УДК 330.1

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И МОТИВАТОРЫ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Михалкина Елена Владимировна доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета, Южный федеральный университет (344002, г. Ростов-на-Дону, ул. Горького, 88).
E-mail: mikhalkina_e@mail.ru

Аннотация

В статье описываются методологические подходы к исследованию трудового поведения работников системы высшего образования, а именно профессорско-преподавательского состава, определены на основе социологического исследования ключевые факторы-мотиваторы эффективного трудового поведения. В ходе исследования определено, что в основе трудового поведения лежит принцип функционализации, заключающийся в разнообразии функций, ролей современного преподавателя, которые должны быть реализованы для достижения качества образовательного процесса и эффективного использования человеческого ресурса.

Ключевые слова: *трудовое поведение, факторы-мотиваторы, факторы-демотиваторы, концепция суммарного вознаграждения, вовлеченность преподавателей.*

В настоящее время, несмотря на сосуществование различных исследовательских подходов к роли человеческих ресурсов в социально-экономическом развитии как на уровне отдельных организаций, так и на уровне регионов в целом, интерес к анализу и интерпретации трудового поведения не снижается, а усиливается благодаря новым концептуальным задачам, заключающимся в определении эффективных моделей управления человеческими ресурсами в условиях актуализации ключевых направлений стратегического развития России до 2030 года, среди которых по-прежнему в приоритете сферы образования и здравоохранения. Цели, поставленные в Стратегии инновационного развития РФ до 2020 года [10] определяют основной вектор развития и по сути сводятся не просто к генерированию и внедрению технологических инноваций, а к росту производительности труда (в частности к 2018 году в 1,5 раза относительно уровня 2011 года), к разработке и утверждению не менее 800 профессиональных стандартов [16] и др. Уже только это позволяет по-новому взглянуть на формирование трудового поведения и роль факторов-мотиваторов в системе высшего образования. Поэтому, инновации в системе высшего образования не снижается интереса к разработке моделей трудового поведения в системе высшего образования.

Трудовое поведение представляется полиморфной категорией. Так как, трудовое поведение в широком смысле может рассматриваться как любой вид целенаправленной деятельности, то соответственно трактовки могут варьироваться в зависимости от объекта исследования и сферы его охвата. С позиции личностной идентификации трудовое поведение трактуется преимущественно как рационально реализуемые действия и поступки конкретного работника, определяемые его деловыми качествами и профессиональными способностями, интересами и мотивациями в условиях внутреннего и внешнего рынка труда. В то же время в условиях профессиональной социализации индивид всегда оказывается включенным в систему социально-трудовых отношений, предусматривающую различные формы взаимодействия внутри трудового коллектива

или проектной группы. В зависимости от формы участия трудовое поведение может охватывать индивидуальные или групповые действия, характеризующиеся содержательной определенностью, целевой направленностью и интенсивностью использования трудового потенциала и реализацией человеческого фактора в тех или иных организационных условиях. Очевидно, что трудовое поведение формируется под влиянием различных факторов. Чаще это факторы социальной и профессиональной среды, а также личностные и индивидуальные характеристики работников. Нельзя не учитывать условия труда и быта на производстве, систему мотивации и оплату труда, условия развития, систему норм и ценностей, определяющих корпоративную культуру. Однако в основе трудового поведения лежит личностный или групповой интерес и стремление удовлетворить потребности, связанные с трудовой деятельностью (доход, профессиональный опыт и карьера, общение, социальный статус и др.).

В зависимости от исследовательских подходов в общую трактовку трудового поведения могут вноситься те или иные уточнения, связанные с содержательной определенностью категории. В рамках методологии исследования трудового поведения можно выделить ресурсный подход, структурно-функциональный, социологический, неоклассический и институциональный подходы. Теоретико-методологические основания, сформированные в соответствии с названными подходами к исследованию трудового поведения, подчеркивают приверженность тем или иным научным традициям. Обзор различных теоретических подходов, раскрывающих типологию трудового поведения, представлен в работах Ильясова Ф.? Слинкова А., Темницкого А., и др. [4; 13; 14].

