

М. С. Соловцова

*Старший преподаватель,
msolovtsova@bk.ru*

*Кафедра «Экономики, менеджмента
и организации государственных закупок»,
Академия гражданской защиты МЧС России,
Москва, Российская Федерация*

Е. А. Попова

*Кандидат исторических наук,
s_elen97@mail.ru*

*Кафедра «Экономики, менеджмента
и организации государственных закупок»,
Академия гражданской защиты МЧС России,
Москва, Российская Федерация*

Стимулирование труда преподавателей как фактор, влияющий на качество образовательного процесса

***Аннотация.** В статье рассматриваются методы стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений. Проанализированы формы стимулирования труда, повышающие качество трудовой деятельности преподавателей. Сделаны выводы о необходимости соответствия мотивационных ожиданий научно-педагогических работников методам реализуемой компенсационной политики образовательных организаций высшего образования.*

***Ключевые слова:** стимулирование труда, оплата труда, научно-педагогические работники, профессорско-преподавательский состав, образовательные организации высшего образования.*

M. S. Solovtsova

*Senior lecturer,
msolovtsova@bk.ru*

*Economics, management and organization of public procurement Department,
Academy of civil defense EMERCOM of Russia,
Moscow, Russian Federation*

E. A. Popova

*Cand. Sci. (Hist.),
s_elen97@mail.ru*

*Economics, management and organization of public procurement Department,
Academy of civil defense EMERCOM of Russia,
Moscow, Russian Federation*

Incentives the work to teaching staff as the factor influencing the quality of the educational process

Annotation. *In the article considers the methods of to higher educational institutions teachers' labor. Analyzed forms of incentives that improve the quality of teachers work. Conclusions are drawn about the need to match the motivational expectations of scientific and pedagogical workers to the methods of the higher educational institutions compensatory policy.*

Keywords: *labor stimulation, wages, scientific and pedagogical workers, teaching staff, educational organizations of higher education.*

Модернизация системы образования является необходимым условием для формирования инновационной экономики, являющейся основой динамичного экономического роста и социального развития общества, фактором благополучия граждан и безопасности страны. Приоритетной задачей российской образовательной политики является повышение доступности качественного образования на основе сохранения его фундаментальности и соответствия потребностям личности, общества и государства. Непрерывное развитие технологий, внедрение инноваций, модернизация экономики требуют от образовательной системы подготовки высококвалифицированных кадров с высоким уровнем знаний для решения возникающих перед обществом задач.

В настоящее время в российской образовательной системе происходит большое количество преобразований, обусловленных изменениями в федеральных государственных образовательных стандартах. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. ставит перед научно-педагогическими работниками такие задачи, как повышение качества подготовки студентов, привлечение обучающихся к участию в научных исследованиях под руководством научных руководителей, использование инновационных методов и технологий в образовательной деятельности.

Однако, в процессе реализации образовательных услуг образовательными организациями высшего образования зачастую наблюдается

следующая ситуация – выпускники учебных заведений, получившие те или иные степени высшего образования (бакалавриат, магистратура, аспирантура), а также слушатели существующих программ дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка, повышение квалификации и др.) не демонстрируют полученных профессиональных качеств на том уровне компетентности, который требуется работодателю, и не обладают в необходимой степени знаниями, умениями и навыками в своей профессиональной области¹.

Данное явление свидетельствует о наличии проблем в сфере образования, влияющих на его качество и тормозящих осуществление новой образовательной политики. Существующая на данный момент российская система образования фактически не подразумевает какой-либо ответственности учебного заведения за конечные результаты его образовательной деятельности, и, как следствие, данной ответственности нет и у преподавателя – основного участника образовательного процесса. Кроме того, отсутствует необходимая мотивация для формирования подобной ответственности у преподавателя, так как на данный момент практически отсутствует зависимость оклада научно-педагогических работников от их трудовых достижений, что проявляется в статичности окладов, не отражающих в полной мере личностные характеристики сотрудников.

Деятельность специалистов, занятых в сфере образования, имеет свои специфические особенности – в отличие от других видов деятельности, где имеется возможность контролировать весь цикл производства продукта и с достаточной точностью определять степень его качества и готовности, – для сферы образования характерна ситуация, когда невозможно применить какие-либо жесткие рамки к методам оценки результативности образовательного процесса, так как необходимо учитывать индивидуальную специфику личности каждого преподавателя и огромное разнообразие контингента учащихся, обладающих собственными индивидуальными мотивациями и независимыми сознаниями. Мастерство преподавателя в данном случае заключается в том, чтобы уметь правильно выбрать форму и методы обучения, варьируя их в зависимости от имеющегося состава группы обучаемых. Таким образом, с уверенностью утверждать, что деятельность преподавателя является успешной, возможно лишь при рассмотрении ее конечных результатов на протяжении определенного отрезка времени. Кроме того, о качестве

¹ Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования: монография / М. С. Соловцова, П. И. Ананченкова, С. А. Шапиро. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. С. 4.

