
КЛАССИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СООТВЕТСТВИИ С ПОТРЕБНОСТЯМИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Коробейникова Лариса Сергеевна, канд. экон. наук, доц.
Щекунских Екатерина Витальевна, маг.

Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж,
Россия, 394018; e-mail: korobeinikova@vsu.ru; catiwa@mail.ru

Предмет: постоянно меняющиеся экономические условия и структуры финансирования деятельности образовательных учреждений приводят к необходимости оптимизировать численность и качественный состав профессорско-преподавательского персонала, уделять внимание анализу соответствия компетентностного уровня профессорско-преподавательского состава выполняемым ими поручениям в рамках оказания образовательных услуг. Практическая значимость проведенного исследования заключается в использовании действующих элементов нормативно-правового регулирования и практик управления трудовыми процессами для построения классификации профессорско-преподавательского состава бюджетного образовательного учреждения высшего образования. *Цель:* разработать классификацию персонала образовательного учреждения в соответствии с потребностями экономического анализа использования трудовых ресурсов, оказывающих образовательные услуги надлежащего качества, для интенсификации решения прикладных задач в области организации и достижения единства образовательной, научной, творческой деятельности обучающихся. *Дизайн исследования:* для решения поставленных задач необходимо выделить функции и обосновать сферу экономических интересов трудовых ресурсов образовательного учреждения, разработать классификацию персонала образовательного учреждения высшего учебного заведения в зависимости от выполняемых задач и функций для текущей и перспективной оценки обеспеченности персоналом образовательного учреждения по категориям и возрастному составу. *Результаты:* разработана классификация персонала образовательного учреждения в соответствии с потребностями экономического анализа его использования по новым выделенным признакам (по уровням управления образовательным учреждением, по степени

участия в образовательном процессе, по категориям персонала, по характеру трудовых отношений, по видам деятельности учреждения, по уровню полученного образования, по видам экономической деятельности привлекаемых специалистов), что позволило детализировать персонал образовательного учреждения в соответствии со спецификой его деятельности, особенностями построения организационно-управленческих процессов и уровня полученного образования.

Ключевые слова: персонал образовательного учреждения, должностные обязанности, категории персонала, характер трудовых отношений.

DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2022/6/107-122

Введение

Правильно выстроенная стратегия организации базируется на привлечении качественного состава персонала, обладающего профессиональными умениями, знаниями и опытом, необходимым для выполнения поставленных перед ним задач, способностью к быстрой адаптации в постоянно меняющихся условиях внешней среды функционирования бюджетного учреждения, что гарантирует конкурентоспособность и стабильность существования самого экономического субъекта. Проведенные исследования в области анализа использования трудовых ресурсов организации не затрагивали вопросов анализа обеспеченности персоналом в бюджетных образовательных учреждениях, включая учреждения системы высшего образования, уделяется незначительное внимание оценке работы персонала для обоснованного получения денежного вознаграждения за интеллектуальный труд, включая оценку результатов труда по эффективному контракту.

Вопросом анализа обеспеченности организации трудовыми ресурсами занимались Алексеева А.И., Бариленко В.И., Беленова Н.Н., Вострикова Л.А., Грищенко О.В., Гиляровская Л.Т., Дуракова И.Б., Ендовицкий Д.А., Лысенко Д.В., Савицкая Г.В., Парушина Н.В., Чернов В.А. и другие. Авторы научных исследований предлагают различные подходы к анализу использования трудовых ресурсов [12], однако характерными особенностями проведения экономического анализа можно выделить использование системы показателей, характеризующих персонал в рамках возможности его использования по различным направлениям деятельности организации, включая анализ половозрастных характеристик персонала, а также изучение причин изменения этих показателей, выявление и измерение взаимосвязи между ними в целях повышения эффективности [6] использования персонала изучаемого экономического субъекта с позиции выполнения положений программы его стратегического развития [8].