Ресурсный и функциональный подходы формируют целостное, системное видение процессов в сфере трудового поведения, но при этом упускают из сферы анализа проблемы социального и личностного взаимодействия между отдельными индивидами. В то время как неоклассический и институциональные подходы уделяют большое внимание роли индивида в формировании своей собственной стратегии развития в выборе трудового поведения. Вопросам стратегии формирования трудового поведения было посвящено достаточное количество исследований. Говоря о конкретных стратегиях развития, можно выделить отдельные, которые определяются преимущественно показателями эффективности деятельности в системе высшего образования. Так, например, если среди показателей есть индикаторы академической репутации, то стратегия развития должна ориентироваться на внешний рынок, на клиентов, среди которых выделяются собственно потребители образовательной услуги (абитуриенты, их родители), а также сами работодатели, оценивающие качество выпускников по их профессионализму, системному мышлению, креативности, способности решать задачи в области проектного управления и по другим компетенциям. Если среди показателей оценки эффективности деятельности высок удельный вес финансовых индикаторов, то стратегия развития будет ориентирована на предложение дополнительных образовательных услуги и коммерческое образование. Конечно, стратегия может иметь и комплексных характер, то есть включать весь набор тестируемых индикаторов, меняющих свой вес в зависимости от задач и приоритетов развития. Таким образом, в зависимости от варианта выбранной стратегии развития формируется концепция управления трудовым потенциалом и мотивация, лежащая в основе трудового поведения.

В соответствии с ***ресурсным подходом*** поведение индивида всегда детерминировано стремлением сохранить или увеличить свои материальные, морально-психологические, социально-статусные и иные ресурсы [4]. В рамках ресурсного подхода предлагается трактовать мотив как ресурс (власть, деньги, статус и т.д.), стремле-

ние получить или сохранить который обусловливает поведение субъекта, а соответственно под мотивацией понимается стремление субъекта сохранить или умножить свои ресурсы. *Так,* Д. Макклелланд писал: - «Мотивированное поведение обязательно характеризуется направленностью на целевое состояние» [6, С. 211].

В рамках ***структурно-функционального подхода*** под трудовым поведением понимается комплекс действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с потребностями организации. В основе все же лежит единство индивидуальных интересов работника и интересов организации. При совпадении названных условий возникает функциональное поведение, то есть когда трудовые функции, определенные рабочим местом и условиями организации труда совпадают с индивидуальными способностями работника и его интересами (мотивациями). В рамках данного подхода трудовое поведение ограничено организационными условиями и ресурсами предприятия, то есть форматом внутреннего рынка труда, где стили поведения и взаимодействия работников с руководством определяются внутрикорпоративными правилами и нормами. Если раньше отсутствие тесной увязки размера заработка с личным трудовым вкладом приводило к формированию самых различных трудовых практик, включая криминальные (производственные хищения), то сегодня разнообразие систем мотивации работников, модели включенности работников в достижение целей компании (грейдинг, комплексные системы оплаты труда, ориентированные на учет индивидуального вклада работника в развитие компании, эффективные контракты, суммарное вознаграждение и др.) позволяют усилить и институционализировать зависимость размера оплаты труда от вклада работника в результаты деятельности компании.

В рамках ***социологического подхода*** на основе опросов и анкетирования выделяются различные типы трудового поведения, например, инициативный, исполнительный, пассивный и отклоняющийся. Также рассматривается проблема удовлетворенности условиями труда, соотношения между личностными притязаниями работника и требованиями рабочего места на основе экспертной оценки.

За последние годы произошла некоторая трансформация трудового сознания и поведения работников, однако, отсутствие взаимосвязи размера заработка с личным трудовым вкладом работника приводит к формированию самых различных трудовых практик, отдаляющих работника от норм трудовой морали. В таких условиях актуальными становятся бизнес-практики, связанные с внедрением корпоративных норм оплаты труда на основе концепции суммарного вознаграждения [12, с. 127-134]. Суммарное вознаграждение работников агрегирует следующие структурные компоненты: фиксированную финансовую часть оплаты труда, переменную финансовую часть, определяемую конечными экономическими результатами деятельности компании; переменную нефинансовую часть, предусматривающую алгоритмы получения льгот, дотаций, преференций и иных материальных форм вознаграждений; различные формы нефинансового вознаграждения, стимулирующие лояльность персонала организации, его вовлеченность в трудовую деятельность. Именно этот подход к оплате труда позволяет эффективно внедрять принципы стратегического развития.

Влияние экономических факторов и личностных мотивов поведения, выраженное в преобладании индивидуальных интересов к максимизации полезности, лежит в основе ***неоклассического подхода***, где преобладающим выступает принцип методологического индивидуализма [8, с. 69]. Рациональное трудовое поведение предполагает то, что необходимо учитывать действия других участников процесса [2, с. 603].

