

Сущность и актуальные проблемы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава

Амосов Константин Сергеевич, бакалавр направления «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Нагаслаева Ирина Олеговна, к.э.н, доцент, заведующая кафедрой управления персоналом, ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Ухакшинова Елена Маркеловна, преподаватель, ФГБОУ ВО «Бурятский государственный университет», г. Улан-Удэ, Россия.

Аннотация. На сегодняшний день любая организация заинтересована в повышении своей эффективности. Достигается это, в том числе, за счёт правильной системы мотивации и стимулирования труда. В данной статье рассмотрена и проанализирована сущность стимулирования труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений России. На основе данных исследований, проведен комплексный анализ, который позволяет определить существующие проблемы и прийти к определенным вариантам их решения.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, стимул, методы стимулирования, проблемы мотивации и стимулирования труда

Abstract. Today, any organizations are interested in improving its effectiveness. This is achieved by the correct system of motivation and stimulation of the personnel labor activity. This article examines and analyzed the essence of stimulating the work of the teaching staff in Russian higher educational institutions. On the basis of the research data, a comprehensive analysis is carried out, which allows us to summarize all the information and come to separate conclusions.

Keywords: motivation, stimulation, stimulus, stimulation methods, problems in personnel's motivation and stimulation

В каждой организации есть управляемая и управляющая часть. И одной из главных функций управляющей части является создание действенных стимулов для управляемой части.

Для эффективного управления персоналом нужно знать его мотивацию. Зная, что же побуждает его к деятельности, можно будет разработать такую систему, которая эффективно бы стимулировала персонал организации. И для этого руководителю организации нужно четко знать, как возникают те или другие мотивы, какими способами мотив можно привести в действие. На сегодняшний день имеется очень много способов воздействия на конкретного человека. Более того, фактор, который на сегодняшний день стимулирует человека к эффективной деятельности, завтра может оказаться и неработающим.

По данной теме достаточно литературы и очень много точек зрения. Это говорит о том, что у многих исследователей и специалистов существует большой интерес к проблемам мотивации, стимулирования человека к труду, в том числе к проблемам профессиональной мотивации.

В России разработка систем стимулирования труда сотрудников проходит в сложных экономических условиях. И в каждой организации желают разработать свою систему стимулирования персонала, которая учитывала бы специфику ее деятельности и особенности персонала. Кто-то старается формировать свои системы, опираясь на советский опыт, а кто-то внедряет западные модели.

В этом процессе высшие учебные заведения (далее – ВУЗ) не являются исключением. Управление современным вузом очень сложное занятие, ведь ректор заведения должен не только знать тонкости и специфику профессиональной педагогической деятельности, но также должен обладать теоретическими и практическими знаниями и навыками в области менеджмента и особенно мотивации и стимулирования персонала.

Каждый ректор, в первую очередь, заинтересован в высоком профессионализме своих преподавателей и поэтому готов совершенствовать механизмы управления. Главное условие модернизации системы образования – повышение профессионально уровня профессорско-преподавательского состава вузов, который будет соответствовать запросам современной жизни.

На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос о грамотном стимулировании преподавателей к высоко результативной и эффективной деятельности, позволяющей достигать целей современного образования. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в высшем учебном заведении лучших преподавателей и пополнения образовательных учреждений новыми кадрами. Важно побудить работников вуза к продуктивной деятельности.

Таким образом, объектом изучения статьи являются высшие учебные заведения, предметом - система стимулирования труда работников вуза.

Целью исследования является проведение комплексного анализа современных методов стимулирования труда профессорско-преподавательского состава, обобщение полученной информации определение проблем и предложение способов их решения.

Стимулирование трудовой деятельности – это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работника к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации. [1]¹

Л.С. Обласова в своей статье «Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов» пишет, что при определении вида вознаграждения, прежде всего, должен учитываться вклад работника в общие результаты деятельности организации. Необходимо, чтобы все работники были вовлечены в процесс определения оптимальных форм вознаграждения. Подобные стимулы являются своеобразными инвестициями в будущее сотрудников,

¹ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2010.

позволяют сформировать высокопрофессиональную команду, как условие развития вуза и его конкурентного преимущества на рынке образовательных услуг и могут быть использованы независимо от выплат стимулирующего характера, предусмотренных коллективным договором учреждения. Для стимулирования профессионального развития преподавателей необходимо выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку для одного работника наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуг и возможность презентации опыта, а для другого - предоставление особых условий труда и дополнительных дней к отпуску. В связи с этим, преподавателю при определении вида поощрения предоставляется право выбора из возможных стимулов, имеющихся на момент выдвижения на поощрение.

Система поощрений, основанная на гибких механизмах вознаграждения, является не альтернативой, а возможным дополнением к фонду стимулирования и существующим надбавкам, предусмотренным коллективным договором, и для большинства преподавателей может стать значимым фактором, влияющим на стремление к деятельности, развивающей профессиональную компетентность. [2]

2

А.Я. Кибанов выделяет 6 видов стимулирования персонала:

1. Материальные стимулы;
2. Моральные стимулы;
3. Стимулы трудовой карьеры;
4. Дополнительные стимулы;
5. Социально-натуральные стимулы;
6. Социальные стимулы.

