

И. А. Ромахина

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА ВУЗОВ

Рассматриваются проблемы экономического стимулирования профессорско-преподавательского состава в высшей школе, необходимость оценки трудовой деятельности преподавателей с использованием системы оценочных показателей.

Ключевые слова: *экономическое стимулирование ППС вузов, периоды стимулирования, мотивация трудовой деятельности, качество труда преподавателей вузов, педагогическая компетентность, результативность.*

Система высшего профессионального образования в последние годы переживает достаточно сложный этап своего развития. Наблюдающаяся коммерциализация российских вузов приводит к тому, что они вынуждены набирать значительное количество студентов на коммерческой основе. При этом чем меньше государство финансирует вузы, тем больше студентов они вынуждены набирать на коммерческой основе. Уровень подготовленности таких абитуриентов невысок. Надеяться на дальнейшую хорошую учебу таких абитуриентов очень сложно. Вузы сталкиваются с тем, что впоследствии эта категория студентов значительно хуже бюджетных осваивает программу обучения. Качество подготовки таких студентов, как правило, невысокое [1].

В этом контексте большая роль отводится системе стимулирования профессорско-преподавательского состава для улучшения качества подготовки специалистов.

Одной из актуальных социально-экономических проблем современной России является кризис социально-трудовых отношений, который проявляется в недооценке высококвалифицированного интеллектуального труда, в девальвации трудовых ценностей, в превращении финансовых результатов труда в средства для выживания. Кризис социально-трудовых отношений наблюдается во многих сферах и отраслях экономики, но наиболее остро – в высшей школе.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) вузов является ключевым элементом высшей школы, и от квалификации преподавателя, его педагогической компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависят и качество подготовки специалистов, и результативность экономической деятельности.

Деятельность преподавателей высшей школы в современных условиях характеризуется такими, например, негативными чертами:

– уход наиболее квалифицированных преподавателей из образования в другие отрасли экономики из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни;

– нежелание молодых специалистов получать послевузовское образование и начинать свою профессиональную деятельность в качестве преподавателей высшей школы, что приводит к «старению» ППС вузов.

Возможности привлечения молодого и квалифицированного преподавательского персонала в вузы ограничены, с одной стороны, низкой оплатой труда преподавателей вузов, не имеющих ученых степеней и званий, а также стажа работы в высшей школе, с другой – дополнительными финансовыми затратами на получение послевузовского образования (отсутствие необходимого количества бюджетных мест в аспирантурах и докторантурах вузов, издание собственных книг, монографий, учебников и т. д.).

В последние годы вопросам мотивации и стимулирования труда ППС высшей школы, а в частности оплате труда как ключевому фактору реформирования системы мотивации, в вузах уделяют пристальное внимание. Однако многие известные сегодня модели и системы стимулирования труда ППС не ориентированы на качество работы преподавателя, а их внедрение в ряде вузов не обеспечивает нормального уровня жизни, что приводит к уходу профессионалов из сферы образования, способствует снижению качества образовательных услуг. Следовательно, необходимо создание эффективной системы стимулов для преподавателей высшей школы как на государственном уровне, так и на уровне отдельных вузов.

Актуальность внедрения эффективной модели стимулирования труда, ориентированной на качество преподавательской деятельности, определяется двумя обстоятельствами: низким уровнем оплаты труда и недостаточным бюджетным финансированием. По нашему мнению, использование уравнительного распределения различного рода доплат и надбавок к заработной плате не позволяет решать проблемы обеспечения высокого качества труда преподавателей, закрепления высококвалифицированных специалистов в вузе и привлечения новых, что в конечном счете затрудняет обеспечение высокого качества образовательного процесса.

Для организации перспективной работы высшей школы необходимо стимулирование, ориентированное на долгосрочную мотивацию трудовой деятельности преподавательских коллективов. Следовательно, целесообразно применение перспективной формы стимулирования, т. е. мотивирование преподавателей на достижение общих целей и высоких конечных экономических показателей деятельности вуза. Например, большое значение в настоящий период имеет определение рейтинга вуза в системе высшей школы, а также достижение и поддержание на должном уровне критериев показателей аккредитации.

