

12. Устаев Р. М., Парахина В.Н. Кадровый инновационный потенциал предприятия: структура и механизм формирования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2015. № 2 (47). С. 182-185.
13. Хадасевич Н. Р. Формирование, развитие и реализация трудового потенциала региона: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Хадасевич Наиля Ракиповна. – М., 2015. – 315 с.
14. Харченко Н. П. Интеллектуализация персонала как фактор инновационного развития промышленных предприятий / Н. П. Харченко // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – Ставрополь: СКФУ. – 2014. – № 6 (45). – С. 221-224.

УДК 332.1:[331.108.47+369.223.24/24](477.75)

Цёхла Светлана Юрьевна, Симченко Наталия Александровна

ФОРМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ¹

В статье рассматриваются особенности стимулирования труда в условиях модернизации высшего образования Республики Крым. Проведен анализ основных показателей деятельности образовательных организаций Республики Крым за период 2010–2015 гг. В результате сопоставления и анализа показателей, характеризующих развитие системы образования в Крыму выявлены значительные позитивные сдвиги в системе высшего образования региона с вхождением Крыма в состав Российской Федерации. В результате анализа форм стимулирования труда сделан вывод о том, что стимулирующие выплаты играют действенную роль в процессе повышения результативности труда при условии доведения до сотрудников и осознания ими факта достижения определенных показателей работы в высшем учебном заведении.

Ключевые слова: труд, стимулирование труда, высшее образование, модернизация, Республика Крым.

Svetlana Tsohla, Nataliia Simchenko

THE FORMS OF LABOR MOTIVATION IN THE FRAMEWORK OF MODERNIZATION OF HIGHER EDUCATION IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

The forms of labor motivation in the framework of modernization of higher education in the Republic of Crimea are discussed in the paper. The analysis of the basic indicators of activity of educational institutions of the Republic of Crimea during the period 2010–2015 is made. It is noted that significant positive changes are revealed in the region's higher education system with the integration of the Crimea to the Russian Federation. The analysis of types of incentive payments in V. I. Vernadsky Crimean Federal University is made by authors. The positive role of incentive factors is defined by the awareness of employees in their results.

Key words: work, stimulation of work, higher education modernization, Republic of Crimea.

Трансформации в социально-экономическом развитии Крыма, обусловленные вхождением Крыма в состав Российской Федерации 18 марта 2014 г., вызвали не только политические, но и экономические, социальные перемены в обществе. В Республике Крым создаются новые условия перспективного развития на базе реализации ресурсного потенциала полуострова и модернизации основных отраслей экономики.

Специалистами рассматриваются экономические возможности интеграции новых субъектов в состав Российской Федерации, анализируются состояние и экономический потенциал основных отраслей народного хозяйства Республики Крым и предлагается переход на инновационный путь раз-

¹ Публикация подготовлена в рамках поддержанного РГНФ научного проекта № 15-22-01001.

вития, который должен коснуться всех сфер общественной жизни и качественно изменить социально-экономический облик Республики Крым, уровень жизни ее населения. Как справедливо отмечают российские ученые Н. Газизуллин, Ф. Гарипова, «...взаимная индукция во всех сферах деятельности должна обеспечить поступательный рост и устойчивое развитие» [3].

Одной из ведущих отраслей социальной сферы региона, которую, безусловно, затронули процессы модернизации, является высшее образование. Нам импонируют позиции ученых [4, 5, 18, 19], которые в научных публикациях подчеркивают, что в современных условиях система образования становится одним из важнейших факторов, она должна обеспечивать экономический рост за счет интеллектуального потенциала общества, инновационных знаний и стремлений специалистов. Уровень образования населения является обязательным условием прогресса каждого общества и инновационного развития экономики. Успешность процессов модернизации высшего образования в значительной мере определяются системой стимулирования труда работников данной сферы. Данным вопросам посвящены современные публикации как зарубежных [13, 14, 15, 16, 17], так и российских ученых [1, 2, 10, 12].

Цель данной статьи – исследование трансформаций в формах стимулирования труда работников высшей школы в условиях модернизации высшего образования Республики Крым.

