ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

423

Н. З. Скударева,

кандидат экономических наук,

старший преподаватель кафедры маркетинга, экономики и социологии труда

Российского государственного социального университета.

Базовое образование: факультет «менеджмент»

Казанского финансово экономического института.

Тема кандидатской диссертации: «Развитие жилищного

ипотечного кредитования в России».

Основные публикации: «Факторы развития жилищного

ипотечного кредитования в России » (2008).

«Аспекты жилищного ипотечного кредитования» (2008).

«Необходимые условия развития ипотеки в России» (2008).

Сфера научных интересов: теоретические и методологические аспекты

занятости населения, социально экономические последствия безработицы,

жилищная ипотека.

e-mail: Nellis64@rambler.ru

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Аннотация: Статья посвящена весьма значимой проблеме, связанной с ат-

тестацией профессорско-преподавательского состава в России. Актуальность

данной работы связана с тем, что процесс реформирования экономического

пространства России затронул и образовательную сферу, в которой произош"

ли радикальные изменения. Поэтому от выбора подходов к решению этой про"

блемы, связанной с аттестацией ППС, в значительной мере сейчас зависит об"

щий масштаб и темпы развития науки, образования, экономики, реальное бла"

госостояние ППС.

Ключевые слова: Мотивация персонала, повышение квалификации, оценка

персонала, кадровая политика, аттестация профессорско"преподавательского

состава.

В современном мире образование становится одним из ведущих факторов

конкурентоспособности государства и наций на международной арене. Смена

общественных идеологий, вхождение России в Болонский процесс, ориентация

образовательных программ на потребности рынка обусловливают необходи

мость реформирования отечественной системы высшего профессионального

образования. Одним из приоритетных направлений совершенствования рос

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИОЛОГИЯ №7, 2009

424

сийской высшей школы является повышение качества образовательных услуг,

которое, в свою очередь, невозможно без высокоэффективной мотивации труда

профессорско преподавательского состава.

В настоящее время в сфере образования накопилось значительное число

проблем, связанных с кадровым обеспечением, недостаточным финансировани

ем, ухудшением состояния материально технической базы образования. Среди

них центральное место занимает проблема поиска эффективных путей совер

шенствования системы мотивации труда преподавателей, так как человеческий

фактор является определяющим в деятельности образовательного учреждения.

В связи с этим в Законе РФ «О высшем и послевузовском профессиональном об

разовании», в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и

других государственных документах закреплены основные положения о под

держке и мотивации преподавателей. Однако вследствие недофинансирования

сферы образования и отсутствия научно обоснованных моделей мотивации тру

да профессорско преподавательского со става проблема рациональной органи

зации системы мотивации преподавателей вузов остается особенно актуальной.

Судьба очередной модернизации будет зависеть от способности власти со

единить в рамках правительственного курса оставшийся нереализованным эко

номический, интеллектуальный, финансовый и иной потенциал России с типом

социального прогресса и развивающимися в мире глобальными прогрессами

1

.

Многие функции государства по реализации этой политики передаются непо

средственно учебным заведениям, которые самостоятельно устанавливают

формы, системы, размер оплаты труда и материального стимулирования его ре

зультатов. В связи с этим актуальными становятся вопросы современной систе

мы организации аттестации профессорско преподавательского состава (ППС).

Многие вузы систематически не проводят оценку преподавателей, в то же

время делают это во время замещения вакантных должностей по кафедре. Необ

ходимо отметить, что проведение аттестации стимулирует обеспечение кадрового

роста и результативности работы профессорско преподавательского состава,

имеет целью повышение интеллектуального потенциала коллектива, дальнейшего

повышения теоретического уровня, деловой квалификации, педагогического мас

терства, творческой инициативы каждого сотрудника ППС. Введение аттестации

интенсифицирует работу по распространению лучшего опыта, повышению пер

сональной ответственности ППС за качество знаний и обучение студентов.