Нормативно-правовая система, регулирующая социально-трудовые отношения в организациях высшего профессионального образования, имеет ряд особенностей. В качестве основной цели своей деятельности данные

организации не подразумевают получение прибыли и не распределяют полученную прибыль между участниками. Государство как основной источник финансирования бюджетных учреждений [5, 12], а также контролирующие органы в лице Министерства образования и науки РФ [3], Министерства финансов [1] и т.д. заинтересованы в организации образовательного процесса в соответствии с утвержденными образовательными стандартами и регламентом осуществления образовательной деятельности.

Методология исследования

При формировании кадровой политики и в управлении персоналом бюджетные образовательные учреждения опираются на профессиональные стандарты. Стандарты применяются при тарификации работ, осуществлении обучения и повышения квалификации сотрудников, разработке должностных инструкций, присвоении тарифных разрядов работникам, установлении систем оплаты труда с учетом особенностей труда образовательной организации [7].

В организационную структуру исследуемого образовательного учреждения (ФГБОУ ВО «ВГУ») входят 17 факультетов: медико-биологический, географии, геоэкологии и туризма, геологический, журналистики, исторический, факультет компьютерных наук, математический, международных отношений, химический, романо-германской филологии, фармацевтический, философии и психологии, экономический и юридический [2]. Военный учебный центр реализует образовательные профили подготовки специалистов очной формы обучения военной подготовки. Институт международного образования – один из ведущих центров обучения иностранных граждан, организует набор, прием и обучение иностранных студентов. Институт дополнительного образования, являясь структурным подразделением образовательного учреждения, специализируется на реализации дополнительных образовательных программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, ориентированных на формирование новых и совершенствование имеющихся компетенций у различных категорий слушателей [10].

При формировании классификации образовательного учреждения необходимо использовать как сложившиеся практики трудового законодательства РФ, так и опыт управления трудовыми ресурсами экономического субъекта. Говоря об организации бизнес-процессов в области образования, необходимо помнить, что есть структурные подразделения, которые непосредственно обеспечивают осуществление образовательной деятельности (факультеты, кафедры, лаборатории), а есть структурные подразделения, занятые обслуживанием образовательных процессов (деканаты, лаборантские, бухгалтерия, отдел капитального строительства). Мы предлагаем ввести в оборот признак «по степени участия в образовательном процессе», что позволит распределить персонал в рамках организации основных образовательных бизнес-процессов.

Классическим образом персонал образовательного учреждения под-

разделяют на списочный и несписочный: списочный – персонал, который числится в штатном расписании учреждения; несписочный – персонал, который привлекается в учреждение для выполнения некоторых работ. Весь списочный персонал бюджетного образовательного учреждения можно разделить на следующие категории, что представлено на рис. 1.



Рис. 1. Структура персонала высшего учебного заведения

- административно-управленческий персонал представлен занятыми организацией управления деятельностью и сотрудниками, занимающими руководящие должности учреждения;
- профессорско-преподавательский персонал представлен работниками, занятыми непосредственно процессом обучения и воспитания студентов, привлекаемыми для обслуживания учебного процесса;
- научно-технический персонал представлен научными работниками, которые принимают участие в исследованиях и разработках за вознаграждение;
- учебно-вспомогательный персонал;
- обслуживающий персонал.

Дадим характеристику выделенных нами категорий. Административно-управленческий персонал состоит из работников, занятых управлением деятельностью образовательного учреждения, который в зависимости от трудовых функций можно разделить на проректоров, начальников отдела, специалистов, экономистов, бухгалтеров и других служащих. Профессорско-преподавательский состав задействован непосредственно осуществлением образовательной деятельности (деканы факультетов, доктора наук, профессора, заведующие кафедрами, кандидаты наук, старшие преподаватели, преподаватели, ассистенты). Научно-технический персонал состоит из ряда должностей сотрудников, занятых научной деятельностью, не являющихся руководителями какого-либо структурного подразделения в высшем учебном заведении. Учебно-вспомогательный персонал – это работники,

обеспечивающие обслуживание процесса образования, занятые подготовкой, обработкой отчетов и документов, представлением необходимой организационно-информационной помощи обучающимся.