Рассматривая проект Концепции развития исследовательской и инновационной деятельности в российских вузах в направлении подготовки кадров с новыми компетенциями и формирования мощного источника инновационных идей и технологий, специалисты отмечают необходимость развития сети инновационных, прикладных исследовательских организаций, преимущественно междисциплинарного профиля, способных на новом качественном уровне обеспечить формирование компетенций и трансфер знаний между промышленными корпорациями, научно-производственными объединениями и академической наукой. Вузы должны в короткое время нарастить компетенции и исследовательские мощности. Благодаря новому качеству подготовки специалистов они должны быть востребованными предприятиями – лидерами модернизации, ориентированными на работу с технологиями завтрашнего дня [7]. Поэтому для Республики Крым модернизация системы образования и готовность отвечать требованиям изменений выступают обязательными условиями современных трансформаций.

Стратегической целью модернизации системы образования в Республике Крым обозначено создание условий для повышения уровня доступности и качества образовательных услуг, включая подготовку кадров, соответствующих региональным особенностям рынка труда. Система образования в Республике Крым имеет широко развитую сеть учреждений: 464 дошкольных, 586 общеобразовательных учреждений, 59 профессионально-технических учебных заведений, техникумов и колледжей. В системе высшего образования подготовку высококвалифицированных кадров осуществляют 11 образовательных организаций, в которых в 2014 / 2015 учебном году обучалось 42,8 тыс. чел. [11]. В таблице приведены показатели деятельности образовательных организаций Республики Крым за период 2010–2015 гг. Обратим внимание на значительное уменьшение количества образовательных организаций высшего образования с 72 в 2010 году до 11 организаций в 2014 году.

Таблица

Основные показатели деятельности образовательных организаций Республики Крым

	Учебный год				
	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015
Число общеобразовательных организаций, ед.	615	609	598	593	587
обучающихся на конец года, чел.	184 872	177 496	183 770	180 176	-
Число профессиональных образовательных организаций, ед.	30	30	30	29	29
обучающихся на конец года, чел.	14 200	14 172	12 830	14 503	-
выпущено за год, чел.	8 082	8 955	9 494	6 575	-

	Учебный год				
	2010 / 2011	2011 / 2012	2012 / 2013	2013 / 2014	2014 / 2015
Число образовательных организаций высшего образования, ед.	72	86	84	94	11
обучающихся, чел.	60 412	55 523	48 270	48 036	45 026
выпущено специалистов, чел.	13 488	14 070	12 620	13 340	-

Источник: составлено авторами на основе [11]

Деятельность высших учебных заведений Крыма основана на богатой истории и сложившихся традициях преподавательской и научно-исследовательской работы. Ведущим научно-образовательным центром Республики Крым является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского» (КФУ им. В. И. Вернадского), созданный 4 августа 2014 года указом Президента Правительства Российской Федерации Д. А. Медведевым [9]. Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского создан на базе семи образовательных организаций высшего образования (включая обособленные структурные подразделения) и семи научных организаций. В последнее время довольно четко просматривается политика на укрепление коллективов креативными людьми, которые адекватно воспринимают динамику развития экономики территории во взаимосвязи с социальными процессами, влияющими на мотивацию людей. При этом одной из важнейших задач в системе образования выступает формирование конкурентоспособных преподавателей, исследователей и управленцев. В связи с этим вопрос организации оплаты труда работников системы образования, где непосредственно формируются профессиональные кадры для всех отраслей экономики с точки зрения как его организации, так и уровня оплаты, является весьма важным. Для КФУ им. В. И. Вернадского создание стимулов, направленных на повышение качества и результативности труда работников, позволит обеспечить развитие педагогической, инновационной и исследовательской деятельности.

Система оплаты труда, ориентированная на повышение доходов научно-педагогических работников, призвана обеспечивать в конечном итоге повышение качества образования, уровня подготовки специалистов. Новая система оплаты труда по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням, а также применение доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, характеризуется увеличением фонда стимулирования. Это и есть основная идея для мотивации труда, которая направлена на успешную реализацию комплексной модернизации системы высшего образования и повышение эффективности работы общеобразовательного учреждения. В КФУ им. В. И. Вернадского это стало возможным при утверждении Положения об оплате труда работников ФГАОУ ВО КФУ им. В. И. Вернадского и Временного порядка установления стимулирующих выплат работникам в ФГАОУ ВО КФУ им. В. И. Вернадского [6].

Отметим, что в настоящее время средний уровень оплаты труда в сфере образования, по сравнению с другими видами экономической деятельности, находится на третьем месте в регионе (рис.).

