численности персонала вузов (в 2013 г. этот показатель составлял 40%)»⁹⁴.

Тем не менее, в любой структуре важнейшую роль играют не сами элементы, а система их интеграции, к которой в контексте разговора об организациях высшего образования, вне всяких сомнений, относится УВП. Это неотъемлемая и значимая часть бизнес-процессов современного университета.

Нельзя не отметить рост контролирующей функции в работе УВП. Ее упоминает исследователь М. Н. Поповская⁹⁵. Управленческая роль учебно-вспомогательного персонала направлена на обеспечение общей работы всей структуры организации образования для достижения конкретных целей.

Трансформация роли образовательных организаций влечет изменение роли УВП, усиливая его воздействие на устойчивость функционирования и развития вуза, повышая квалификационные требования к данной категории

⁹⁴ Сахарова Н.В. Трансформация роли учебно-вспомогательного персонала современных университетов // УПИРР. 2016. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rol-i-uchebno-vspomogatelnogo-personala-sovremennyh-universitetov>.

⁹⁵ Поповская М. Н. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала организации высшего образования: проблемы и решения // УПИРР. 2015. – №1.

сотрудников. Интересантами в этом плане также выступают студенты и их родителей, которым вуз оказывает образовательные услуги.

Проведенный исследовательский анализ показал, что за последнее тридцатилетие УВП практически всегда оставался за рамками научного интереса. Несколько работ посвящены оценке качества работы и стимулированию труда таких сотрудников (это исследования Ю. Д. Шмидт, А. В. Купера⁹⁶, Ю. А. Широковой⁹⁷, О. В. Митиной и И. А. Бедрачук⁹⁸).

О значительных трудностях нормирования труда и определения нормативной численности учебно-вспомогательного персонала вузов свидетельствует статья К. С. Дрезинского, который в 2006 г. попытался провести сравнительный анализ методик расчета численности учебно-вспомогательного персонала кафедр вуза на примере Санкт-Петербургского государственного университета путей сообщения⁹⁹.

Требуют дальнейшего изучения возможности учебно-вспомогательного персонала в области инновационной деятельности университетов, способы организации работы УВП для достижения необходимых показателей, формирования конкурентных преимуществ.

Система учебно-вспомогательного персонала должна быть классифицирована в соответствии со всем выполняемым функционалом и разделена по принципу профилизации вузов и их подразделений. Как показало проведенное исследование понятие учебно-вспомогательного персонала разнится так же, как и выполняемый ими функционал. Этот факт

⁹⁶ Купер А. В., Шмидт Ю. Д. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза // Университетское управление. 2006. – № 6. – С. 85–89.

⁹⁷ Широкова Ю. А. Аудит системы стимулирования труда учебно-вспомогательного персонала вуза // Baikal Research Journal. 2013. – №2.

⁹⁸ Митина О. В., Бедрачук И. А. Разнообразие подходов к материальному стимулированию персонала с целью повышения результативности деятельности вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2012. – №4.

⁹⁹ Дрезинский К. С. Сравнительный анализ методик расчета численности учебно-вспомогательного персонала кафедр вуза (на примере Петербургского государственного университета путей сообщения) // Известия Петербургского университета путей сообщения. 2006. – №1.

легко подтверждается только перечислением должностей, относимых к УВП: заведующий лабораторией, лаборант, старший лаборант, специалист по учебно-методической работе, диспетчер факультета, библиотекарь и др.

Создание подобной классификации позволит проработать систему нормирования и оценки вклада сотрудников УВП, к разработке программ повышения квалификации и форматов стимулирования этой категории персонала, созданию кадрового резерва.

Таким образом, не подлежит сомнению факт трансформации функционала учебно-вспомогательного персонала в современных вузах и необходимость его анализа. Роль УВП выходит за рамки традиционной. Он перестает быть вспомогательным в прямом смысле этого термина, становится основной категорией персонала, способной внести свой вклад в результативность деятельности университетов.

Заключение

Понятие «правовой статус» относится к юридически закреплённому положению обладателя прав и обязанностей в обществе. Правовой статус может быть общим, специальным или индивидуальным, в зависимости от конкретного контекста. Он устанавливается законами страны и прочими нормативно-правовыми актами, которые предусматривают особые условия и правовой режим для отдельных категорий лиц.