К руководителям можно отнести ректора вуза, проректора по учебной работе, проректора по науке, инновациям и цифровизации, проректора по экономике и контрактной службе, проректора по контрольно-аналитической и административной работе, проректора по воспитательной работе [11], руководителя отдела труда и заработной платы, главного бухгалтера, начальника планово-финансового отдела. Бухгалтер, экономист, специалист по закупкам относятся к сотрудникам, выполняющим должностные обязанности, требующие специальных знаний в области экономики. К обслуживающему персоналу образовательного учреждения можно отнести диспетчера, слесаря-сантехника, гардеробщика и других.

Мы считаем, что классификация персонала образовательного учреждения должна включать признак «по уровням управления учреждением». Данный признак позволит распределить управленцев по уровням управления процессами в соответствии с выполняемыми должностными обязанностями, что способствует повышению качества управленческой деятельности, исключает дублирование выполняемых функций. Анализ обеспеченности образовательного учреждения трудовыми ресурсами опирается на исследование кадрового состава организации, учитывая возрастные признаки, гендерную структуру, ученые степени и стаж работы, что дает возможность оценивать качественные изменения кадрового состава.

Методологической основой исследования выступают комплексный и системный подходы, наблюдение, формализации и конкретно-научные методы анализа (методы сравнения, группировок, факторный анализ), опубликованные научные статьи по проблемам анализа обеспеченности персоналом образовательного учреждения.

Результаты

Проведенный нами обзор нормативно-правового регулирования процессов обеспеченности персоналом организаций различных видов деятельности и организационно-правовых форм, выявление особенностей организации управленческих процессов в области кадровой политики, а также изучение специфики деятельности образовательных учреждений высшего образования позволили разработать авторскую классификацию по выделенным нами признакам (по уровням управления образовательным учреждением, по степени участия в образовательном процессе, по категориям персонала, по характеру трудовых отношений, по видам деятельности учреждения, по уровню полученного образования, по видам экономической деятельности привлекаемых специалистов), что представлено в табл. 1.

Таблица 1

Классификация персонала образовательного учреждения высшего образования по выделенным признакам

Классификационный признак	Классификационная группа	Занимаемые должности
1. По уровням управления образовательным учреждением	управление высшего звена (стратегический уровень)	ректор
		первый проректор – проректор по учебной работе
		проректор по науке, инновациям и цифровизации
		проректор по экономике и контрактной службе
		проректор по контрольно-аналитической и административной работе
	управление среднего звена (функциональный уровень)	проректор по воспитательной и социальной работе
		декан
		главный бухгалтер
		начальник учебно-методического управления
		начальник управления капитального строительства
		начальник финансово-экономического управления
		начальник юридического управления
		начальник управления информатизации и компьютерных технологий
	управление низового звена (оперативный уровень)	управление науки, инноваций и информационной политики
		начальник управления студенческого жилищного комплекса
		заведующий кафедрой
		начальник планового отдела
		начальник отдела по регламентации образовательной деятельности
		начальник отдела труда и заработной платы
	исполнительный уровень	начальник отдела научно-исследовательских работ
		начальник отдела аттестации научных кадров
		начальник производственно-технического отдела
		профессор
		доцент
		ст. преподаватель
		преподаватель
		старший научный сотрудник
		научный сотрудник
		стажер-исследователь
		специалист по учебно-методической работе
		методист
		диспетчер
		лаборант кафедры
		экономист
	юрисконсульт	
	инженер	
техник		
программист		
специалист в сфере закупок		