В ряде вузов разрабатываются и апробируются собственные методики оценки

ППС, но общая единая концепция в этом вопросе до настоящего времени не су

1

Жуков В. И. Российские преобразования: социология, экономика, политика. 1985—2001 го=

ды. — М.: Изд=во МГСУ, 2002. — 647 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

425

ществует. Это связано в основном с присутствием следующих факторов: отсутст

вием достоверной объективной информации о качественных показателях деятель

ности каждого в отдельности преподавателя; подготовка специалистов в вузе —

это результат труда всего коллектива ППС, выполняющего различные функциональ

ные обязанности; многие руководители препятствуют нововведениям, стремясь

самостоятельно проводить личностную оценку преподавателей, не прибегая к раз

личным методикам, предполагающим определенные объективные результаты.

В настоящее время насчитывается более 40 методик оценки профессорско пре

подавательского состава, используемых в разных вузах России. Причем боль

шинству из них присущи следующие типичные недостатки: излишняя формали

зованность, основанная на количественных показателях; использование в ито

говом рейтинге лишь тех характеристик деятельности ППС, которая может найти

количественное выражение, но не отражает весь спектр деятельности педагога;

все виды деятельности и показатели внутри видов оцениваются как равнозначные;

отсутствие четкого представления об интерпретации полученных результатов.

Критические замечания в адрес методик различных авторов не умаляют зна

чимости работ в столь сложном и нужном направлении, мало разработанном на

сегодняшний день и уже самые начальные попытки системной оценки препода

вателей дают существенный практический эффект.

Нами предлагается общая методика анализа информации и принятия реше

ния по результатам оценки качества личности и деятельности ППС, которая ос

новывается на следующих принципах:

— создание определенной информационной среды, поскольку для объек

тивной и обоснованной оценки преподавателя необходимо иметь достаточно

полную информацию о его деятельности и о реальном состоянии деятельности

профессорско преподавательского состава вуза в целом. При этом сбор и ана

лиз данных требуют создания в вузе единой базы данных с использованием сов

ременных информационных технологий;

— регулярное обновление информации, например, ежегодное для анализа

и принятия решения по аттестации преподавателей;

— учет специфики содержания деятельности ППС с дифференциацией пре

подавателей по статусным категориям.

Основным рабочим документом при проведении аттестации, который служит

информационной поддержкой при принятии решения по аттестации является

отчет аттестуемого за отчетный период работы, который рассматривается на за

седании кафедры и подписывается заведующим кафедрой.

Подготовка указанного документа представляет собой достаточно трудоем

кий процесс, который во многом зависит от достоверности информации, пред

ставленной аттестуемым, заведующим кафедрой, другими субъектами оценки.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИОЛОГИЯ №7, 2009

426

Представление информации в сжатом виде позволяет ознакомиться с ре

зультатами деятельности преподавателя и принять обоснованное решение.

Форма предоставления информации основана на методах визуализации, что

позволяет сделать процедуру аттестации наглядной, понятной и абсолютно

прозрачной. Информационные материалы служат для информирования членов

экспертной комиссии:

— о наличии ученой степени и звания;

— о контингенте обучаемых студентов;

— о перечне дисциплин, читаемых преподавателем;

— о направлении научных исследований, осуществляемых преподавателем.

Цель аттестации: определение соответствия уровня профессиональной

компетенции ППС и руководящих работников требованиям к квалификации при

присвоении им квалификационных категорий и оплаты труда. Основные задачи

аттестации: стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения

уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих ра

ботников; обеспечение педагогическим и руководящим работникам образова

тельных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда. Основные

принципы аттестации: добровольность, открытость и коллегиальность, обяза

тельность аттестации руководящих работников и лиц, претендующих на руководя

щую должность. Нормативная основа аттестации: 1) Закон Российской Феде

рации «Об образовании»; 2) Положение о порядке аттестации педагогических и

руководящих работников государственных и муниципальных образовательных

учреждений (приказ Минобразования России от 26.06.2000 № 1908).