Автор настоящей работы считает возможным проведение следующих мероприятий в целях стимулирования преподавателей вузов:

- разработать и использовать оценочную систему, ориентированную на аттестацию ППС в соответствии с утвержденной системой показателей деятельности преподавателей, кафедр и вуза в целом;
- применять индивидуальный подход к заключению контрактов между администрацией и преподавателем с целью достижения более высоких, конкретных результатов его профессиональной деятельности;
- для улучшения финансирования, подготовки и привлечения высококвалифицированных педагогических кадров ввести в действующую систему стимулирования ряд надбавок (в том числе из внебюджетных средств):
 - за значимость и результаты работы;
 - активную учебно-методическую и научную работу;
 - подготовку нового, ранее не преподававшегося курса, включенного в учебный план текущего года;
 - защиту кандидатской или докторской диссертации;
 - издание учебников, учебных пособий и монографий;
 - участие в публикации статей в международных, центральных и профильных изданиях;
 - наличие званий, степеней и иных отличительных знаков, способствующих укреплению имиджа и расширению объема предоставления образовательных услуг;
 - научное руководство диссертационными работами докторантов, аспирантов и соискателей;
 - работу по организации и обеспечению учебного процесса, связанную с увеличением контингента студентов, обучающихся на компенсационной основе;
 - ввести в систему стимулирования выплаты социального характера;
 - использовать меры морального поощрения (благодарственные письма, грамоты и т. д.) по итогам работы преподавателя;

– предоставлять право 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. Учитывая современный уровень развития вычислительной техники и программного обеспечения, целесообразно для информационной поддержки подобной системы стимулирования труда применять прикладную программу – имитационную модель, позволяющую формировать решения по распределению преподавателям выделяемых для стимулирования бюджетных и внебюджетных средств, автоматизировать расчет показателей для оценки их деятельности, хранить в электронной базе данных личные карточки преподавателей и другую необходимую информацию.

В настоящее время от состояния и характера инновационного процесса в высшей школе во многом зависят условия перехода к инновационным факторам развития страны в целом. В соответствии с этим необходимо говорить о системе экономического стимулирования инновационной деятельности персонала вузов [2]. При этом система экономического стимулирования инновационной деятельности персонала в высшей школе – это совокупность взаимосвязанных элементов, включающих стимулируемые показатели вузовской инновационной деятельности, критерии их оценки, формы и методы стимулирования инновационной деятельности персонала в вузах, а также организационные элементы, позволяющие реализовать стимулирование на практике с учетом взаимосвязей между ними [3, 4]. Следует отметить, что премирование в системе высшего образования в настоящее время имеет такие существенные недостатки, как уравнильность распределения премии, множественность действующих положений о премировании, отсутствие прямой связи размера премии с затратами и результатами труда.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что сегодня назрела необходимость создания системы стимулирования и мотивации труда преподавателей вузов России, которая бы разумно сочетала различные формы и виды мер стимулирования. Следует вести сознательную, ориентированную на длительный период времени работу по усилению роли тех видов стимулирования, которые в максимальной степени способствуют решению не только экономических, но и психологических, социальных задач, стоящих перед трудовыми коллективами вузов и обществом в целом. Для оптимизации систем стимулирования необходимо учитывать изменения, которые происходят в характере и содержании труда преподавателей вузов.

Список литературы

1. Вахитов Р. Корпорация «Минобр» как кошмар либерального общества (коммерциализация российских вузов генерирует образовательную катастрофу) // Рос. экон. журн. 2012. № 3. С. 88–96.
2. Губарьков С. Инновационное развитие высшей школы: базовые структуры // Проблемы теории и практики управления. 2010. № 9. С. 30–34.
3. Ольховик И. Экономическое стимулирование персонала в высшей школе // Там же. 2011. № 10. С. 119–126.
4. Таюрский А. И. Концептуальные основы формирования системы кадрового обеспечения инновационного производства // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2011. Вып. 12. С. 101–103.

Ромахина И. А., кандидат экономических наук, зав. кафедрой.

Томский государственный педагогический университет.

Ул. Киевская, 60, Томск, Россия, 643061.

E-mail: romahinaia@yandex.ru

Материал поступил в редакцию 29.11.2012.

I. A. Romahina

TOPICAL PROBLEMS OF THE SYSTEM OF ECONOMIC STIMULATION OF HIGHER SCHOOL TEACHERS STAFF

The problems of economic encouragement of the professorial and teacher's staff in the higher school, the necessity of estimation of the labor activity of teachers with using the system of estimated figures are examined in this article.

Key words: *economic stimulation of higher school teachers staff, periods of stimulation, motivation of activity, quality of teachers work in high schools, pedagogical competence, result.*

Tomsk State Pedagogical University.

Ul. Kievskaya, 60, Tomsk, Russia, 634061.

E-mail: romahinaia@yandex.ru