7. Жижек Славой. Возвышенный Объект Идеологии. Издательство «Художественный журнал», 1999.

8. «Единая Россия» нарастила рейтинг в Ростовской области. Деловой квартал. Медиахолдинг «АБАК-ПРЕСС». // http://rostov.dkvartal.ru/news/edinaya-rossiya-narastila-reiting-v-rostovskoi-oblasti-236658817

УДК 378

Пивоваров И.В.

Вовлеченность профессорско-преподавательского состава как фактор формирования креативной организационной культуры

В статье рассмотрена проблема формирования вовлеченности профессорско-преподавательского состава высшего учебного заведения сквозь призму организационной культуры, разработана структурно-функциональная модель управления вовлеченностью, основанная на внедрении эффективного контракта между образовательным учреждением и преподавателем.

Ключевые слова: вовлеченность, креативная организационная культура, эффективный контракт.

В условиях формирования креативной организационной культуры эффективность деятельности вуза определяется наличием квалифицированного управленческого персонала, готового убеждать всех сотрудников образовательного учреждения в том, что новые решения, идеи и технологии обеспечат повышение эффективности деятельности организации и благоприятно отразятся на ее работниках. Помимо этого от руководителя вуза требуется сформировать команду, готовую самостоятельно разрабатывать и реализовывать решения. В инновационных организациях, к которым относятся и вузы, сотрудники очень чутко реагируют на мнение руководства касаемо инноваций, и в случае если работники сталкиваются с равнодушным отношением руководителя, то внедрение инновации вне зависимости от затраченных усилий работников будет обречено на провал, что повышает актуальность создания вовлеченности профессорско-преподавательского состава в процессе проектирования и осуществления нововведений.

Вовлеченность это такое состояние сотрудника, когда он воспринимает цели и задачи организации как свои собственные.

Высокий уровень вовлеченности создает у человека такое состояние, которое обусловливает возникновение сильной мотивации всецело посвятить себя работе или деятельности в соответствии с интересами организации. Человек в этом состоянии берет инициативу в свои руки и активизирует свой скрытый потенциал и резервы в целях достижения поставленной цели. По-

добное состояние в литературе описывается как эмоциональная вовлеченность.

Вовлеченные сотрудники испытывают заинтересованность в улучшении результатов деятельности организации, удовлетворенность содержанием труда, видят в организации возможности для личного и карьерного роста, разделяют и развивают организационную культуру, поддерживают благоприятный морально-психологический климат в коллективе. Вовлеченные сотрудники не просто удовлетворены своей работой и лояльно настроены к организации, но и проявляют дополнительные усилия для достижения сверхрезультатов.

Вовлеченность характеризуется стремлением затрачивать личные усилия и вносить свой вклад в достижение целей организации.

По мнению П. Друкера управление персоналом должно осуществляться таким образом, чтобы сотрудники выполняли свои профессиональные обязанности добровольно [3]. По мнению исследователя, мотивация, в контексте управленческой деятельности, направлена не на удовлетворение мотивов работников, а выступает одним из механизмов управления удовлетворённостью и вовлеченностью. Невнимание к проблеме формирования удовлетворённости и вовлеченности персонала способствует утрате этого состояния у сотрудников организации.

В этих условиях возникает необходимость изменения действующей организационной культуры и формирования организационной культуры, основывающейся на действующих ценностях преподавателей и одновременно сочетающей инновационные тенденции, которой является, по нашему мнению, креативная организационная культура. Одним из признаков креативной организационной культуры является вовлеченность, в связи с этим представляется целесообразным рассмотреть специфику формирования вовлеченности среди профессорско-преподавательского состава.

Система мотивации вузовского преподавателя определяется набором предпочтений, включающих исследовательскую работу, общение с коллегами и студентами, ведение занятий и консультирование студентов, а также высокую ценность свободного времени и возможность осуществлять планирование своей работы самостоятельно, что в научной литературе характеризуется как «академическое вознаграждение» [1]. Иными словами, идеальный преподаватель вуза должен идентифицировать нематериальный доход от своего занятия и придавать ему ценность, которая может компенсировать более низкий уровень денежного дохода по сравнению с альтернативным использованием его человеческого капитала.