Влияние социокультурных факторов на трудовое поведение отражено в ***институциональном подходе***. Это обращение к роли традиций, культурным нормам, ментальным стереотипам, выполняющим роль своеобразных институтов. В качестве институтов рассматриваются «правила игры» в обществе, или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми [9, с. 17]. Правила взаимоотношений между людьми, определяющие трудовое поведение, создаются как на формальной, так и неформальной основе. Например, формальные правила внутреннего рынка труда в учреждениях высшего образования сегодня совершенно четко регламентируют и направляют трудовое поведение основных сотрудников (профессорско-преподавательский состав и научных работников), направленное на выполнение индивидуальных показателей результатов труда (индивидуальный рейтинг, личные кабинеты на сайте, ведение индивидуальных планов и др.). Принятые формальные нормы однозначно понимаются каждым, носят прозрачный характер, достаточно стандартизированы и относительно устойчивы в определенный промежуток времени (рейтинг обновляется один раз в 2-3 года с учетом изменения показателей программы развития структурных подразделений университета). Институциональное содержание трудового поведения будет эффективно тогда, когда сами институты не будут иметь двойственного содержания.

Двойственность, непоследовательность в соблюдении и толковании правил игры ведет к тому, что на смену таким институтам приходят другие нормы поведения в виде договоренности, согласования, обещания, которые порождаются в сфере неформального взаимодействия. Такие нормы не носят однозначного толкования и зависят от характера взаимодействия между работником и руководителем. Примеров в экономической практике достаточно, описывающих различные отклонения от формальных норм и правил, которые в конечном итоге ведут к отклонению от соблюдения разработанных внутриорганизационных институциональных правил и норм трудового поведения [14].

Особенностью мотивации преподавателей современных университетов является тот факт, что финансовая мотивация является поддерживающей, а нефинансовая – основной, что парадоксально для многих иных видов трудового поведения [15, с. 212].

Современные исследования по выявлению факторов-мотиваторов эффективного трудового поведения сводятся преимущественно к организации опросов и обобщению полученных результатов. Показательными являются, например, исследования, проведенные во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса еще в 2004 году [1, с. 89-97], согласно которому в мотивационное ядро структуры мотивов входят интерес к профессии, желание исполнять духовную миссию, стремление реализовать педагогическое призвание.

В Южном Федеральном университете в 2015-2016 гг. было проведено два исследования. Первое касалось выявления уровня вовлеченности НПР в развитие Университета. В ходе исследования уровня вовлеченности научно-педагогических работников российских ВУЗов было опрошено 309 человек. География исследования охватила 30 российских городов, 51 вуз, в том числе членов-участников Национального союза «Управление персоналом» [7, с. 72]. Исследованиями вовлеченности персонала, а также измерением ее влияния на стоимость человеческих ресурсов и производительность труда персонала занимаются преимущественно западные ученые-экономисты: Д. Мак Леод, Н. Кларк (2009), Б. Рэйтон, Т.Додж, С. Д'Анализ (2012), Д. Робинсон, С. Перримен, С. Хайдей (2004), А. Баккер (2009) и др.[17, 18, 19, 20]. Введенные в на-

учный оборот термины, характеризующие особенности трудового поведения в крупных организациях, такие понятия, как лояльность, преданность, приверженность организации, вовлеченность в организацию, являются сложно различимыми, но, по сути, характеризуют одно – это то, как взаимосвязаны результаты деятельности отдельного работника и интересы всей организации.

Цель второго исследования заключалась в изучении факторов и способов эффективной мотивации НПР. По замыслу реформаторов системы высшего образования современный мотивированный преподаватель – это инициативный, трудоспособный, совмещающий в себе функции педагога, ученого и администратора, участник инновационного образовательного процесса. Проблема внедрения новой системы мотивации в вузах связана с обратным эффектом, с созданием условий для демотивации, то есть с еще большей неэффективностью поведения. То есть, казалось бы, новые институты (институт рейтинга) должны повысить эффективность и производительность труда, а на деле, преподаватели «подгоняют свои результаты труда» под действующую систему рейтинга и активизируют свою деятельность в тех направлениях, которые не являются значимыми, но сохраняют высокую трудоемкость, например, публикации в низкорейтинговых изданиях. Таким образом, включается механизм количественного набора баллов, формирования пакетов подтверждающих документов, а в результате итоговые показатели конкурентоспособности университета не повышаются. Таким образом, фактически прогрессивная идея эффективного контракта, которая должна обеспечить реализацию программы развития каждым НПР, превратила систему мотивации – в систему демотивации и неэффективности.

В ходе исследования факторов-мотиваторов были опрошены преподаватели экономического факультета. Респондентам было предложено оценить факторы-мотиваторы (каждый по 5-ти балльной шкале), являющиеся наиболее значимыми при работе в Университете. Наиболее вовлеченными в деятельность Университета оказались профессора, наименьшую вовлеченность продемонстрировали сотрудники, работающие в должности доцента. 53% преподавателей оценивают в качестве важнейшего мотиватора наличие гибкого графика работы. 45% опрошенных преподавателей оценили минимальным баллом размер стимулирующих выплат и премий.