Классификационный признак	Классификационная группа	Занимаемые должности
2. По степени участия в образовательном процессе	сотрудники, непосредственно занятые оказанием образовательных услуг	профессор
		доцент
		ст. преподаватель
		преподаватель
		старший научный сотрудник
		научный сотрудник
	сотрудники, занятые обслуживанием образовательного процесса	стажер-исследователь
		лаборант кафедры
		специалист по учебно-методической работе
		методист
		диспетчер
		уборщица
		инженер
		3. По категориям персонала
первый проректор – проректор по учебной работе		
декан		
главный бухгалтер		
начальник учебно-методического управления		
заведующий кафедрой		
начальник планового отдела		
начальник отдела по регламентации образовательной деятельности		
профессорско-преподавательский	начальник производственно-технического отдела	
	профессор	
	доцент	
	ст. преподаватель	
научно-технический	преподаватель	
	старший научный сотрудник	
	научный сотрудник	
учебно-вспомогательный	стажер-исследователь	
	специалист по учебно-методической работе	
	методист	
	диспетчер	
обслуживающий	лаборант кафедры	
	охранник	
	уборщик производственных и служебных помещений	
	дворник	
	библиотекарь	
медсестра		

Классификационный признак	Классификационная группа	Занимаемые должности
4. По характеру трудовых отношений	списочный персонал	профессор
		доцент
		ст. преподаватель
		преподаватель
	несписочный персонал	специалисты-практики (привлекаемые в рамках государственной итоговой аттестации)
		внештатные совместители
персонал, работающий на условиях аутсорсинга		
5. По видам деятельности учреждения	образовательная	первый проректор – проректор по учебной работе
		профессор
		доцент
		ст. преподаватель
		преподаватель
	научная	проректор по науке, инновациям и цифровизации
		старший научный сотрудник
		научный сотрудник
	инновационная	заведующий научной лабораторией
		начальник отдела защиты интеллектуальной собственности
		ведущий инженер
	воспитательная	специалист центра развития карьеры
		проректор по воспитательной и социальной работе
		куратор студенческой группы
	международная	тренер
		начальник отдела международного сотрудничества
		переводчик
	экономическая	ведущий специалист
		проректор по экономике и контрактной службе
		главный бухгалтер
		экономист по труду
внутренний контролер		
6. По уровню полученного образования	наличие ученой степени	внутренний аудитор
		ректор
		первый проректор – проректор по учебной работе
		декан
		профессор
	наличие высшего образования	доцент
		главный бухгалтер
		преподаватель
		начальник отдела труда и заработной платы
		юрисконсульт
	наличие неоконченного высшего образования	главный инженер
		методист
		диспетчер
		лаборант кафедры

Классификационный признак	Классификационная группа	Занимаемые должности
	наличие среднего профессионального образования	электрик
		механик
		медсестра
	наличие среднего общего образования	диспетчер
		уборщица
		охранник
	наличие незаконченного среднего общего образования	диспетчер
		уборщица
		охранник
7. По видам экономической деятельности привлекаемых специалистов	персонал государственно-политической сферы	военные
		представители политических партий
		общественные деятели
		государственные служащие
	персонал социально-культурной сферы	медицинские работники
		работники культуры
		работники искусства
	персонал материальной сферы деятельности	работники строительной сферы
		торговые работники
		работники транспорта
	персонал финансовой сферы деятельности	банкиры
		брокеры
		дилеры
	наличие среднего профессионального образования	электрик
		механик
		медсестра
	наличие среднего общего образования	диспетчер
		уборщица
		охранник
	наличие незаконченного среднего общего образования	диспетчер
		уборщица
охранник		

Представленная в табл. 1 классификация персонала образовательного учреждения высшего образования по семи классификационным признакам позволяет детализировать персонал в соответствии со спецификой его деятельности и в рамках экономического анализа, дает возможность оценить использование времени работы, состава и движения персонала, а также позволяет анализировать состав и структуру расходов образовательного учреждения высшего образования на оплату труда.