В свою очередь, мотивационная система преподавателя должна предлагать ему такое денежное вознаграждение, которое бы обеспечило приемлемый уровень жизни для него самого и его семьи, причем размер этого вознаграждения должен быть адекватным как в точке выбора карьеры преподавателя университета, так и на всем ее протяжении. Вместе с тем это вознаграждение не должно быть чрезмерно высоким, в противном случае карьера

преподавателя может начать привлекать людей, не ценящих академическое вознаграждение и рассматривающих преподавательскую работу исключительно как способ получения высокого уровня дохода.

Следовательно, между вузом и преподавателем должен быть заключен эффективный контракт. Эффективным является контракт, обеспечивающий его сторонам достижение целей, ради которых они его заключают, с минимальными издержками для них.

Эффективным контрактом являются трудовые отношения между государственным или муниципальным учреждением и работниками, имеющие следующие характерные признаки [5]:

- наличие у учреждения государственного (муниципального) задания и целевых показателей эффективности работы, утвержденных учредителем;
- система оценки эффективности деятельности работников;
- система оплаты труда, учитывающая сложность выполняемой работы, количество и качество затраченного труда;
- система нормирования труда работников;
- подробная конкретизация в трудовых договорах должностных обязанностей работников, показателей и критериев оценки труда, условий оплаты труда с учетом отраслевой специфики.

По нашему мнению, основным фактором повышения вовлеченности профессорско-преподавательского состава должно являться внедрение эффективного контракта. В целях теоретического обоснования этой гипотезы разработаем модель управления вовлеченностью профессорско-преподавательского состава, основанную на использовании эффективного контракта.

В исследовании А. Звездилина представлена стратегия вовлеченности, основу которой составляет творческий потенциал сотрудников, характеризующихся инициативностью, креативностью, высокой степенью ответственности, которые могут создавать новые продукты и другие инновации [2]. Исходя из этого, нами разработан механизм повышения вовлеченности персонала организации, который соответствует инновационной стратегии развития.

Вовлеченность персонала в реализацию стратегии организации представлена в работе Е. Новосельцевой [4]. По мнению исследователя, в целях повышения вовлеченности персонала в реализацию стратегии организации необходимо осуществлять работу с персоналом на основе следующих принципов:

– харизматическое лидерство, руководители высшего звена должны представлять пример приверженности целям организации и интересам ее сотрудников;

– сильная организационная культура;

– фокусирование организации на развитии способностей сотрудников;

– сильное чувство ответственности;

– реализация кадровой политики и маркетинговой стратегии развития персонала.

Механизмом повышения вовлеченности персонала в стратегию развития организации согласно Е. Новосельцевой выступает формирование мотивирующего видения.

Предлагаемая нами модель дополняет представленные выше разработки исследователей в области повышения вовлеченности персонала организации. По аналогии с моделью А. Звездилина ее реализация основана на использовании креативного потенциала сотрудников и на соответствии стратегии развития организации. Вместе с тем, в отличие от модели Е. Новосельцевой предлагаемая нами модель в качестве механизма повышения вовлеченности персонала предполагает внедрение эффективного контракта. Рассмотрим ее более подробно.

Важность процесса управления вовлеченностью образовательного учреждения может быть определена при помощи концепции черного ящика, согласно которой эффективное управление вовлеченностью образовательного учреждения способствует усилению его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Основополагающим детерминантом при управлении вовлеченностью выступает необходимость формирования и развития креативной организационной культуры.

Вторым детерминантом, обеспечивающим успешную реализацию процесса управления вовлеченностью, является эффективный контракт между преподавателем и образовательным учреждением, предполагающий определение основных целевых показателей, по которым будет оцениваться эффективность работы преподавателей.

Управление вовлеченностью преподавателей должно основываться на желании преподавателей быть вовлеченными и восприимчивыми к изменениям. В связи с этим в качестве детерминанта, обеспечивающего успешную реализацию процесса вовлеченности преподавателей, выступает мотивация профессорско-преподавательского состава к изменениям.

Система управления вовлеченностью профессорско-преподавательского состава представляет собой:

- стратегию образовательного учреждения, направленную на формирование вовлеченности преподавателей с целью повышения эффективности их деятельности;

- основное звено системы управления человеческими ресурсами образовательного учреждения;

- совокупность управленческих технологий, способствующих повышению мотивации профессорско-преподавательского состава.