Для понимания того, почему же все-таки преподаватели продолжают работать в Университете, им был задан вопрос: «Почему Вы работаете в Университете?». Согласно полученным данным наибольшее число опрошенных (79%) отметили, что им предпочтительно наличие гибкого графика работы, так как он позволяет им уделять больше времени научной деятельности, подготовке учебно-методических пособий и учебников, развитию личностных и педагогических способностей. Также больше всего респондентов выбрали в качестве основных причин работы в Вузе: возможность работать с молодым поколением и заниматься преподавательской деятельностью.

В настоящий момент существует проблема использования потенциала профессорско-преподавательского состава в высшей школе, связанная в, первую очередь, с системой управления трудовым потенциалом на основе эффективной кадровой политики, опирающейся на систему факторов-мотиваторов трудового поведения.

В условиях глобализации и систематизации опыта управления в системе высшего образования остро стоит вопрос о функционализации ролей современного преподавателя. Загруженность современных преподавателей, расширение их функционала приводит к снижению качества собственно образовательного процесса. Например, ряд исследований, в которых индикаторами качества преподавания и исследовательской

деятельности выступали, как правило, преподавательский рейтинг и количество публикаций, показали, что корреляция между качеством научно-исследовательской деятельности и уровнем преподавания довольно низкая. Тем не менее, факт ведения исследовательской деятельности, отношение к ней и ее доля в общем объеме работы преподавателя вуза входят в число самых существенных факторов, определяющих тип трудового поведения современного преподавателя [5; С. 135-151]. На основе анализа типов трудового поведения в системе сложившихся факторов-мотиваторов можно построить матрицу «мотивация-вовлеченность современных преподавателей»

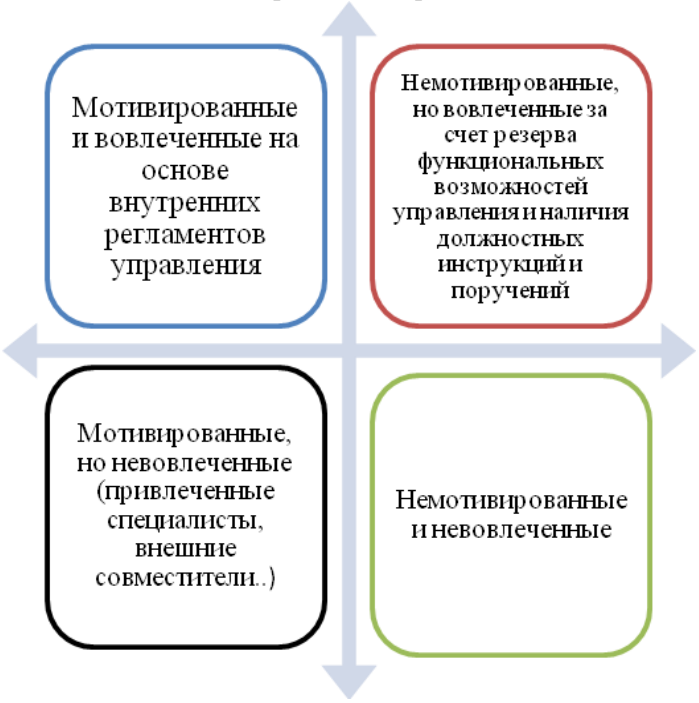


Рис. 1. Матрица «мотивация-вовлеченность современных преподавателей»

Таким образом, на формирование трудового поведения современного преподавателя в системе высшего образования влияние оказывают:

- внешние предпосылки (глобализация, ландшафт нового образовательного процесса);
- новые институты в системе высшего образования (рейтинги, регламенты, руководители образовательных программ и др.);
- потребность в обновлении (формат «будущего» преподавателя);
- потребность в развернутой и прозрачной системе мотивации.

Литература

1. *Богдан Н.Н, Могилевкин Е.А.* Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза (на примере вузов Дальневосточного Федерального округа) // Университетское управление. 2004. № 3(31). С. 89-97.
2. *Вебер М.* Избранные произведения. М.: Прогресс. 1990. С. 603.