В табл. 2 обоснованы функции и задачи персонала образовательно-

го учреждения высшего образования по выделенным категориям на основе организационно-управленческой структуры ФГБОУ ВО «ВГУ».

Таблица 2

Функции и задачи персонала образовательного учреждения
высшего образования по выделенным категориям

Категории персонала	Должности	Функции и задачи
I. Административно-управленческий персонал	Ректор	управление высшим учебным заведением.
	Первый проректор – проректор по учебной работе	осуществляет руководство учебного процесса, определяет цели и стратегии учебной деятельности.
	Проректор по науке, инновациям и цифровизации	управление и организация научно-исследовательской работы, принимает участие в рабочих совещаниях, касающихся науки и инноваций.
	Проректор по экономике и контрактной службе	осуществляет руководство финансовой системы; разработка финансовых целей и стратегии университета; управление государственными закупками вуза.
	Проректор по контрольно-аналитической и административной работе	обеспечение и контроль деятельности по ведению кадрового делопроизводства; осуществление прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях, по приему и увольнению сотрудников вуза, изменения трудовых договоров; утверждение положений по структурным подразделениям;
	Главный бухгалтер	подготавливает и утверждает план счетов бухгалтерского учета вуза, содержащего синтетические и аналитические счета, форм первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, форм внутренней бухгалтерской отчетности; обеспечивает организацию проведения инвентаризации и оценки имущества и обязательств, документальное подтверждение их наличия, состояния и оценки; руководит формированием информационной системы бухгалтерского учета и отчетности в соответствии с требованиями бухгалтерского, налогового, статистического и управленческого учета, обеспечивает предоставление необходимой бухгалтерской информации внутренним и внешним пользователям.
Начальник планово-финансового отдела	правильно распределяет источники финансирования производственно-хозяйственной деятельности бюджетного учреждения; контролирует выполнение финансового плана и бюджета, внебюджетных фондов; осуществляет руководство разработкой проектов перспективных и текущих финансовых планов, прогнозных балансов и бюджетов денежных средств.	

Категории персонала	Должности	Функции и задачи
II. Профессорско-преподавательский состав	Заведующий кафедрой	осуществляет работу по организации всех видов учебных дисциплин; утверждает планы кафедр, индивидуальные планы работы преподавателей; осуществляет распределение учебной нагрузки между работниками кафедры; обеспечивает повышение квалификации сотрудников.
	Профессор	осуществляет контроль и оценку знаний студентов и магистрантов; разрабатывает рабочие учебные программы, координирует деятельность сотрудников при разработке учебно-методических комплексов; обеспечивает руководство над научно-педагогическими кадрами;
	Доцент	преподавание по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры; проводит оценку и контроль среза знаний студентов; организует подготовку и проведение научно-практических конференций; осуществляет групповое консультирование и организацию мероприятий, осуществляющих педагогическую поддержку профессионального и личностного роста студентов.
	Старший преподаватель	проводит все виды учебных занятий, учебной работы; создает условия для формирования у студентов основных составляющих компетентности, обеспечивающих успешность будущей профессиональной деятельности выпускников; принимает участие в научно-методической работе кафедры; принимает участие в подготовке и составлении учебно-методических пособий.
	Преподаватель	проводит обучение студентов в соответствии с федеральными стандартами; организует и контролирует самостоятельную работу обучающихся; взаимодействует с заинтересованными учреждениями в рамках осуществления деятельности; обеспечивает выполнение учебных планов и программ; систематически проходит повышение квалификации.

