

УДК 331.445

**В. С. Просалова**

ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, Владивосток, e-mail: prosalova@mail.ru

**А. А. Николаева**

ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, Владивосток, e-mail: asya-nikitina@mail.ru

**Н. А. Осипова**

ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России, Владивосток, e-mail: ona03011964@mail.ru

## **НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Ключевые слова:** управление вузом, мотивация профессорско-преподавательского состава, нематериальные методы стимулирования, система мотивации, кадровая политика.

В данной статье исследована роль системы мотивации профессорско-преподавательского состава в кадровом обеспечении системы высшего образования Российской Федерации, рассмотрены различные теории мотивации сотрудников. Также авторами был проведен анализ численного состава профессорско-преподавательского состава (ППС) в высших учебных заведениях России. В связи с чем был сделан вывод, что повышение престижности профессии, а также улучшение как материальной, так и нематериальной системы мотивации для ППС является приоритетным направлением для большинства высших учебных заведений России. Кроме того, в статье было отмечено, что материальные методы стимулирования деятельности не могут быть безграничными, перед руководящим составом ВУЗов все чаще становится актуальным вопрос о создании эффективной системы нематериального стимулирования труда профессорско-преподавательского состава. В качестве основных нематериальных методов стимулирования труда авторы предлагают использовать: социально-психологические методы поощрения, творческое поощрение, грейс-период, административные методы.

**V. S. Prosalova**

FSBEI HE PSMU MOH Russia, Vladivostok, e-mail: prosalova@mail.ru

**A. A. Nikolaeva**

FSBEI HE PSMU MOH Russia, Vladivostok, e-mail: asya-nikitina@mail.ru

**N. A. Osipova**

FSBEI HE PSMU MOH Russia, Vladivostok, e-mail: ona03011964@mail.ru

## **NON-MATERIAL METHODS OF STIMULATING THE TEACHING STAFF IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION**

**Keywords:** university management, motivation of the teaching staff, non-material methods of stimulation, motivation system, personnel policy.

In this article, the role of the motivation system of the teaching staff in the staffing of the higher education system of the Russian Federation is investigated, various theories of employee motivation are considered. The authors also analyzed the numerical composition of the teaching staff (teaching staff) in higher educational institutions of Russia. In this connection, it was concluded that increasing the prestige of the profession, as well as improving both the material and non-material motivation system for teaching staff is a priority for most higher educational institutions in Russia. In addition, it was noted in the article that material methods of stimulating activities cannot be unlimited, the issue of creating an effective system of non-material stimulation of the work of the teaching staff is becoming increasingly relevant to the management of universities. As the main non-material methods of labor stimulation, the authors suggest using: socio-psychological methods of encouragement, creative encouragement, grace period, administrative methods.

## Введение

Система управления персоналом включает в себя как материальные, так и нематериальные методы стимулирования. Тем не менее система мотивации профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях имеет свои специфические способности. Конечно, материальное стимулирование работников является важной составляющей, однако, преподаватели, как представители творческой профессии в большинстве случаев заинтересованы в дополнительных нематериальных методах «оплаты своего труда». На сегодняшний день наблюдается значительный отток и устаревание университетских кадров. Молодые люди не видят себя в данной профессии. Поэтому разработка нематериальных методов стимулирования профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях является стратегически важной задачей в рамках развития системы образования.

Целью данного исследования является анализ численности профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях РФ и предложение нематериальных методов стимулирования труда, как один из методов повышения престижности данной профессии.

## Материал и методы исследования

В рамках проводимого исследования были использованы такие общенаучные методы как: теоретические и эмпирические. Также в данной работе представлен анализ статистических данных, размещенных на официальных сайтах федеральной статистики, а также на сайте Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

## Результаты исследования и их обсуждение

В системе управления персоналом существует большое количество теорий мотивации сотрудников. Среди базовых учений о теории удовлетворения потребностей сотрудников можно выделить: мотивационную пирамиду потребностей А. Маслоу [1, 2], теорию Герцберга [3], теорию Тейлора [4], теорию справедливости Адамса [5], а также теорию Z Уильяма Оучи [6].

Чаще всего, когда речь заходит о методах мотивации сотрудников, на первое ме-

сто ставят материальное стимулирование деятельности, а многие элементы нематериальной стимуляции, к сожалению, уходят на второй план. Такая градация методов стимулирования характерна и для образовательных учреждений, в том числе и для высших учебных заведений (ВУЗах).

На сегодняшний день, мы можем наблюдать тенденцию к снижению численного состава профессорско-преподавательского состава (ППС) в высших учебных заведениях России, о чем говорят статистические данные Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (рисунок 1).

Данную тенденцию можно объяснить рядом причин, а именно:

1. непривлекательность профессии по сравнению с современными специальностями;
2. необходимость постоянного повышения квалификации;
3. низкий уровень заработной платы по сравнению с реальным сектором экономики;
4. большая моральная нагрузка (преподаватель работает с большим количеством обучающихся, несет социальную ответственность за подготовку будущего специалиста и т.д.);
5. длительный период построения карьеры.