работы педагога можно судить по показателям эффективности подготовленных им проектов образовательного процесса.

На фоне происходящего реформирования системы российского образования четко прослеживается тенденция повышения интенсивности конкурентной борьбы между высшими учебными заведениями. Факторы, непосредственно влияющие на степень конкурентоспособности образовательного учреждения, большинством исследователей традиционно классифицируются на две основные группы – внешние и внутренние, внутри которых существует ряд подгрупп, деление на которые обусловлено присущими каждой из них своей природой, характера и силы воздействия на конкурентоспособность учебного заведения. Основным критерием конкурентоспособности образовательного учреждения является эффективность его рыночной деятельности, непосредственно выражающаяся в уровне качества предоставляемых им образовательных услуг.

К основным факторам, влияющим на конкурентоспособность учреждения извне (т. н. макроуровень) относятся структурно-отраслевые, политико-правовые, экономические, научно-технологические, инфраструктурные, социально-демографические, региональные (например, уровень научно-технического и экономического развития конкретного региона), и др.

К основным факторам, действующим на микроуровне (внутренним факторам), относятся организационно-управленческие (организация структуры управления, качество профессорско-преподавательских кадров, качество контингента учащихся, количество специальностей, различных форм и направлений обучения, качество предоставляемых образовательных услуг и т.д.), маркетинговые (рекламная деятельность, ценовая политика вуза и т.п.), инновационные, материально-технические, информационно-коммуникационные и др.

Внутренние факторы в представленной классификации могут рассматриваться как потенциальные возможности образовательного учреждения. Именно этим факторам, на наш взгляд, принадлежит определяющая роль в процессе формирования качества образовательных услуг, и особой значимостью среди этих факторов обладает качество профессорско-преподавательского состава, которое является одним из главных условий, обеспечивающих конкурентные преимущества учебного заведения, определяющие степень его делового потенциала.

Анализ исследований факторов влияющих на качество предоставляемых образовательных услуг высшими учебными заведениями показывает, что важнейшим среди них является материальное стимулирова-

ние профессорско-преподавательского состава, и это обязательно нужно учитывать при разработке и планировании проектов по развитию вуза. Материальное вознаграждение является не просто компенсацией затраченных человеком энергии, времени, усилий, интеллектуального труда, но прежде всего, является признанием ценности, важности и статуса работника для организации.

По мнению С.А. Шапиро, стимулирование труда – это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников. Стимулирование является средством удовлетворения конкретных, по большей части материальных, потребностей работников, одновременно вмещая в себя и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и как работника одновременно².

При этом механизм стимулирования противоположен по направленности механизму мотивации работника, так как направлен не на профессионально-личностное развитие работников, а на их закрепление на рабочем месте путем применения различных надбавок (за выслугу лет, за вредность, и т.п.). Однако, в рыночных условиях стимулирование труда приобретает очень важное значение как неотъемлемая составляющая проводимой мотивационной политики компании. Стимулирование труда, учитывающее насущные потребности работника, дополняет политику мотивации труда, направленную на достижение стратегических целей, стоящих перед компанией и работником и согласованных между собой, и способствует повышению трудовой мотивации, удовлетворенности процессом труда и качества трудовой жизни.

Основой материального вознаграждения является заработная плата сотрудника, кроме того, в роли фактора повышения мотивации может выступать выплата дополнительных вознаграждений в виде премий. Также, немаловажное значение имеют дополнительные стимулы, такие как оплата транспортных расходов, скидки на покупку товаров и услуг, производимых фирмами, на которых работают люди, медицинское обслуживание, страхование жизни, оплата временной нетрудоспособности, отпуск, пенсии и др. Они, как правило, являются элементами социальной политики организации, не только увеличивая уровень благосостояния работников организации, но и повышая имидж компании, как работодателя в глазах ее сотрудников. Трудовой кодекс РФ выделяет особенности регулирования труда педагогических работников, заклю-

² Шапиро С.А. Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. Монография. М.: ИД «АТИСО», 2011. С. 121.