Категории персонала	Должности	Функции и задачи
III. Научно-технический персонал	Старший научный сотрудник	осуществление научного руководства над исследованием; разработка научно-технических решений по наиболее сложным задачам; подготавливает результаты исследований для публикаций;
	Научный сотрудник	собирает, обрабатывает, выражает результаты научно-технической информации, проводит анализ передовой отечественной и зарубежной литературы, результаты экспериментов и исследований;
	Стажер-исследователь	сотрудник выполняет исследования под руководством ответственного исполнителя; реализует техническое обеспечение исследований, разрабатывает предложения по его улучшению.
IV. Учебно-вспомогательный персонал	Специалист по учебно-методической работе	осуществляет сбор и хранение необходимых документов; обрабатывает персональные данные обучающихся; осуществляет подготовку документации на восстановление и перевод в вуз; выполняет приказы декана факультета;
	Методист	осуществление нагрузки между кафедрами факультета; составление документации выполнения почасовой нагрузки на кафедрах; предоставлять ежедневную, еженедельную и ежемесячную отчетности по результатам работы по требованию непосредственного руководителя и в соответствии с формами, утвержденными руководителем.
	Диспетчер	составляет график использования аудиторного фонда; фиксирует несоответствия в выполнении учебной нагрузки с целью урегулирования расписания занятий и недопущения неточностей образовательного процесса.
	Лаборант кафедры	обеспечивает студентов методическими материалами, планами для семинарских и практических занятий; информирует преподавателей и студентов об изменении расписания; принимает участие в подготовке необходимых отчетов;

Категории персонала	Должности	Функции и задачи
V. Обслуживающий	Охранник	осуществляет охрану корпусов; проверяет пропускную способность студентов и преподавателей; осуществляет контроль и проверку систем пожаротушения.
	Уборщик производственных и служебных помещений	обеспечивает постоянную чистоту учебных площадей и административных помещений.
	Дворник	обеспечивает чистоту прилегающей к учреждению территории; осуществляет сбор и отгрузку мусора и отходов; осуществляет расстановку урн для мусора; наблюдает за состоянием обслуживаемой территории.

Представленные в табл. 2 функции и задачи персонала по основным категориям работников позволяют обеспечивать мотивацию и компетентность персонала, а также совершенствовать критерии эффективного контракта работников.

Заключение

Нами проведена классификация персонала в соответствии с потребностями экономического анализа обеспеченности персоналом бюджетного образовательного учреждения по следующим признакам: по уровням управления образовательным учреждением, по степени участия в образовательном процессе, по категориям персонала, по характеру трудовых отношений, по видам деятельности учреждения, по уровню полученного образования, по видам экономической деятельности привлекаемых специалистов. Результаты исследования обусловлены достижением цели управления персоналом, направленной на определение оптимального количества сотрудников в соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, обладающих необходимой квалификацией и опытом в области оказания образовательных услуг, что способствует рациональному использованию кадров и повышению уровня квалификации.

Разработанная нами классификация персонала позволит расширить возможности применения аналитического инструментария в оценке эффективности деятельности персонала образовательного учреждения. Особенности функционирования персонала образовательного учреждения высшего образования заключаются в возможности совмещать несколько должностей одним сотрудником. Например, работник, относящийся к профессорско-преподавательскому составу, может не только осуществлять основной вид деятельности – участие в образовательном процессе, но и

занимать административно-управленческую должность. Данное обстоятельство необходимо учитывать как при проведении анализа деятельности персонала в целом, так и отдельно по каждой категории. При назначении работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, на административно-управленческую должность необходимо использовать элементы компетентностного анализа, что позволит не только повысить эффективность использования сотрудника при совмещении должностных обязанностей, оценить соответствие административно-управленческой должности в рамках использования инструментария формирования планов повышения квалификации и развития персонала.