Данная тенденция наблюдается во всех федеральных округах Российской Федерации (рисунок 2).

Из приведенных данных мы можем сделать вывод, что повышение престижности профессии, а также улучшение как материальной, так и нематериальной системы мотивации для ППС является приоритетным направлением для большинства высших учебных заведений России. Для многих ВУЗов характерно создание кадрового резерва с целью привлечения молодых специалистов. Но к сожалению, предлагаемых мер для мотивации сотрудников из числа ППС недостаточно.

Также следует отметить, что средний возраст профессорско-преподавательского состава в ВУЗах России достаточно высок. Так, примерно половина ППС ВУЗов старше 50 лет, доля работников, имеющих возраст младше 35 лет – менее 15 %, а до 30 лет – менее 6 % [8].

Для создания эффективной системы мотивации профессорско-преподавательского состава необходимо понимать, что интересы разных возрастных групп могут отличаться.



Рис. 1. Структура профессорско-преподавательского состава за период 2015-2020 гг. в Российской Федерации  
 Источник: составлено авторами, на основании данных Министерства науки и высшего образования Российской Федерации [7]

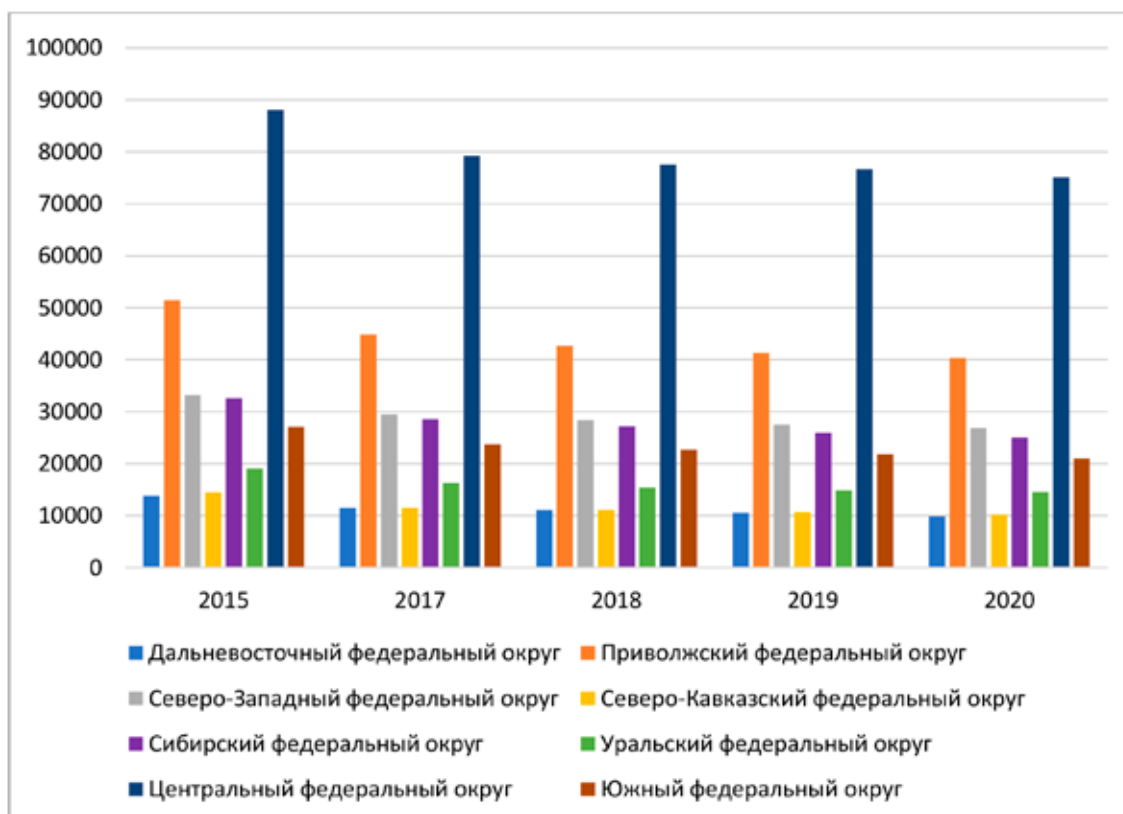


Рис. 2. Структура профессорско-преподавательского состава за период 2015-2020 гг. по федеральным округам Российской Федерации  
 Источник: составлено авторами

Так, например, сотрудники из числа старшего поколения считают профессию преподавателя своим призванием, а значит, для них будет важна не только материальная составляющая, но и получение общественного признания их труда, благодарности, почетные звания и т. д. (т.е. для них важны нематериальные формы благодарности). Для молодых специалистов будет важны материальные составляющие: применение повышающих коэффициентов, стимулирующие и премиальные выплаты. Нематериальные методы стимулирования труда чаще всего для молодых специалистов являются приятным бонусом.