В современном обществе высшее образование играет важнейшую роль в формировании кадрового потенциала и развитии национальной экономики. Высшие учебные заведения являются ключевыми структурами, обеспечивающими подготовку квалифицированных специалистов в различных сферах деятельности.

Помимо преподавательского состава в вузах существует ещё одна важная группа сотрудников – вспомогательная. Такие специалисты выполняют широкий спектр функций, в том числе обслуживание и поддержку учебного процесса, организацию бытовых условий для студентов, а также решение административных и хозяйственных вопросов. Если обобщать, задачи вспомогательного персонала могут включать выполнение поручений и инструкций, поддержание чистоты и порядка, обеспечение комфорта и безопасности для других работников и пользователей услуг.

Отдельное место в кадровой структуре современных организаций высшего образования занимает учебно-вспомогательный персонал. В его задачи, в первую очередь, входит обеспечение реализации образовательного процесса и его соответствия актуальным требованиям и стандартам, а также консультационная поддержка обучающихся. Последнее направление, а также документационное сопровождение студентов все чаще обеспечивают многофункциональные центры, единые деканаты и подобные им структуры, сотрудниками которых также являются представители УВП.

Сотрудники УВП осуществляют методическое сопровождение учебного процесса, работают со студентами и слушателями курсов, поддерживают связь с преподавателями и аспирантами. Их работа требует коммуникативной компетентности, умения работать с учебно-педагогической документацией и организационных навыков. Часто их профессиональные обязанности пересекаются с рабочими задачами профессорско-преподавательского состава, тесно с ними взаимосвязаны.

Права, обязанности и ответственность учебно-вспомогательного персонала устанавливаются законодательством, уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательных организаций, а также должностными инструкциями и трудовыми договорами. Должности учебно-вспомогательного персонала предусмотрены законодательством Российской Федерации и квалификационными справочниками.

В отличие от педагогических работников, особый статус которых признан пунктом 2 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», учебно-вспомогательный персонал не имеет подобного статуса, закреплённого в нормативных правовых актах.

Несмотря на значимую роль вспомогательного персонала в высших учебных заведениях и упоминание в документах, их правовой статус остается недостаточно исследованным и не в полной степени описан регулирующими нормами различных нормативно-правовых актов или охватывает не все аспекты деятельности.

Для того чтобы пересмотреть особенности правового статуса представителей УВП, в первую очередь, необходимо обновление перечня должностей и их функционала. В Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (глава «Должности учебно-вспомогательного персонала, занятого в сфере образования») указаны только дежурный по режиму, вожатый, помощник воспитателя, младший воспитатель, секретарь учебной части и диспетчер образовательного учреждения, в главе «Должности работников административно-

хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» — диспетчер факультета, тьютор, специалист по учебно-методической работе и учебный мастер.¹⁰⁰

Этот список может быть расширен такими должностями, упомянутыми в работе, как заведующий методическими кабинетом, диспетчеры по расписанию, секретари, лаборанты кафедр, специалисты по работе с молодежью, редакторы, библиотекари, программисты, менеджеры и др. В некоторых источниках исследователи также предлагают отнести должности учебно-вспомогательного персонала, в функционал которых входит профориентация и работа со школьниками.

Изучение спектра должностей и актуализация правового статуса, а также систем поощрения представителей учебно-вспомогательного персонала должны осуществляться в соответствии со следующими принципами.

1) Принцип равноправного участия в работе вуза и достижении плановых показателей.

Равноправие является одним из основополагающих принципов правового статуса вспомогательного персонала в высших учебных заведениях. Все работники, независимо от своей должности или категории, должны быть равными перед законом и иметь одинаковые права и возможности. Это означает, что ни одна категория работников не должна быть дискриминирована или лишена каких-либо прав и привилегий. Равноправие также подразумевает равную оплату труда за равную работу и равные возможности для профессионального роста и развития.

2) Принцип защиты своих прав и интересов.

Защита прав и интересов работников является важным аспектом правового статуса вспомогательного персонала. Работники имеют право на безопасные и здоровые условия труда, защиту от дискриминации и нарушений

¹⁰⁰Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/.