Высшие учебные заведения также, как и западные фирмы используют в системе стимулирования педагогов материальные и моральные формы

² Обласова Л.С. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов / Л.С. Обласова // Справочник заместителя директора школы. — 2012. — №3

стимулирования. Но они отличаются формами. Это зависит и от характера работы и от материальных возможностей руководителя вуза. [3]³

Для стимулирования педагогических работников активно используются подкрепляющие и опережающие формы.

При опережающей форме стимулирования работник еще до начала работы информируется о том, какие необходимо ему достичь результаты, и что он получит за свою работу. А при подкрепляющей форме стимулирования работник узнает о своем стимулировании только после завершения работы. В данном случае стимулирование подкрепляет уже осуществленные действия. Преимущество данного стимулирования заключается в том, что эта форма не требует специальной нормативной базы, а делает акцент на итоговую значимость работы и на достижение конечных целей.

Также в практике стимулирования работников профессорско-преподавательского состава используют индивидуальную и коллективную формы стимулирования.

Стимулирование по результатам работы коллектива позволяет преподавателю ощутить себя частью целеустремленного коллектива, ответственным за ее судьбу. Главная трудность коллективных форм стимулирования заключается в том, что бывает трудно определить вклад конкретного работника в деятельность коллектива.

Позитивная и негативная формы стимулирования. Позитивное стимулирование преподавателя способствует повышению его престижа и авторитета в глазах коллег, а негативное стимулирование направлено на снижение престижа и авторитета. Однако негативное стимулирование имеет и достоинства. Данное стимулирование более экономичное по сравнению с позитивным, так как не требует для своего осуществления каких-то дополнительных затрат. Кроме

³ Менгазиева Л.Н. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения - <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2012/04/29/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov>

того, негативное стимулирование принимается людьми значительно острее, чем позитивное.

Непосредственная, текущая и перспективная формы. Непосредственная форма стимулирования отличается оперативностью и непосредственностью между действием и стимулом. В связи с этим данная форма стимулирования практически всегда дает ожидаемый позитивный качественный результат.

Текущая форма стимулирования определяется по итогам квартала, полугодия и года. Суть в том, что она создает у работника уверенность в награждении по результатам этих периодов.

Перспективная форма стимулирования помогает формированию единого трудового коллектива, который направляет все свои усилия на достижение конечного показателя деятельности.

Общая и целевая формы. Общая форма стимулирования распространяется на всех работников организации. Это, например, поздравление с юбилейными датами в жизни отдельных работников или профессиональных и государственных праздников.

При целевой форме обязательным является разработка специальных положений. Так, необходимо четко фиксировать абсолютные или относительные показатели результатов конкретной деятельности участников образовательного процесса, достижение которых являются условием присвоения соответственного звания.

В данный момент, в вузах является предпочтительной перспективная форма стимулирования персонала, ведь для достижения продуктивной работы высших учебных заведений необходимо ориентироваться, в первую очередь, на долгосрочную мотивацию трудовой деятельности преподавательского коллектива. [4]⁴

⁴ Ромахина И.А. Актуальные проблемы системы экономического стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов / И.А. Ромахина // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2012. — №12 (127). — С. 116-118.

К достижению хорошей продуктивности, можно прийти путем:

- использования системы оценок, с упором на утвержденную систему показателей деятельности, как преподавателей и кафедр, так и вуза в целом;
- применения индивидуального подхода к заключению контрактов между администрацией и преподавателем с целью достижения более высоких, конкретных результатов его профессиональной деятельности;
- введения ряда надбавок и выплат социального характера в уже действующую систему стимулирования, ради привлечения высококвалифицированных кадров;
- предоставления права бесплатного обучения на курсах повышения квалификации, участия в стажировках.

Кроме того, при назначении стимулирующих выплат и надбавок необходимо определять периоды стимулирования для каждого преподавателя и размер денежных средств по отдельным видам поощрительных выплат. [5]⁵

Таким образом, на сегодняшний день в России назревает необходимость создания системы стимулирования и мотивации работы профессорско-преподавательского состава университетов, которая сочетала бы в себе различные формы стимулирования, не делая упор ни на одну из них. Для достижения этого руководству вузов следует вести сознательную, ориентированную на длительный период времени работу по усилению роли стимулирования.

Успешность данных мер зависит лишь от того, в какой степени система стимулирования будет способствовать решению не только экономических, но и психологических, социальных задач, стоящих перед трудовыми коллективами вузов.

⁵ Шапиро С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2008. — 224 с.

Список используемых источников:

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева. – М.: ИНФРА-М, 2010.
2. Обласова Л.С. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов / Л.С. Обласова // Справочник заместителя директора школы. — 2012. — №3
3. Менгазиева Л.Н. Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения [Эл.ресурс.] - <https://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/2012/04/29/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov>
4. Ромахина И.А. Актуальные проблемы системы экономического стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов / И.А. Ромахина // Вестник Томского государственного педагогического университета. — 2012. — №12 (127). — С. 116-118.
5. Шапиро С.А. Мотивация / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2008. — 224 с.