При исследовании структуры экономических потребностей разных категорий трудоспособного населения Республики Крым перед нами стояла задача осуществить анализ изменений размера дохода трудящихся наряду с оценкой изменений в системе трудовой мотивации. Так, в результате анализа социально-демографических портретов работников бюджетной сферы за переходный период интеграции Республики Крым в экономическое пространство Российской Федерации нами выявлено, что размер заработной платы работников бюджетных учреждений (с учетом курсовой разницы) в среднем увеличился в 3–6 раз. При среднемесячной начисленной заработной плате штатного работника в Республике Крым в ноябре 2015 года 23 135 руб. наиболее высокая заработная плата выплачивается работникам предприятий в сфере финансовой деятельности – 38 340 руб.; добычи полезных ископаемых – 32 100 руб.; государственного управления и обеспечения военной безопасности – 30 292 руб.



Рис. Среднемесячная номинальная заработная плата в Республике Крым по видам экономической деятельности, руб. (по состоянию на 31.12.2015)

Сравнительный анализ структуры экономических потребностей работников частного сектора экономики показал, что предприниматели и наемные работники частной сферы столкнулись со значительными экономическими трудностями, вызванными переоформлением бизнеса в рамках российского законодательства, созданием границы, заключением новых контрактов с российскими контрагентами. В связи с этим заработная плата наемных работников характеризовалась нестабильностью выплат, нефиксированным размером и в среднем увеличилась в 1,5–2 раза. С учетом трансформаций в системе трудовой мотивации работников частного сектора экономики отметим, что в последнее время наблюдается повышенный интерес к переходу работников из частных структур в учреждения бюджетной сферы по причине более высокого уровня заработной платы, наличия системы социальной защиты и социальных гарантий.

В целях стимулирования добросовестного и качественного труда, повышения материальной заинтересованности сотрудников в результатах своей работы в КФУ им. В. И. Вернадского формируется объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера (фонд стимулирования), за счет которого устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты в КФУ им. В. И. Вернадского устанавливаются с учетом интенсивности и качества труда, квалификации и профессионального мастерства сотрудника и позволяют стимулировать к повышению результативности труда и вознаграждать за высокие показатели в труде (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях [8], в КФУ им. В. И. Вернадского применяются следующие выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; качество выполняемых работ; стаж непрерывной работы в КФУ им. В. И. Вернадского; выслугу лет в КФУ им. В. И. Вернадского; премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты в КФУ им. В. И. Вернадского за интенсивность и высокие результаты труда устанавливаются при внедрении новых методов и разработок в образовательный процесс; использовании современных информационных технологий, инновационных и авторских программ в

образовании; за высокий уровень проведения научных и научно-технических исследований и их внедрение в учебный процесс, способствующее повышению качества подготовки специалистов; за руководство научно-исследовательской деятельностью студентов; за разработку конкретных предложений по подготовке специалистов по новым направлениям развития науки, техники и технологии; за инновационную устремленность, а также другие выплаты, предусмотренные критериями рейтинговой оценки.

Выплаты за качество выполняемых работ предполагают высокое педагогическое мастерство; высокий научно-методический уровень преподавания, обеспечивающий активизацию познавательной деятельности; развитие творческих способностей студентов; значительные успехи в обеспечении единства обучения и воспитания; применение иностранного языка в работе; другие выплаты за качество выполняемых работ.

Выплаты за стаж непрерывной работы в КФУ им. В. И. Вернадского, выслугу лет в КФУ им. В. И. Вернадского в зависимости от продолжительности работы в университете устанавливаются приказом ректора по согласованию с профсоюзным комитетом.

Премияльные выплаты в КФУ им. В. И. Вернадского как разновидность стимулирующих выплат устанавливаются по итогам работы за определенный период и выплачиваются единовременно. Премияльные выплаты устанавливаются за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий; за интенсивность работы при проведении творческих, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов; за подготовку призеров олимпиад, творческих и профессиональных конкурсов; за количество инициируемых работником исследований; за особые достижения в труде.

В целях достижения ключевых стратегических показателей развития КФУ им. В. И. Вернадского для сотрудников могут устанавливаться индивидуальные стимулирующие выплаты. Формирование индивидуальных стимулирующих выплат для работников осуществляется на основании индивидуального рейтинга работника, утвержденного локальным актом КФУ им. В. И. Вернадского.