их прав, а также право на социальное обеспечение и защиту от увольнения без уважительных причин. Они также имеют право на участие в процессе принятия решений, касающихся их трудовых прав и интересов.

В качестве отдельного аспекта данного принципа можно выделить антикоррупционное регулирование. Работник учебно-вспомогательного персонала должен понимать недопустимость коррупционных правонарушений, знать, куда обратиться в случае поступления подобного предложения от обучающихся, а также, как защитить свои интересы в случае, когда склоняют к противоправным нарушениям их будут другие сотрудники вуза (начальство, преподаватели и пр.).

Организация работы учебно-вспомогательного персонала включает в себя ряд антикоррупционных мер, направленных на обеспечение прозрачности, эффективности и ответственности в работе данной группы сотрудников. Вот несколько основных мер, которые могут применяться.

1. Разработка и внедрение этического кодекса для учебно-вспомогательного персонала. Этот кодекс должен включать принципы профессионального поведения, запрет на принятие взяток и других форм коррупционного поведения.

2. Внедрение процедур контроля и учета финансовых операций: установление жестких правил для предоставления и оформления финансовых документов, а также проверку их достоверности и соответствия нормативам.

3. Обеспечение доступности информации о правилах, процедурах и политиках, регулирующих деятельность учебно-вспомогательного персонала.

4. Проведение регулярных тренингов и обучающих курсов по антикоррупционной политике и этике для учебно-вспомогательного персонала. Это помогает повысить осведомленность и компетентность работников и создает культуру неприемлемости коррупционного поведения.

5. Установление механизмов стимулирования этического поведения и наказания за нарушения. Необходимо предусмотреть систему поощрений за

честную и ответственную работу, а также санкции за коррупционное поведение, вплоть до увольнения и привлечения к уголовной ответственности.

6. Содействие внедрению механизмов обратной связи, которые позволяют студентам, родителям и другим заинтересованным сторонам сообщать о возможных случаях коррупции или нарушении профессиональной этики учебно-вспомогательного персонала.

7. Разработка и поддержка структур, занимающихся антикоррупционной работой, например, создание службы внутреннего контроля или назначение антикоррупционных омбудсменов, которые следят за соблюдением антикоррупционных политик и расследуют случаи нарушений.

3) Принцип организации социальной поддержки.

Социальная защита является важным аспектом правового статуса вспомогательного персонала в высших учебных заведениях. Работники имеют право на социальное обеспечение, включая пенсионные и медицинские льготы, страхование от несчастных случаев на производстве и другие формы социальной поддержки. Это помогает обеспечить достойные условия жизни и защиту от социальной и экономической уязвимости.

Таким образом, повышение статуса этой категории работников должно осуществляться в рамках правовой системы Российской Федерации, на основе аналитического изучения реального вклада и расширения функционала представителей учебно-вспомогательного персонала, а также в соответствии с актуальными тенденциями развития современных университетов. Правовой статус УВП может быть пересмотрен как в плоскости единых квалификационных справочников, так и в содержательной части локальных документов вузов, так как не исключены случаи, что организация внутренних процессов в различных университетах может быть уникальна.

Особое внимание необходимо уделить созданию системы мер поощрения, которая должна включать формальные и неформальные способы мотивации работников УВП не только на качественное и ответственное

исполнение должностных обязанностей, но и на проявление инициативы в части содействия целям развития университета.

Среди мер могут быть как традиционные формы — организация финансовых поощрений, вручение благодарственных писем, содействие в решении жилищного вопроса и др., так и инновационные подходы. Инструментом для реализации этой идеи может выступить, например, конкурс проектов, где предложить свою инициативу совершенствования вуза и получить на нее финансирование могут все сотрудники организации.

Как было отмечено, правовой статус предполагает не только права и обязанности. В связи с изменениями в высшей школе, усложнением технологических процессов и многими другими факторами требования к представителям учебно-вспомогательного персонала растут. Им необходимо на постоянной основе совершенствовать свои навыки, расширять набор компетенций.

