

Секция «HR в государственном управлении и администрировании: управление персоналом или высоко квалифицированными специалистами (кадрами)?»

Особенности стимулирования труда профессорско-преподавательского состава федеральных университетов

Научный руководитель – Колесникова Юлия Сергеевна

Евелева Анна Денисовна

Студент (магистр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Институт управления, экономики и финансов, Казань, Россия

E-mail: a.menshikova1995@yandex.ru

Кризис социально-трудовых отношений проявляется во многих сферах и отраслях экономики, особенно остро кризис наблюдается в высшей школе, он связан с дефицитом высококвалифицированных сотрудников, в обесценивании трудовых ценностей у преподавателей высших учебных заведений. Профессорско-преподавательский состав (далее - ППС) - основной элемент высшей школы, и от квалификации научно-педагогических работников, их профессиональных знаний и умений, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, культуры, зависят профессионализм специалистов и результативность экономической деятельности.

Стратегии развития в научно-образовательной сфере требуют максимального выявления и совершенствования человеческого ресурса, чтобы обеспечить безопасность и уверенность организации, а также определить успех её функционирования. Необходимо реформировать систему стимулирования труда в высшей школе для устранения в ней несовершенств. На данный момент, получается, что в развивающейся рыночной экономике научно-педагогические работники получают зарплату не за усилия или высокие показатели в профессиональной деятельности, а за место в рейтинге.

Однако, в федеральных университетах эта проблема не осталась решенной, несмотря на то что, создавались они с целью развития системы высшего образования и укрепления связей образовательных учреждений высшего образования с экономикой и социальной сферой федеральных округов, путём организации и координации работы по сбалансированному обеспечению квалифицированными кадрами, крупных программ социально-экономического развития территорий и регионов в составе федерального округа, а также научными, техническими и технологическими решениями [1].

Рассмотрев стратегии развития федеральных университетов, мы не нашли четкие критерии для оценивания ППС и какие должны быть результаты для прогнозирования надбавок преподавателями.

При этом, в каждом из федеральных университетов (далее - ФУ) имеются свои локально-нормативные документы по стимулированию труда профессорско-преподавательского состава и все они направлены на повышение эффективности в работе. Стимулирующие выплаты в ФУ производятся на основе расчета рейтинга ППС. Во всех ФУ для стимулирования труда ППС предусмотрены выплаты за интенсивность и высокую результативность работы, за качество выполненных работ, за публикационную активность, за стаж непрерывной работы и премии по итогам работы, а также единовременные выплаты за определенные заслуги (гранты, участие в конкурсах и др.).

Отличие стимулирования труда в ФУ состоит в их технологии. Так, в Южном ФУ выплаты рассчитываются личным рейтингом преподавателя, в части продвижения бренда университета и индивидуальной работы со студентами. В Дальневосточном ФУ рейтинг

преподавателя составлен на весовых показателей по инвариантным и вариативным критериям. В Крымском ФУ, помимо основных показателей рейтинга, существует надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории, но нет учета по публикационной активности. В Казанском ФУ стимулирование педагогических работников рассчитывается не только с учетом его интенсивности и качества, но и особого характера или режима работ. В Северо-Кавказском ФУ система повышения эффективности труда основана на «эффективном контракте», при этом показатели результативности не прекращаются по истечению срока действия. В Уральском ФУ стимулирование производится по итогам работы за прошедшие два года в виде доплат на каждый месяц, устанавливаемой на календарный год.

Однако в Северном ФУ, Южном ФУ, Дальневосточном ФУ, Крымском ФУ данные, представленные в открытом доступе на сайтах университетов, являются не обновленными, устаревшими (документы 2011, 2012, 2012 и 2015 годов соответственно).

Несмотря на то, что заработная плата преподавателей университетов (с учетом надбавок и премий) выше среднемесячной заработной платы по регионам, а надбавки составляют от 25% до 50% заработной платы, ППС остаются очень загруженными. Численность сотрудников, из числа ППС, в расчете на 100 студентов: Северо-Кавказский ФУ 6,57; Северо-Восточный ФУ 6,3; Южный ФУ 6,06; Северный ФУ 5,87; Сибирский ФУ 5,73; Казанский ФУ 5,6; Крымский ФУ 5,5; Дальневосточный ФУ 5,32; Уральский ФУ 5,12; Балтийский ФУ 4,87. Численность сотрудников, из числа ППС варьируется от 530 человек (Северо-Кавказский ФУ) до 4725 человек (Крымский федеральный университет), при этом на 100 студентов в Северо-Кавказском ФУ - 6,57 человек (далее - ч.); Северо-Восточном ФУ - 6,3ч.; Южном ФУ - 6,06ч.; Северном ФУ - 5,87ч.; Сибирском ФУ - 5,73ч.; Казанском ФУ - 5,6ч.; Крымском ФУ - 5,5ч.; Дальневосточном ФУ - 5,32ч.; Уральском ФУ - 5,12ч.; Балтийском ФУ - 4,87ч.. Таким образом, цель стимулирования ППС - повышение эффективности труда, не оправдывает себя, в связи с повышенной нагрузкой [2].

Проанализировав документы федеральных университетов, мы выявили, что главной проблемой является несоответствие стратегического развития университетов с критериями результатов работы научно-педагогических сотрудников и недостаточная логичность системы стимулирования. Все это проявляется в недостаточной мотивации профессорско-преподавательского состава. Так как преподаватели получают зарплату не за высокие показатели в профессиональной деятельности, а за место в рейтинге, независимо от отрасли и квалификации. Только в Крымском ФУ существует надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории.

Источники и литература

- 1) Копров В.М. Интеграционные процессы в инновационной среде высшей школы / В.М. Копров, Е.В. Сапир // Интеграция образования // Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва. – Т.20, №3. – 2016. – С. 386
- 2) Информационно-аналитические материалы по результатам проведения мониторинга эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования [Электронный ресурс]: Режим доступа – <http://indicators.miccedu.ru/monitoring/?m=vpo> (дата обращения: 26.02.2020г.)