

Данчевская Анастасия Викторовна

магистрант

ФГБОУ ВПО «Байкальский государственный

университет экономики и права»

г. Иркутск, Иркутская область

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аннотация: в статье отражены основные проблемы в области мотивации и стимулирования труда научно-педагогических работников высших учебных заведений. Автором была рассмотрена специфика педагогического труда, состоящая в его разноплановости и многозадачности. На основе анализа результатов, проводимых российскими вузами исследований сделан вывод о наиболее приемлемого для научно-педагогических кадров вида мотивации.

Ключевые слова: мотивация, эффективный контракт, профессорско-преподавательский состав, научно-педагогические кадры.

Современные тенденции в научно-образовательной сфере требуют максимального раскрытия и совершенствования человеческого ресурса, чтобы обеспечить устойчивость организации и успешность её функционирования. От качества научно-педагогических кадров напрямую зависит судьба вуза, так как современные учебные заведения (особенно государственные) подвержены большому количеству рисков: аккредитации, лицензирование, проверки на эффективность и прочее. В этих условиях тема мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава (ППС) высших учебных заведений является одной из наиболее актуальных проблем в реформировании высшей школы, связанной с переходом вузов на систему так называемого «эффективного контракта». В программе поэтапного совершенствования оплаты системы труда в государственных учреждениях на 2012–2018 гг. [4], эффективный контракт определяется как трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его долж-

ностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки. Иными словами, новая система оплаты труда, называемая «эффективным контрактом», призвана стать одним из наиболее весомых инструментов стимулирования труда научно-педагогических кадров.

Сложность управления ППС обуславливается в первую очередь творческой и интеллектуальной спецификой педагогического труда, а также невозможностью немедленно и количественно определить результат его работы. Труд преподавателя вуза относится к одному из наиболее сложных, поскольку предполагает одновременное выполнение учебной, воспитательной, учебно-методической, организационно-управленческой и научно-исследовательской функций. Научно-педагогический труд относится к высокоинтеллектуальным видам деятельности, которые не могут стимулироваться на основе простой схемы оплаты. Требуются моральные, психологические и социальные стимулы. Более того, при разработке мотивационных и стимулирующих программ необходимо учитывать существующий опыт других вузов [3].

Система мотивации ППС должна строиться на основе удовлетворения потребностей преподавателя и включать как материальное (денежное и неденежное), так нематериальное стимулирование. О важности присутствия неденежного стимулирования говорят результаты проводимых в вузах исследований.

Так, анализ мотивационных характеристик ППС на примере таймырского филиала ЛГУ им. А. С. Пушкина [2], проведенный в 2014 г., показал, что наиболее выражены у большинства преподавателей вуза ориентации на альтруизм и на процесс. Для более половины преподавателей характерны высокие значения по шкале альтруизм, следовательно, большинство преподавателей стремятся действовать, прежде всего, на пользу другим, часто в ущерб себе. Высоко выраженная ориентация на процесс (свойственна для 49% опрошенных), свидетельствует о том, что для преподавателей важно, чтобы само занятие было интересным.

Кроме того, 42% респондентов показали внутреннюю мотивацию трудовой деятельности. Они ориентированы в профессиональной деятельности на ее общественную и личную значимость. 28% обследуемых преподавателей вуза имеют ведущей внешней положительную мотивацию, они в трудовой деятельности ориентированы на материальное стимулирование. Отрицательная внешняя мотивация характерна для 30% ППС, то есть мотивами их эффективной деятельности являются наказание, критика, осуждения и других санкций негативного характера.

В марте 2014 г. В Тюменском государственном нефтегазовом университете было проведено исследование [1], направленное на выявление мотивов профессиональной деятельности ППС. Подавляющим большинством опрошенных были выделены пять наиболее важных критериев: возможность наиболее полной самореализации (91%); возможность заниматься научно-исследовательской работой (90%); возможность заниматься самообразованием (86%); удобный режим работы (83%); гарантированная заработная плата и разные виды материальной поддержки (79%). Более половины респондентов данного исследования указали в качестве максимально действенных видов мотивации следующие (составили 30% от всех видов):

1. Персональный повышающий коэффициент к окладу, доплата за интенсивность труда, за качество выполняемых работ и пр. (94%).
2. Компенсация работникам части расходов по обслуживанию ипотечных кредитов в рамках Программы ипотечного кредитования жилищного строительства для работников университета (90%).
3. Публичное признание, признание со стороны руководителей и коллег (86%).
4. Участие в разработке проектов в рамках программ развития университета, в том числе в качестве руководителей проекта, включение работника в экспертную группу (83%).
5. Включение в резерв управленческих кадров вуза, формирование плана карьеры (71%).

6. Награды университета, Тюменской области, отраслевые (69%).

7. Размещение фотографии сотрудника на Доске почета, Галерее лидера (61%).

8. Премирование сотрудников за высокие результаты и качество работы по проектам и программам развития университета (64%).

9. Частичная оплата санаторно-курортного лечения (52%).

Таким образом, можно сделать вывод, что среди видов мотивации для преподавателей высшей школы наиболее значимой является нематериальная мотивация (социальная, административно-психологическая), в то время как «эффективным контрактом» на первое место ставятся различные системы материального денежного стимулирования. Современное состояние высшего образования требует создания такой системы стимулирования, которая комплексно выполняла бы множество функций [5]. Считаем, что для эффективной мотивации и стимулирования труда ППС необходимо разрабатывать продуманные мотивационные программы, в которых «эффективный контракт» будет фигурировать наряду с другими мотиваторами.

Список литературы

1. Аквазба Е.О. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией / Е.О. Аквазба, П.С. Медведев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №1–1.

2. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=18608> (дата обращения: 03.05.2016).

3. Белов В.Г. Мотивационные характеристики ППС высшего учебного заведения / В.Г. Белов // Ученые записки. – 2014. – №6 (112). – С. 24–28.

4. Боровская М.А. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений / М.А. Боровская, М.Р. Бечвая, М.А. Масыч // Сборник научных трудов SWorld: Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании'2012». – Выпуск 4. – Том 29. – Одесса: КУПРИЕНКО, 2012. – С. 80–87.

5. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р.

6. Сергеичева И.А. Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования / И.А. Сергеичева // Управление в современных системах. – 2015. – №1 (5). – С. 55–60.