чающиеся, в том числе, в сокращенной продолжительности рабочей недели (36 часов), ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске, праве на длительный (сроком до одного года) отпуск, предоставляемый один раз в 10 лет.

Безусловно, для повышения мотивации педагогов необходимо материально поощрять, как за качественные интересные проекты, так и за высокие результаты в образовательном процессе.

Мы полагаем, что рационально построенная система нормирования заработной платы является рычагом, позволяющим ощутимо увеличить результативность труда, и считаем целесообразным, при расчете материального вознаграждения в высших учебных заведениях, использовать компетентностную форму оплаты труда, предполагающую разделение заработной платы преподавателя на отдельные составляющие в соответствии с его индивидуальными трудовыми параметрами. При использовании компетентностной формы оплаты труда учитывается квалификационная категория, к которой относится сотрудник, а также его личностные характеристики и достигнутые им результаты трудовой деятельности. Размер компетентностной оплаты труда должен оговариваться при приеме на работу и прописываться в трудовом договоре, в который могут вноситься изменения при переводе сотрудника в другое подразделение высшего учебного заведения, а также при кадровой ротации.

Компетентностная система оплаты труда включает в себя три основных компонента — первоначальный базовый уровень оплаты труда, коэффициент индивидуальных характеристик, а также коэффициент индивидуальных достижений и результатов труда³.

Первоначальный базовый уровень выступает в виде переменной величины при расчете оклада сотрудника и зависит от того к какому структурному подразделению высшего учебного заведения (кафедра, ЦДПО и др.) он относится. При установлении базового уровня оплаты труда сотрудников высших учебных заведений необходимо учитывать рыночную ставку заработной платы и существующий уровень инфляции.

Вторым важным элементом компетентностной системы оплаты труда, является учет индивидуальных характеристик сотрудника в виде специального коэффициента, позволяющего повысить вариабельность базового уровня заработной платы. Мы считаем, что внедрение данного коэффициента является важной составляющей в обеспечении дифференцированного подхода к стимулированию труда как начинающих,

³ Соловцова М.С. Инновационные подходы к повышению эффективности стимулирования труда персонала высших учебных заведений // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. Том 7, № 5.

так и высококвалифицированных специалистов, работающих в одном подразделении высшего учебного заведения. Высококвалифицированных специалистов, имеющих большой стаж работы и реальные научно-педагогические достижения в образовательном процессе, важно стимулировать более высоким уровнем материального вознаграждения, в сравнении с другими сотрудниками. Внедрение коэффициента индивидуальных характеристик, учитывающего опыт работы в высших учебных заведениях, наличие ученой степени или ученого звания, применение инновационных методов в учебном процессе и т.п., поможет разграничить уровни оплаты труда, а также будет способствовать привлечению и удержанию квалифицированных специалистов, обладающих специальными знаниями в данной предметной области. Руководство вуза должно определить наиболее весомые характеристики для каждой определенной группы научно-педагогических работников, от которых будет зависеть соответствующий коэффициент, добавляемый к первоначальному базовому уровню, и присвоить определенный коэффициент индивидуальных характеристик каждому работнику, отвечающему установленным требованиям.

Третьим элементом предлагаемой системы нормирования труда является коэффициент индивидуальных достижений и результатов труда сотрудника высшего учебного заведения, учитывающий издание им учебников, учебных пособий, монографий, научных статей, повышение квалификации и т.п. Структура коэффициента индивидуальных достижений и результатов труда сотрудника должна определяться руководством высшего учебного заведения и может быть различной, в зависимости от ценностных ориентаций руководства, стиля управления, опыта и традиций конкретного образовательного учреждения и т.д. Учет коэффициента индивидуальных достижений и результатов труда работников позволяет развивать трудовую активность, направлять ее в нужном для организации направлении, повышать профессиональные навыки, снижать текучесть кадров, а также ориентировать сотрудников на максимальный уровень достижений в трудовой деятельности. Введение данного коэффициента при расчете компетентностного уровня оплаты труда, предполагает ежегодный пересмотр величины заработной платы в зависимости от тех новых результатов и освоенных профессиональных навыков, которые приобрел сотрудник. При работе с данным показателем необходимо составить, так называемый, перечень позиций, учитывающий личностные показатели сотрудника и включающий в себя в четкую конкретизацию его обязанностей. Отталкиваясь от этого перечня, в итоге, будет составляться список критериев, отражающий фактическое раз-

витие сотрудника. По итогам учебного года, будут подводиться результаты в баллах, которые необходимо будет учитывать при формировании базового уровня оплаты или материального вознаграждения⁴.