Для проверки соответствия уровня компетенций, знаний и навыков учебно-вспомогательного персонала современным требованиям необходима система тестирования, а также разработка индивидуальных программ повышения профессиональной компетентности в зависимости от функционала сотрудника. Деятельность учебно-вспомогательного персонала университета многофункциональна, что требует создания системы развития таких специалистов в университете на основе типовых и уникальных профессиональных задач.

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 года N 51-ФЗ (в ред. от 24.01.2023).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.12.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024).
4. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ.
6. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».
7. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
8. Указ Президента Российской Федерации от 11.04.2014 № 226 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2020-2024 годы»;
9. Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2015 № 364 «О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции».
10. Указ Президента РФ от 16.08.2021 №478 «О Национальном плане противодействия коррупции на 2021-2024 годы».
12. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30.04.2014 № 722-р «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки».
13. Приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 N 1н (ред. от 25.01.2023) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел

"Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования"».

14. Приказ Минздравсоцразвития России от 23.07.2010 N 541н (ред. от 09.04.2018) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения"».

15. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 24.12.2018 №1369 «Об утверждении устава федерального государственного автономного учреждения высшего образования "Челябинский государственный университет"».

16. Приказ Минобрнауки РФ от 04.10.2023 N 947 «Об утверждении перечня должностей учебно-вспомогательных работников и работников сферы научного обслуживания в образовательных организациях высшего образования и научных организациях, которые имеют право занимать обучающиеся по образовательным программам высшего образования».

Литература

17. Авдеенкова М. А., Дмитриев Ю. А. Понятие основ правового статуса человека и гражданина // Право и жизнь. – 2015. – № 2. – С. 27–45.

18. Азизова Н. Р. Формирование профессиональной компетентности педагога. Поликультурная и информационная компетентность: учебное пособие для вузов / Н.Р. Азизова; – Москва: Изд-во Юрайт, 2020. – 162 с.– ISBN 978-5-534-06234-2.

19. Акунченко Е. А. К вопросу об организационно–правовых основах антикоррупционного просвещения в сфере образования // Наука и школа. – 2017. – № 1. – С.20–28. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-organizatsionno-pravovyh-osnovah-antikorrupsionnogo-prosvescheniya-v-sfere-obrazovaniya>

20. Аронов А. М. Психология и педагогика. Лекции к курсу. – Красноярск: ИПК СФУ, 2007. –123 с.
21. Базовый стандарт профессиональных компетенций работников НИУ ВШЭ. – URL: https://www.hse.ru/hse_competencies/ (дата обращения 20.12.2023).
22. Бермус А. Г. Введение в педагогическую деятельность. –Ростов-на-Дону: Издательство Педагогического института ЮФУ, 2012. – 108 с.– ISBN 978-5-4458-3047-4.
23. Бикеев И. И., Кабанов П. А. Антикоррупционное образование в России: состояние и перспективы // Вестник Волгоградского института бизнеса. Волгоград, –2010. –№ 3. –С. 178–188. – ISBN 978-5-9516-0720-1.
24. Бикеев И. И., Кабанов П. А. Антикоррупционное просвещение: вопросы теории и практики: монография. –Казань: Познание, 2019. –240 с.– ISBN 978-5-8399-0677-8.
25. Биккинин И. А. Антикоррупционное регулирование в образовательных организациях России // Фундаментальные и прикладные разработки естественных и гуманитарных наук: современные концепции, последние тенденции развития: материалы XV Всероссийской научно-практической конференции. – Ростов н/Д: Южный университет (ИУБиП), – 2018. – Ч. 4. – С. 66–68.
26. Богодухова Е. М., Гордиенко В. Г. Психологические механизмы коррупционного поведения личности // Научно-методический электронный журнал «Концепт», – 2017. – Т. 44.– С. 1–23
27. Брагина М. М. Правовой статус личности // Вестник магистратуры,–2014.– №10 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-lichnosti-2> (дата обращения: 20.08.2023).
28. Букалерева Л. А., Ястребов О. А. Противодействие коррупции в системе образования // Legal Bulletin, –2018. – Т. 3.– № 1–2. С.– 18–23.

29. Буклеты по противодействию коррупционным правонарушениям. ЧелГУ. – URL: <http://www.chelproc.ru/anticor/education/booklets/> (дата обращения: 02.01.2024).