Список источников

1. Положение по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): приказ Министерства финансов Российской Федерации от 06.07.1999 № 43н (ред. от 29.01.2018).
2. Годовой отчет о деятельности ФГБОУ ВО «ВГУ за 2021 год» // Доступно: <https://www.vsu.ru/ru/university/docs/report2021.pdf>.
3. Коробейникова Л.С. Анализ уровня вознаграждений персонала по категориям работников образовательной организации / Л.С. Коробейникова, Е.В. Щекунских // *Актуальные проблемы учета, экономического анализа и финансово-хозяйственного контроля деятельности организации: материалы IX Международной конференции*: в 2 ч. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2021, ч. 3, с. 67-72.
4. Коробейникова Л.С. Оценка существующих подходов к определению трудовых ресурсов экономического субъекта / Л.С. Коробейникова, Е.В. Щекунских // *Современная экономика: проблема и решения*, 2018, no. 5 (101), с. 51-58.
5. Коробейникова Л.С. Реализация принципа профессионализма в деятельности сотрудников контрактной службы заказчика // *Управление персоналом в программах подготовки менеджеров: сборник статей международного научно-практического семинара (двенадцатое ежегодное заседание)*. Воронеж, Изд-во ВГУ, 2015, с. 47-50.
6. *Корпоративный анализ*: учебник для вузов / Д.А. Ендовицкий, И.В. Полухина, Л.С. Коробейникова. 2-е изд., перераб. и доп. Москва, Издательство Юрайт, 2021. 214 с.
7. Купрюшина О.М. *Документационное обеспечение делового общения*: учебное пособие / О.М. Купрюшина, Л.С. Коробейникова; [под ред. проф. Д.А. Ендовицкого]. Москва, Магистр, 2011. 302 с.
8. Остапенко Ю.М. *Экономика труда*: учебное пособие. Москва, Риор, 2019. 223 с.
9. Учет, анализ и контроль в корпорациях: монография / [под ред. Д.А. Ендовицкого]; Воронежский государственный университет. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2018. 332 с.
10. Щекунских Е.В. Анализ профессорско-преподавательского состава образовательной организации и уровня его вознаграждения / Е.В. Щекунских, Л.С. Коробейникова // *Модернизация экономики России: тезисы IX Всероссийской научно-практической конференции для магистрантов*: в 3 ч. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2021, ч. 3, с. 89-90.
11. Щекунских Е.В. Функции и классификация персонала образовательной организации как объекта экономического анализа / Е.В. Щекунских, Л.С. Коробейникова. // *Модернизация экономики России: тезисы VIII Всероссийской научно-практической конференции для магистрантов*: в 2 ч. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2020, ч. 2, с. 107-108.
12. *Экономический анализ расчетов корпораций*: учебное пособие / Д.А. Ендовицкий, И.В. Полухина, Л.С. Коробейникова. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2018. 154 с.

CLASSIFICATION OF PERSONNEL OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION IN ACCORDANCE WITH THE NEEDS OF ECONOMIC ANALYSIS

Korobeinikova Larisa Sergeevna, Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof.
Shchekunskikh Ekaterina Vitalievna, M. Sc.

Voronezh State University, Universitetskaya pl., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: korobeinikova@vsu.ru; catiwa@mail.ru

Importance: constantly changing economic conditions and structures of financing the activities of educational institutions lead to the need to optimize the number and quality of teaching staff, pay attention to the analysis of the compliance of the competence level of the teaching staff with their assignments within the framework of the provision of educational services. The practical significance of the conducted research lies in the use of existing elements of regulatory regulation and labor process management practices to build a classification of the teaching staff of a budgetary educational institution of higher education. *Purpose:* to develop a classification of the staff of an educational institution in accordance with the needs of the economic analysis of the use of labor resources providing educational services of inadequate quality, to intensify the solution of applied tasks in the field of organization and achievement of unity of educational, scientific, creative activity of students. *Research design:* in order to solve the tasks set, it is necessary to identify the functions and justify the sphere of economic interests of the educational institution's workforce, to develop a classification of the staff of an educational institution of higher education depending on the tasks and functions performed for the current and prospective assessment of the provision of personnel of an educational institution by category and age composition. *Results:* a classification of the staff of an educational institution has been developed in accordance with the needs of the economic analysis of its use according to the newly identified characteristics (by levels of management of an educational institution, by the degree of participation in the educational process, by categories of personnel, by the nature of labor relations, by types of activities of the institution, by the level of education received, by types of economic activity of the specialists involved), which made it possible to detail the staff of the educational institution in accordance with the specifics of its activities, features of the construction of organizational and managerial processes and the level of education received.