В заключение следует отметить, что модернизация системы высшего образования нацелена на повышение качества образовательных услуг, подготовку кадров, соответствующих особенностям регионального рынка труда. Одним из факторов успешного развития образовательной организации в современных экономических условиях является построение эффективной системы стимулирования труда. Она интегрирует хорошо продуманные используемые формы и методы повышения трудовой активности сотрудников, позволяет добиться успехов в развитии. Оценка качества работы педагогических работников, дифференциация оплаты труда производится в зависимости от результата. Распределение фонда оплаты труда по стимулирующим выплатам общеобразовательным учреждением выполняется самостоятельно. При назначении стимулирования сотрудникам применяются повышающие коэффициенты за приоритетность и сложность научных разработок, подготовку высококвалифицированных специалистов в зависимости от специфики образовательной программы и за квалификационную категорию педагога.

Таким образом, деятельность сотрудника образовательной организации требует преподавательской и научной активности, которая поддерживается и стимулируется за стаж научно-педагогической работы, стаж профессиональной деятельности, публикации в научных журналах, выпуск учебно-методических изданий, монографий, наличие авторских свидетельств, патентов на изобретения.

Литература

1. Борисова М. И., Воронцова Р. Ф. Результаты и их оценка: мотивация в высшем образовании // Международный научный журнал. 2015. № 4. С. 80–84.
2. Бочарников Д. А. Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10. С. 120–125.

3. Газизуллин Н. Ф., Гарипова Ф. Г. Проблемы интеграции Крыма в Российское экономическое пространство в контексте его модернизации // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С. 19–23.
4. Жулина Е. Г., Лукьянова Н. П. Качество образования как критерий мотивации труда руководителей в сфере высшего образования // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. 2012. Т. 12. № 4. С. 13–17.
5. Костырин И. Н. Мотивы академической деятельности преподавателей высшей школы: институциональный анализ // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 370. С. 120–123.
6. Положение об оплате труда работников ФГАОУ ВО КФУ им. В. И. Вернадского. Утверждено ректором ФГАОУ ВО КФУ им. В. И. Вернадского 10.03.2015г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cfuv.ru/wp-content/uploads/2015/03/prilojenie-2-k-koldog.pdf> (Дата обращения: 04.01.2016).
7. Понукалин А. А. Инновационная политика университета // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. Выпуск 4. 2011. Том. 11. С. 77–78.
8. Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. № 818. [Электронный ресурс]. URL: <http://base.garant.ru/192714/> дата обращения: 18.05.2016).
9. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 4 августа 2014 года №1465-р «О создании Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского» [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 13.05.2016).
10. Сергеева И. А. Эффективный способ стимулирования труда в образовательном учреждении высшего образования // Управление в современных системах. 2015. №1 (5). С. 55–60.
11. Статистический ежегодник Республики Крым. 2014.: стат. сб. / Крымстат-Симферополь, 2015. 212 с.
12. Юкиш В. Ф. Рейтинговая оценка и материальное стимулирование работников (на примере научно-педагогических кадров вузов) // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2014. № 5-1. С. 297–303.
13. Akhtar Ch., Aamir Al., Khurshid M. Total Rewards and Retention: Case Study of Higher Education Institutions in Pakistan // Procedia – Social and Behavioral Sciences. Vol. 210. 2 December 2015. P. 251–259.
14. Byrne M., Flood B., Hassall T., Motivations, expectations and preparedness for higher education: A study of accounting students in Ireland, the UK, Spain and Greece // Accounting Forum. Volume 36. Issue 2. June 2012. P. 134–144.
15. Fatkullina F., Morozkina E., Suleimanova Al. Modern Higher Education: Problems and Perspectives // Procedia – Social and Behavioral Sciences. Volume 214. 5 December 2015. P. 571–577.
16. Fischer St., Cavallucci Og. The evaluation of creativity from the perspective of subject matter and training in higher education: Issues, constraints and limitations // Thinking Skills and Creativity. Volume 19. March 2016. P. 123–135.
17. Machado M., Soares V., Brites R., Ferreira J., Gouveia Od. A Look to Academics Job Satisfaction and Motivation in Portuguese Higher Education Institutions // Procedia – Social and Behavioral Sciences. Volume 29. 2011. P. 1715–1724.
18. Turabik T., Baskan A. The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems // Procedia – Social and Behavioral Sciences. Volume 186. 13 May 2015. P. 1055–1063.
19. Zlate S., Cucui G. Motivation and Performance in Higher Education // Social and Behavioral Sciences. Volume 180. 5 May 2015. P. 468–476.