30. Бурмакин В. М. Проблема формирования антикоррупционных мер в философской ретроспективе (Платон и Аристотель) // Современные философские исследования, – 2019. – №3. –URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-formirovaniya-antikorrupcionnyh-mer-v-filosofskoy-retrospektive-platon-i-aristotel> (дата обращения: 02.01.2024).

31. Ванновская О. В. Психология коррупционного поведения государственных служащих: монография. – 2-е изд. СПб.: Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, 2019. – 251 с – ISBN 978-5-94777-324-8.

32. Василевская Е. В., Пустовалова В. В. Развитие профессиональной компетентности методистов муниципальной системы образования в процессе профессиональной деятельности // Методист. – 2007. – №6. – С. 24–26

33. Воровщиков С. Г. Развитие универсальных учебных действий. Внутрешкольная система учебно-методического и управленческого сопровождения. М.: Издательство «Прометей», 2012. – 38 с. – ISBN 978-5-4263-0095-8.

34. В Челябинске выпускницу ЮУрГУ лишили диплома из-за взятки // Вечерний Челябинск. Челябинск, 2019. – URL: <https://archive.vecherka.su/articles/news/145965/> (дата обращения: 19.01.2024).

35. В Юридическом институте ЮУрГУ прошел круглый стол на тему «Противодействие коррупции» // Новости Южно-Уральского государственного университета. Челябинск: сайт ЮУрГУ. – URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2020/12/22/v-yuridicheskom-institute-proshel-kruglyy-stol-na-temu-protivodeystvie-korrupcii> (дата обращения: 04.11.2023).

36. Гаджиева П. Д. Актуальные вопросы подготовки будущего учителя права в условиях педагогического университета. Мир науки, культуры, образования. Горно-Алтайск: Редакция международного научного

журнала «Мир науки, культуры, образования», 2017. – Т. 63. – № 2. – С. 10–15.

37. Гладченкова Н. Н. Правовая подготовка как условие становления профессиональной компетентности современного педагога // Язык и право: актуальные проблемы взаимодействия. Материалы IV-ой Всероссийской научно-практической конференции. Москва, 2014. – С. 256–260.

38. Дамм И. А. Типология и классификации коррупции в сфере образования: криминологический аспект // Проблемы юридического образования и науки. Красноярск: СФУ, 2018. – № 6. – С. 7–17.

39. Дрезинский К. С. Сравнительный анализ методик расчета численности учебно-вспомогательного персонала кафедр вуза (на примере Петербургского государственного университета путей сообщения) // Известия Петербургского университета путей сообщения. – 2006. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-metodik-rascheta-chislennosti-uchebno-vspomogatelnogo-personala-kafedr-vuza-na-primere-peterburgskogo> (дата обращения: 04.01.2024).

40. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/ (дата обращения: 04.01.2024).

41. Зеер Э. Ф. Понятийно-терминологическое обеспечение компетентностного подхода в профессиональном образовании // Понятийный аппарат педагогики и образования. Екатеринбург: Владос, 2007. – С. 345–356.

42. Иванов Д. А. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с. – ISBN 978-5-364-00782-7.

43. Ивашкин Н. С. Коррупция и ее влияние на качество образования в современной России // Ценности и смыслы, 2022. – №4 (80). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korrupciya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-obrazovaniya-v-sovremennoy-rossii>.

44. Кабанов П. А. Понятие и содержание антикоррупционного просвещения как средства профилактики коррупции // Юридические исследования. 2015. – № 2. – URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=14150 (дата обращения 24.11.2023).

45. Кожухова С. В., Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право. 2013. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-statusa-pedagogicheskogo-rabotnika-v-zakonoproekte-ob-obrazovanii-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 20.08.2023).

46. Коллективный договор Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)» на 2019–2022 гг. – URL: https://k.susu.ru/_olan/_docs/_big_susu/koll_dog.pdf (дата обращения 13.11.2023).

47. Компьютерная программа «Мы против коррупции». ЧелГУ. – URL: http://www.chelproc.ru/anticor/education/we_are_against_corruption/ (дата обращения 24.09.2023).

48. Концепция воспитательной деятельности в Южно-Уральском государственном университете. Челябинск: ЮУрГУ, 2021. – 12 с.