3. *Денисова О.П.* Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. - 2010. - №2(12). – С.179-184.
4. *Ильясов Ф.Н.* Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок//Мониторинг общественного мнения. 5 (117) сентябрь-октябрь 2013.
5. *Козьмина Я.Я.* Предпочтения преподавателей вузов относительно научной деятельности// Вопросы образования. 2014. № 3. С. 135-151.
6. *Макклелланд Д.К.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. С. 211
7. *Михалкина Е.В., Скачкова Л.С.* Вовлеченность преподавателей в российский вузах: последствия модернизации в высшей школе//Кадровик. 2015. № 9. С. 72.
8. Нобелевские лауреаты по экономике. Дж. Бьюкенен. М.: Таурус Альфа. 1997. С. 69.
9. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. С. 17.
10. Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» (08 декабря 2011 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_123444/
11. *Римская О.Н.* Мотивация преподавателей вузов в системе менеджмента качества образования. Монография, 2006. – С. 126.
12. *Скачкова Л.С., Костенко Е.П., Бутова С.В., Михалкина Е.В.* Управление мотивацией персонала: подходы, модели, инструментарий/ под ред. Михалкиной Е.В. – Ростов-на-Дону: Изд-во «Содействие – XX1 век», 2015. – 226с. С. 127-134.
13. *Слинков А.М., Игнатова Т.В.* Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН, 2016. № 2 (70).
14. *Темницкий А.Л.* Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового поведения // Социологические исследования. 2007. № 6 . С. 60-71.
15. Теория и практики управления человеческими ресурсами: опыт российских и украинских компаний: монография. Под ред Михалкиной Е.В. - Ростов-на-Дону: Изд. Южный федеральный университет. - 2014. – с. 320.
16. Указ Президента Российской Федерации «О долгосрочной государственной экономической политике» от 7 мая 2012 года № 596.URL: http://www.rsr-online.ru/doc/2012_06_25/6.pdf
17. *Bakker, A.B.* (2009), 'Building Engagement in the Workplace,' in The Peak Performing Organization, eds. R.J. Burke and C.L. Cooper, Oxon: Routledge, pp. 50–72.
18. *MacLeod, D., and Clarke, N.* (2009), Engaging for Success: Enhancing Performance through Employee Engagement, London: Department for Business, Innovation and Skills. Crown Copyright. BIS/Pub 8859/07/09NP. URN09/1075
19. *Rayton, B., Dodge, T., and D'Analeze, S.* (2012), Employee Engagement: The Evidence, London: Engage for Success
20. *Robinson, D., Perryman, S., and Hayday, S.* (2004), The Drivers of Employee Engagement, Brighton: Institute for Employment Studies

Mikhalkina Elena Vladimirovna, Doctor of Economic Science, Professor; Southern Federal University (88, M Gorkiy St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: mikhalkina_e@mail.ru

METHODOLOGICAL APPROACHES AND MOTIVATORS OF LABOUR BEHAVIOUR IN SYSTEM OF THE HIGHER EDUCATION

Abstract

In this article describes the methodological approaches to research of employees labor behavior of higher education, specifically the teaching staff, key factors – motivators an effective labor behavior are defined on the basis of sociological research. During research was determined that the basis of labor behavior based on the principle of fictionalization, which consist on a variety of functions, roles of the modern teacher. These functions and roles should be implemented to achieve the education quality process and the effective use of human resources.

Keywords: *labor behavior, factors – motivators, factors – demotivators, concept of total remuneration, teachers involvement.*

УДК 331.225:331.101.38

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗА: МАТЕРИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Масыч Марина Анатольевна кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник Центра научных исследований «Инструментальные, математические и интеллектуальные средства в экономике», Южный федеральный университет (347922, Россия, г. Таганрог, ул. Энгельса, 1). E-mail: mamasych@sfedu.ru

Паничкина Марина Васильевна кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, Институт управления в экономических, экологических и социальных системах Южного федерального университета (347922, Россия, г. Таганрог, ул. Чехова, 22). E-mail: panichkina@inbox.ru

Аннотация

В статье рассматриваются инструменты повышения эффективности и результативности деятельности профессорско-преподавательского состава вузов, как основного ресурса, обеспечивающего способность образовательной организации высшего образования к качественным изменениям. Показано, что обострившееся противоречие между экономическими условиями, в которых вынуждены осуществлять свою деятельность вузы и направленностью этой деятельности на повышение качества подготовки выпускников, требуют новых подходов к оценке эффективности и результативности труда указанной категории вузовского профессионального сообщества, позволяющих повысить качество жизни и социальный статус наиболее квалифицированной его части.

Ключевые слова: *система высшего образования, профессорско-преподавательский состав, заработная плата, оптимизация штатной численности, эффективный контракт.*

Актуальность и значимость решения проблем отечественного высшего образования определяется его ролью, как ключевого ресурса, способного приумножить интел-