При формировании системы вознаграждений и осуществлении выплат важно учитывать стереотипы, сложившиеся в сознании большого количества людей в процессе перехода нашей страны к рыночным отношениям. Например, выплата (дополнительный стимул) может восприниматься сотрудниками как своеобразный подарок руководства, вследствие чего будет неспособна стимулировать их на достижение эффективных результатов деятельности, либо гарантированная премия (квартальная, ежемесячная) воспринимается работником как неотъемлемая часть основной заработной платы и не стимулирует его к профессиональным достижениям в перспективе. Кроме того, могут быть установлены невыполнимые условия для получения вознаграждения (например, руководством поставлена слишком высокая планка требуемого результата), и невозможность получения в такой ситуации материального поощрения демотивирует сотрудников, так как нарушается один из основных принципов стимулирования – доступность вознаграждения⁵.

Таким образом, необходимо понимать, что неотъемлемой частью премирования должно быть четкое осознание самим работником тех результатов, за достижение которых он получает вознаграждение, что эффективность системы вознаграждения зависит от справедливой оценки со стороны сотрудников того, насколько премиальные выплаты связаны с достигнутыми результатами труда.

Задача привлечения научно-педагогических кадров, способных осуществлять образовательный процесс на высоком профессиональном уровне, имеет первостепенное значение для любого образовательного учреждения. Помимо профессиональных качеств преподавателя, для учебных заведений также могут иметь значение формальные показатели его квалификации. В частности, для высших учебных заведений аккредитационным показателем является процент преподавателей с ученой степенью доктора и кандидата наук и ученым званием профессора и доцента⁶.

⁴ Соловцова М.С. Инновационные подходы к повышению эффективности стимулирования труда персонала высших учебных заведений // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. Том 7, № 5.

⁵ Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КНОРУС, 2016. С. 76.

⁶ Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования: монография / М.С. Соловцова, П.И. Ананченкова, С. А. Шапиро. – Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. 58 с.

Снижение текучести кадров позволяет образовательному учреждению более эффективно планировать учебную, научно-исследовательскую, учебно-методическую, организационную и воспитательную деятельность, а также компенсировать затраты на повышение квалификации научно-педагогических работников, осуществляемые за счет образовательного учреждения (профессорско-преподавательский состав обязан проходить повышение квалификации не реже, чем один раз в пять лет).

Использование инновационных технологий и методов обучения, таких как проведение занятий в активных и интерактивных формах, организация выездных занятий, мастер-классов, вебинаров и т.д. требует значительных затрат времени и сил преподавателя на их подготовку и организацию. Для многих преподавателей невозможность такой реализации профессиональных обязанностей связана не с объективным неумением, а с нежеланием заниматься самообразованием и саморазвитием, освоением новых технологий и т.д., что также напрямую связано с проводимой политикой стимулирования в образовательном учреждении.

В любом случае, какой бы ни была в этой области политика образовательного учреждения, она должна соответствовать мотивационным потребностям и ценностным ориентациям работников, эффективно сочетать в себе различные формы стимулирования труда, способствующие повышению качества рабочей силы научно-педагогических работников, а также не противоречить требованиям трудового законодательства и нормативно-правовым актам в данной сфере.

Список литературы

1. Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования: монография / М. С. Соловцова, П.И. Ананченкова, С. А. Шапиро. — Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. — 139 с.
2. Соловцова М.С. Инновационные подходы к повышению эффективности стимулирования труда персонала высших учебных заведений // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». 2015. Том 7, № 5.
3. Шапиро С.А., Основы трудовой мотивации. — М.: КНОРУС, 2016. С. 162.
4. Шапиро С.А., Социально-экономические аспекты трудовой деятельности. Монография. — М.: ИД «АТИСО», 2011. С.121.

References

1. Solovtsova M.S, Ananchenkova P.I, Shapiro S.A. Improvement of the incentive system for workers in higher education: monograph. — M., Berlin: Direct Media, 2017.

2. Solovtsova M.S., Innovative approaches to improving the effectiveness of labor incentives for higher education institutions staff. // Internet-journal «science of SCIENCE». 2015. Vol. 7, No 5.
3. Shapiro, S.A., Fundamentals of labor motivation. – М.: KNORUS, 2016.
4. Shapiro, S.A., Socio-economic aspects of work. Monograph. – М.: ID «ATISO», 2011.