49. Костровец А. В. Инновационные формы и методы организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. Челябинск: ЮУрГГПУ, 2022. – 78 с.

50. Купер А. В., Шмидт Ю. Д. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза // Университетское управление. – 2006. – № 6. – С. 85–89.

51. Куров В. С. Образовательное и гражданское право. Москва, 2017. – 123 с.

52. Лазарев А. И. Учебно-вспомогательный персонал вузов: структура, функции и роль в обеспечении образовательной деятельности // Устойчивое развитие науки и образования. Екатеринбург: Уральский филиал Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, –2022. – №8. – С. 19–22.
53. Ларюшкин С. А. Права и социальные гарантии педагогических работников в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом «Об образовании» от 10.07.1992 № 3266-1 // Народное образование. – 2016. – № 2. – С. 52–55.
54. Лезина Е. П., Исакова А. Ю. Возникновение и развитие понятия коррупции // Контентус. – 2020. – №5.– С.121–128.
55. Митина О. В., Бедрачук И. А. Разнообразие подходов к материальному стимулированию персонала с целью повышения результативности деятельности вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2012. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/raznoobrazie-podhodov-k-materialnomu-stimulirovaniyu-personala-s-tselyu-povysheniya-rezultativnosti-deyatelnosti-vuza> (дата обращения: 04.01.2024).
56. На ВУЗПРОМЭКСПО-2020 обсудили итоги Проекта 5-100 // Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. 2020 – URL: https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/26669/?sphrase_id=8032879 (дата обращения: 07.07.2023).
57. Осипова О. С. и др. Новые подходы к организации и оплате труда учебно-вспомогательного персонала в системе высшего образования. М.: Onebook.ru, 2015. – 258 с.
58. Памятки по противодействию коррупционным правонарушениям. ЧелГУ. – URL: <http://www.chelproc.ru/anticor/education/reminders/> (дата обращения: 12.12.2024).
59. Петровская, Л. А. Общение – компетентность – тренинг. М.: Смысл, 2007. – 387 с. – ISBN 978-5-89357-245-2.

60. Пионова Р. С. Педагогика высшей школы. Минск: Выш. шк. 2005. –303 с. – ISBN 985-06-1044-1.
61. Поповская М. Н. Оплата труда учебно-вспомогательного персонала организации высшего образования: проблемы и решения // УПИРР. 2015. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/oplata-truda-uchebno-vspomogatelnogo-personala-organizatsii-vysshego-obrazovaniya-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 07.08.2023).
62. Приоритет 2030 | Государственная программа поддержки университетов Российской Федерации. – URL: <https://priority2030.ru/> (дата обращения: 28.08.2023).
63. Просто о сложном: стартует комплекс мероприятий по противодействию коррупции // Новости Южно-Уральского государственного университета. Челябинск: ЮУрГУ. – URL: <https://www.susu.ru/ru/news/2023/10/26/prosto-o-slozhnom-startuet-kompleks-meropriyatij-po-protivodeystviyu-korrupcii> (дата обращения: 18.10.2023).
64. Противодействие коррупции // ЮУрГУ. – URL: <https://www.cspu.ru/home/info/protivodeistvie-korrupcii> (дата обращения: 18.10.2023).
65. Резер Т. М., Дочилова А. А. Реализация антикоррупционной политики в вузах // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VIII Международной научно-практической конференции. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, – 2022. –Том 1. – С. 343–348.
66. Санько А. М. Социально-технологическая мобильность учебно-вспомогательного персонала вуза // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. Самара: СамГУ, – 2016. – Т. 22. – №4. – С.61–66. – ISBN 987-5-86465-549-8.
67. Санько А. М. Специфика деятельности специалистов учебно-вспомогательного состава образовательных учреждений в условиях модернизации образования // СНВ. 2016. – №4 (17). – URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-deyatelnosti-spetsialistov-uchebno-vspomogatelnogo-sostava-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-v-usloviyah-modernizatsii> (дата обращения: 03.01.2024).

68. Сахарова Н. В. Трансформация роли учебно-вспомогательного персонала современных университетов // УПИРР. 2016. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rol-i-uchebno-vspomogatelnogo-personala-sovremennyh-universitetov> (дата обращения: 04.08.2023).