Необходимо отметить, что по тому, как идет процесс признания заслуг работ

ника в течение его трудовой жизни, выражающейся динамикой роста заработка,

можно говорить и об адекватном процессе его интеграции с учебным заведе

нием. Если нет признания, то не будет и лояльного мотивированного отношения

к учебно научному процессу со стороны работника, нет ориентации на высокую

производительность, отдачу.

Определение администрацией критериев оценки учебно научной работы ППС

стало особенно актуальной в связи с регулярной аттестацией ППС. Аттестацион

ная комиссия оценивает деятельность ППС по определенным параметрам, в том

числе: качеству научно исследовательской работы; качеству методического обес

печения дисциплины; качеству системы контроля знаний студентов по дисциплине;

соответствию уровню и качеству подготовки обучаемых студентов требованиям

ГОС по дисциплине; качеству организации внеучебной работы со студентами.

Показатели, представленные службой качества, дают материал для анализа

качества деятельности преподавателя на фоне средних значений качества де

ятельности других преподавателей с учетом статуса должности по кафедре, они

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

427

учитывают: эффективность образовательной деятельности; эффективность на

учно методической работы; эффективность общественной работы.

Предполагается, что возможны следующие варианты решений: аттестован

на заявленную должность; аттестован с замечаниями на заявленную должность;

не аттестован.

Аттестация с замечаниями возможна в случае неполного соответствия пре

подавателя требованиям к заявленному статусу при подтверждении или измене

нии должности по кафедре. Одновременно можно предложить преподавателю

разработать программу улучшения качества своей деятельности, предусматри

вающую устранение отмеченных недостатков течение 1—2 лет и предоставле

ние отчета о результатах работы на кафедру.

Преподаватели не аттестуются, если: общий балл по итогам работы за аттес

тационный период ниже установленного уровня; имеют серьезные нарушения

трудовой, производственной дисциплины, морально этических норм поведения.

Аттестацию можно сделать достаточно естественным для ППС явлением, впи

сать ее в систему непрерывного повышения квалификации. Для более деталь

ного изучения вопроса можно разработать и предложить следующее положение

об аттестации.

Согласно указанного Положения аттестация проводится с целью обеспечения

кадрового роста и результативности работы профессорско преподавательского

состава и научных сотрудников, повышения интеллектуального потенциала кол

лектива. Основным документом при проведении аттестации является отчет ат

тестуемого за отчетный период работы, который рассматривается на заседании

кафедры и подписывается заведующим кафедрой, а отчет заведующего кафедрой

рассматривается на ученом совете факультета и подписывается деканом. По исте

чении срока контракта сотрудники аттестуются аттестационной комиссией вуза.

Лица, положительно аттестованные за отчетный период, рекомендуются для

избрания на очередной срок. Для избрания на очередную, более высокую долж

ность показатели результативности работы претендента в предшествующие пять

лет работы должны соответствовать требованиям этой должности. На заведова

ние кафедрой избираются профессора, положительно аттестованные за пред

шествующий период работы, или претенденты с других организаций, отвечаю

щие указанным требованиям.

В порядке исключения на заведование кафедрой может быть избран и доцент,

если за предшествующие пять лет им опубликовано в центральных журналах не

менее 5 работ, ученым советом утверждена тема докторской диссертации и он

руководит работой аспирантов. Ученый совет может разрешить руководство ра

ботой аспирантов доценту, опубликовавшему за предшествующие 5 лет в централь

ных журналах не менее 5 работ и работающему над докторской диссертацией.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОЛИТИКА И СОЦИОЛОГИЯ №7, 2009

428

Преподаватели не аттестуются, если:

— общий балл по итогам работы за аттестационный период ниже установ

ленного уровня;

— имеют недостаточные показатели по пунктам «Показатели работы аттес

туемого за отчетный период»;

— имеют серьезные нарушения трудовой и производственной дисциплины,

морально этических норм поведения.

Количество баллов, необходимое для аттестации

Профессор — не менее 5 баллов.

Доцент — не менее 4 баллов.

Ст. преподаватель — не менее 3,5 баллов.