Так как материальные методы стимулирования деятельности не могут быть безграничными, перед руководящим составом ВУЗов все чаще становится актуальным вопрос о создании эффективной системы нематериального стимулирования труда профессорско-преподавательского состава.

К нематериальным методам стимулирования труда в рамках деятельности высших учебных заведений мы можем отнести:

1. социально-психологические методы поощрения (престижность профессии, общественное признание заслуг, объявление благодарности и т.д.);

2. творческое поощрение (интересные стажировки, в том числе зарубежные, прохождение внеплановых курсов повышения квалификации, способствующих повышению профессионализма и карьерному росту, возможность внедрения в преподавательскую деятельность творческих, нестандартных и инновационных подходов представления информации для обучающихся);

3. грейс-период (дни отгула с сохранением заработной платы, дополнительные дни отпуска, гибкий график работы, приоритет при построении расписания учебного процесса, снижение часов контактной работы и т.д.);

4. административные методы (сотрудник четко понимает иерархическую структуру управления, знает свои права и обязанности, а также зоны ответственности и т.д.).

В своей работе Е.О. Аквазба и П.С. Медведев отмечают, что для сотрудников образовательных учреждений являются значи-

мыми социальная и административно-психологическая мотивация труда [9].

В работе Третьяковой Л.А. Азарова Н.А. был проведен анализ, который показал, что наиболее распространенным вариантом нематериального стимулирования является награждение почетной грамотой (по представлению), а также, что лишь 39.2% от общего числа опрошенных в рамках проведенного исследования довольны нематериальными методами стимулирования и в целом разработанной системой мотивации труда [10].

Авторы статьи пришли к выводу, что большинство ВУЗов в своей кадровой политике уделяют незначительную роль нематериальной системе мотивации деятельности ППС.

Отметим, что такие методы стимулирования деятельности ППС как организация корпоративных выездов, культурных вечеров, обеспечение сотрудников добровольным медицинским страхованием (ДМС) можно выделить в отдельную категорию: нематериальные методы стимулирования с финансовой составляющей. В приведенных примерах преподаватели фактически не получают денежное вознаграждение, но получают другое благо.

### Заключение

Как показал проведенный в рамках данной статьи анализ, на сегодняшний день происходит значительное снижение ППС в ВУЗах РФ, при одновременном устаревании кадров. Сложившаяся тенденция требует принятия срочных мер, как один из выходов из сложившейся ситуации, может быть разработка единой системы мотивации ППС, при чем данная система должна состоять не только из материальных методов стимулирования, но и нематериальных. В качестве основных нематериальных методов стимулирования труда авторы предлагают использовать: социально-психологические методы поощрения, творческое поощрение, грейс-период, административные методы. Предложенные мероприятия должны позволить повысить престиж профессии преподавателя высшей школы и привлечь новые кадры для работы в системе высшего образования.

### Библиографический список

1. Орехов Д.Е. Блеск и нищета пирамиды Маслоу, или призма потребностей // Управленческие науки в современном мире. 2017. Т. 1. С. 182-186.

2. Холлифорд С., Уиддет С. Мотивация: Практическое руководство для менеджеров / Пер. с англ. М.: ГИППО, 2008.
3. Бессмертная В.В., Казбан Е.В. Основные аспекты теории мотивации труда Фредерика Герцберга // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. 2022. № 10 (64). С. 29-30.
4. Добрина О.А. Представление о человеке труда в классической социологии управления организацией: Фредерик Тэйлор и Элтон Мэйо // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. № 3. С. 412-420.
5. Кнышов А.В., Моряк И.А. Анализ основных положений теории справедливости Джона Стейнса Адамса // NovaUm.Ru. 2017. № 7. С. 99-101.
6. Серазетдинова Д.М. Японский менеджмент. У. Оучи и теория Z // Юность и знания – гарантия успеха – 2022: сборник научных статей 9-й Международной молодежной научной конференции: в 3 т. Курск, 2022. С. 352-359.
7. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/opendata/9710062939-svedeniya-o-chislennosti-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-obrazovatelnykh-organizatsiy-osushch> (дата обращения: 25.01.2023).
8. Российский союз ректоров: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://rsr-online.ru/news/2022/12/20/akademicheskij-rynok-truda-v-rossii-stolknulsya-s-problemoj-stareniya/?ysclid=ldh90byhf531221605> (дата обращения: 25.01.2023).
9. Аквазба Е.О., Медведев П.С. Мотивация труда педагогических работников как фактор эффективного управления образовательной организацией // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1. С. 301-309.
10. Третьякова Л.А., Азарова Н.А. Управление нематериальным стимулированием труда в образовательных организациях // Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2021. Т. 9. № 1(52). С. 119-130. DOI: 10.34220/2308-8877-2021-9-1-119-130.