69. Селезнева А. В. Формы профессионального воспитания в основных образовательных программах // Вестник ПНИПУ. Машиностроение, материаловедение. 2013. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-professionalnogo-vospitaniya-v-osnovnyh-obrazovatelnyh-programmah> (дата обращения: 03.01.2024).

70. Сергеев А. Г. Компетентность и компетенции в образовании. Владимир: Изд-во Владимирского государственного университета, 2010. – 107 с. – ISBN 978-5-9984-0049-0.

71. Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика. Учеб. пособие под ред. В. А. Сластенина. М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 576 с. – ISBN 978-5-7695-8047-5.

72. Соловова Н. В. Профессиональная деятельность методиста вуза // Вестник СамГУ. Самара: СамГУ, 2010. – №77. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-deyatelnost-metodista-vuza> (дата обращения: 03.01.2024).

73. Соловова Н. В., Никулина И. В., Новоселова О. В., Санько А. М. Инновационные технологии управления персоналом образовательной организации высшего образования в условиях институциональных изменений: Монография. Самара: СНЦ РАН, 2017. – 322 с.

74. Соломина Н. В. Интертекстуальная компетенция как составляющая коммуникативной компетенции // Коммуникативная культура современника: проблемы и перспективы исследования: материалы I

Всероссийской научно-практической конференции. Новокузнецк: РИО КузГПА, 2007. – С.172–176.

75. Солянкина Л. Е. Проектирование и реализация модели развития профессиональной компетентности специалиста в практико-ориентированной образовательной среде // Известия ВГПУ. Воронеж: ВГПУ, 2011. – №1. – С. 42–46. – ISBN 978-5-903040-23-0.

76. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р). – URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=123444> (дата обращения: 14.08.2023).

77. Теперь МФЦ есть не только у Москвы, но и у РУДН. Университет дружбы народов стал первым вузом, который открыл МФЦ // Сайт Российского университета дружбы народов. 2021. – URL: <https://www.rudn.ru/media/news/life-in-rudn/mfc-rudn> (дата обращения: 15.01.2024).

78. Тесленко В. И. Коммуникативная компетентность: формирование, развитие, оценивание: монография. Красноярск: ГПУ, 2007. – 255 с. – ISBN 978-5-85981-226-4.

79. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.).

80. Тихомирова Н. В. Электронные технологии как платформа эффективного функционирования и развития современного университета // Управление качеством образовательной деятельности. М.: ЮНИТИ, 2012. – С. 206–248.

81. Ткачёва Е. А. Стимулирование учебно-вспомогательного персонала ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет». Красноярск: СФУ, 2016. – 40 с.

82. Толоконников В. К. Особенности правового статуса педагогического работника в законопроекте «Об образовании в Российской Федерации» // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Право, – 2017. – № 1. – С. 42–87.

83. Турчинов А. И. Кадровая политика и управление персоналом: проблемы теории и практики. – Москва: Флинта, 1998. – 271 с. – ISBN 5-89502-019-4.

84. Учебно-методический отдел / Челябинский государственный университет. – URL: <https://www.csu.ru/management/uop/UMO.aspx> (дата обращения: 16.01.2024).

85. Фокина А. А. Инновационные формы и методы организации воспитательной работы в профессиональных образовательных организациях. Челябинск: ЮУрГГПУ, 2022. – 66 с.

86. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: методическое пособие / М.А. Чошанов. – Москва: Народное образование, 1996. –160 с. – ISBN 5-87953-008-6.

87. Широкова Ю. А. Аудит системы стимулирования труда учебно-вспомогательного персонала вуза // Baikal Research Journal. Иркутск: Байкальский университет экономики и права, – 2013. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/audit-sistemy-stimulirovaniya-truda-uchebno-vspomogatelnogo-personala-vuza> (дата обращения: 04.08.2023).

88. Широкова Ю.А. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения / Ю.А.Широкова // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). – Иркутск: Байкальский университет экономики и права, – 2013. – №5.– С. 100–104.

89. Heidenheimer A. Campaign Finance and Political Corruption: Tracing Long-Term Comparative Dynamics. Paper presented at the XVIII World Congress of the IPSA. Quebec City, 2000. –С. 761–776.