Ассистент — не менее 3 баллов.

Цель аттестации:

— определение соответствия уровня профессиональной компетенции педа

гогических и руководящих работников требованиям к квалификации при при

своении им квалификационных категорий.

Основные задачи аттестации:

— стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня

профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников;

— обеспечение педагогическим и руководящим работникам образователь

ных учреждений возможности повышения уровня оплаты труда.

Основные принципы аттестации:

— добровольность;

— открытость и коллегиальность;

— обязательность аттестации руководящих работников и лиц, претендую

щих на руководящую должность, на первую квалификационную категорию.

Нормативная основа аттестации:

— Закон Российской Федерации «Об образовании».

«Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работни

ков государственных и муниципальных образовательных учреждений (приказ

Минобразования России от 26.06.2000 № 1908).

Организация и сроки проведения аттестации:

Основанием для проведения аттестации педагогических работников и руко

водящих работников является заявление работника. Представление других до

кументов не требуется. Заявление по установленной форме подается работни

ком в соответствующую аттестационную комиссию в срок с 15 апреля по 30 июня.

Аттестация работников осуществляется в период с 1 октября по 30 апреля.

Сроки прохождения аттестации для каждого аттестуемого устанавливаются ин

дивидуально в соответствии с графиком, о чем работник извещается не позднее

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

429

чем за 2 недели до начала аттестации. Продолжительность аттестации для каж

дого аттестуемого не должна превышать двух месяцев с начала ее прохождения

и до принятия решения в соответствии с Положением.

Аттестуемый вправе избрать конкретные формы и процедуры аттестации из

числа вариативных форм и процедур.

Педагогические и руководящие работники до истечения срока действия

имеющейся у них квалификационной категории могут пройти аттестацию на бо

лее высокую квалификационную категорию в соответствии с Положением.

Работники, выполняющие педагогическую работу в государственных и му

ниципальных образовательных учреждениях на условиях совместительства,

имеют право проходить аттестацию в соответствии с данным Положением.

Подводя итог изучению рассмотренного положения можно констатировать

следующий вывод, что профессиональная деятельность ППС ориентируется на

конечные задачи учебного заведения, связанные с наукой, образованием, раз

витием студентов. При этом процесс аттестации фиксирует изменения в нем,

оказывает стимулирующее воздействие на непрерывное образование ППС.

Корректно построенная система оценки кадров ППС повышает эффектив

ность руководства через: положительное воздействие на мотивацию всех ра

ботников ППС; планирование профессионального развития и карьеры; приня

тие решения о вознаграждении, продвижении, увольнении.

Аттестация профессорско-преподавательского состава, таким образом, не

только форма контроля за деятельностью работников учебного заведения, но

прежде всего форма получения всесторонней, полноценной и объективной ин

формации о работнике, проходящем аттестацию, путь стимулирования к само

совершенствованию и постоянному развитию каждого работника ППС.

Список литературы:

1. Васильева Е. Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза / Высшее

образование сегодня, 2006. — С. 14—18.

2. Жуков В. И. На рубеже тысячелетий: социология отечественных преобразований

(1985—2005 годы). — М.: Изд-во РГСУ, 2008. — 940 с.

3. Захаревич В. Г., Обуховец В. А. Оценка качества работы преподавателей вуза // Высшее

образование сегодня. 2003. № 5. — С. 12—15.

4. Ковалев В. Система оценки деятельности кафедр университета // Вестник высшей шко=

лы. 2002. № 1. — С. 17—22.

5. Мизинцев В. П. Основы аттестации профессорско-преподавательского состава в вузе.

Южно-Сахалинск, 2002. — 321 с.

6. Нуждин В. Н., Кадамцева Г. Г. Стратегическое управление качеством образования // Выс-

шее образование сегодня. 2003. № 4—5. — С. 6—13.

7. Ильина И. Ю. Социально-экономические проблемы формирования финансовых и трудо-

вых ресурсов высшей школы. — М.: АПКиППРО, 2009. — С. 25—29.