Keywords: staff of an educational institution, job responsibilities, categories of personnel, nature of labor relations.

References

1. Polozhenie po buhgalterskomu uchetu «Buhgalterskaja otchetnost' organizacii» (PBU 4/99): prikaz Ministerstva finansov Rossijskoj Federacii ot 06.07.1999 № 43n (red. ot 29.01.2018).
2. Godovoj otchet o dejatel'nosti FGBOU VO «VGU za 2021 god. Available at: <https://www.vsu.ru/ru/university/docs/report2021.pdf>.
3. Korobejnikova L.S. Analiz urovnja voznagrazhdenij personala po kategorijam rabotnikov obrazovatel'noj organizacii / L.S. Korobejnikova, E.V. Shhekunskih. *Aktual'nye problemy ucheta, jekonomicheskogo analiza i finansovo-hozjajstvennogo kontrolja dejatel'nosti organizacii: materialy IX Mezhdunarodnoj konferencii*: v 2 ch. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU, 2021, Ch. 3, pp. 67-72.
4. Korobejnikova L.S. Ocenka sushhestvujushih podhodov k opredeleniju trudovyh resursov jekonomicheskogo sub#ekta / L.S. Korobejnikova, E.V. Shhekunskih. *Sovremennaja jekonomika: problema i reshenija*, 2018, no. 5 (101), pp. 51-58.
5. Korobejnikova L.S. Realizacija principa professionalizma v dejatel'nosti so-trudnikov kontraktnoj sluzhby zakazchika. *Upravlenie personalom v programmah podgotovki menedzherov*: sbornik statej mezhdunarodnogo nauchno-prakticheskogo seminaru (dvenadcatoe ezhegodnoe zasedanie). Voronezh, Izd-vo VGU, 2015, pp. 47-50.
6. *Korporativnyj analiz*: uchebnik dlja vuzov / D.A. Endovickij, I.V. Poluhina, L.S. Korobejnikova. 2-e izd., pererab. i dop. Moscow, Izdatel'stvo Jurajt, 2021. 214 p.
7. Kuprjushina O.M. *Dokumentacionnoe obespechenie delovogo obshhenija*: uchebnoe posobie / O.M. Kuprjushina, L.S. Korobejnikova; [pod red. prof. D.A. Endovickogo]. Moscow, Magistr, 2011. 302 p.
8. Ostapenko Ju.M. *Jekonomika truda*: uchebnoe posobie. Moscow, Rior, 2019. 223 p.
9. Uchet, analiz i kontrol' v korporacijah: monografija / [pod red. D.A. Endovickogo]; Voronezhskij gosudarstvennyj universitet. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU, 2018. 332 p.
10. Shhekunskih E. V. Analiz professorsko-prepodavatel'skogo sostava obrazovatel'noj organizacii i urovnja ego voznagrazhdenija / E.V. Shhekunskih, L.S. Korobejnikova. *Modernizacija jekonomiki Rossii: tezisy IX Vserossijskoj nauchno-prakticheskoi konferencii dlja magistrantov*: v 3 ch. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU, 2021, Ch. 3, pp. 89-90.
11. Shhekunskih E.V. Funkcii i klassifikacija personala obrazovatel'noj organizacii kak ob#ekta jekonomicheskogo analiza / E.V. Shhekunskih, L.S. Korobejnikova. *Modernizacija jekonomiki Rossii: tezisy VIII Vserossijskoj nauchno-prakticheskoi konferencii dlja magistrantov*: v 2 ch. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU, 2020, Ch. 2, pp. 107-108.
12. *Jekonomicheskij analiz raschetov korporacij*: uchebnoe posobie / D.A. Endovickij, I.V. Poluhina, L.S. Korobejnikova. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU, 2018. 154 p.