Система управления вовлеченностью представляет собой стратегию развития персонала высшего образовательного учреждения, направленную на повышение мотивации профессорско-преподавательского состава и, как следствие, повышение эффективности разработки и реализации управленче-

ских решений, создание инновационных образовательных продуктов, приобретение новых конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг.

Стоит отметить, что определение системы управления вовлеченностью позволяет выделить два вида деятельности:

- управление вовлеченностью на тактическом уровне – текущее управление вовлеченностью в ответ на возникающие потребности преподавателей;

- управление вовлеченностью на стратегическом уровне – долгосрочный процесс формирования вовлеченности профессорско-преподавательского состава, соответствующий стратегическим направлениям развития вуза;

Структура процесса управления вовлеченностью представляет собой схему формирования и поддержания требуемого уровня вовлеченности преподавателей. В целях достижения требуемого уровня вовлеченности должно быть реализовано управление всеми элементами процесса.

Необходимо отметить, что на тактическом уровне процесс управления вовлеченностью содержит последовательность следующих этапов:

- сбор данных об уровне вовлеченности преподавателей;

- использование полученных данных с целью создания среды в вузе, обеспечивающей поддержку креативного подхода к работе, разработку и реализацию новых идей;

- привлечение работников к участию в управлении.

На стратегическом уровне основной задачей вуза является обеспечение соответствия общей стратегии развития образовательного учреждения и стратегии развития персонала. В этом случае процесс управления вовлеченностью представляет собой последовательность следующих этапов:

1. Оценка уровня вовлеченности профессорско-преподавательского состава, предполагающая разработку системы показателей оценки эффективности работы преподавателей.

2. Формирование и поддержка развития новой организационной культуры.

3. Внедрение эффективного контракта.

Подводя итоги, стоит отметить, что в процессе проведения изменений организационная культура может стать основным фактором сопротивления изменениям, оказывая влияние на процесс разработки и реализации управленческих решений. В этих условиях необходимо создание такой организационной культуры, которая бы с одной стороны, отвечала требованиям внешней среды, с другой стороны, способствовала бы сохранению и укреплению творческого потенциала профессорско-преподавательского состава.

Креативная организационная культура должна обеспечивать эффективное восприятие научно-педагогическими работниками новых идей руководства, их стремление и возможность оказывать поддержку руководству в процессе внедрения инноваций. Процесс разработки и реализации креативной организационной культуры основывается, в первую очередь, на развитии творческого начала и реализацией креативного потенциала преподавателей.

Атрибутами креативной организационной культуры в образовательном учреждении являются рациональное сочетание коллективизма и индивидуализма, сокращенная властная дистанция, высокий уровень вовлеченности профессорско-преподавательского состава.

Основным фактором повышения вовлеченности профессорско-преподавательского состава должно являться внедрение эффективного контракта, на котором основана модель управления вовлеченностью профессорско-преподавательского состава.

Литература

1. Контракты в академическом мире / сост. и науч. ред. М. М. Юдкевич ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011.

2. Звездилин А.Ю. Мотивация персонала компании в условиях инновационного развития бизнеса. Автореферат дис… канд. экон. наук, 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (предпринимательство), Москва, 2009.

3. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2002.

4. Новосельцева Е.Г. Концептуальные основы совершенствования системы управления персоналом государственной гражданской службы // Креативная экономика. 2009. № 5 (29). С. 63-68.

5. Проект Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании государственных (муниципальных) услуг на 2012 – 2018 годы.

УДК 338.2

Шевченко В. И.

Теоретический анализ циклической причинности смены государственного механизма ресурсного обеспечения системы здравоохранения

Статья посвящена вопросам теоретической разработки закономерностей смены государственного механизма ресурсного обеспечения системы здравоохранения в условиях перманентной трансформации экономических и социально-политических институтов общества. Автором утверждается мысль о том, что необходимо сохранение функционального единства развития как системы общества, так и системы здравоохранения.

Ключевые слова: ресурсы системы здравоохранения, управляющие параметры, параметры порядка, механизмы государственного управления.

Основой общественного развития в эпоху постиндустриализма является противоречие между безграничностью потребностей и ограниченностью ресурсов [1]. В системе здравоохранения оно находит свое разрешение в стремлении к построению в каждой стране дешевой и качественной ее модели.