

**ПРАВИТЕЛЬСТВО ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ»**

На правах рукописи



Багдасарова Диана Георгиевна

**ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Донецк – 2022

Работа выполнена в Государственном бюджетном учреждении «Институт экономических исследований», г. Донецк.

Научный руководитель: кандидат экономических наук, доцент
Перевозчикова Наталия Александровна.

Официальные оппоненты: **Гагаринская Галина Павловна**
доктор экономических наук, профессор,
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Самарский государственный
университет путей сообщения», профессор
кафедры управления персоналом;

Киселева Александра Алексеевна
кандидат экономических наук, доцент,
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкая академия управления и
государственной службы при Главе Донецкой
Народной Республики», доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда.

Ведущая организация: **Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Донецкий национальный технический
университет» (г. Донецк).**

Защита состоится «24» января 2023 года в 13:00 часов на заседании диссертационного совета Д 01.003.01 при Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» по адресу: 283015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 198а, ауд. 107 (зал заседаний). Тел.: +7(856) 302-09-19, e-mail: d01.003.01@donnu.ru.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» по адресу: 283001, г. Донецк, ул. Университетская, 24, ауд. 104 и на сайте Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет» (<http://science.donnu.ru>).

Автореферат разослан «__» _____ 2022 года

Ученый секретарь диссертационного
совета Д 01.003.01, к.э.н., доцент



А.В. Ткачева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Важнейшей задачей современной системы высшего образования является максимальное повышение уровня качества профессиональной подготовки студентов, адекватной запросам рынка труда и интересам государства. Решить эту задачу достаточно сложно без высокомотивированных научно-педагогических работников, поэтому вопросы мотивации и стимулирования труда преподавателей учреждений высшего профессионального образования (ВПО) всегда были и остаются актуальными. От четко разработанной системы стимулирования труда зависят и творческая активность профессорско-преподавательского состава, и конечные результаты деятельности образовательной организации в целом.

Следует отметить, что в настоящее время в системе стимулирования трудовой деятельности преподавателей образовательных организаций существуют определенные противоречия между:

возрастающими требованиями руководства образовательных организаций к профессорско-преподавательскому составу в связи с изменяющимися запросами потребителей образовательных услуг и рынка труда и не меняющимися традиционными подходами к стимулированию трудовой деятельности, которые не способны обеспечить эффективные результаты как профессиональной деятельности преподавателей, так и образовательной организации в целом;

необходимостью формирования системы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава образовательных организаций, соответствующей требованиям современной экономики, и недостаточной разработанностью методического инструментария, направленного на оказание эффективного стимулирующего воздействия.

В этой связи актуализируются задачи поиска и комплексного исследования научно-методических подходов к формированию системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Степень разработанности темы исследования. Современные исследования проблем стимулирования трудовой деятельности работников опираются на многочисленные научные труды таких зарубежных ученых, как Дж. Адаир, С. Дж. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. МакГрегор, Ф. МакКлелланд, А. Маслоу, В. Оучи, Л. Портер, Э. Х. Шейн, и др.

Значительный вклад в изучение и развитие теорий стимулирования и мотивации труда, разработку и совершенствование их прикладных аспектов внесли такие российские и украинские исследователи, как В. В. Адамчук, А. С. Афонин, Д. П. Богиня, О. С. Виханский, В. И. Герчиков, Л. И. Донец, С. С. Занюк, А. Г. Здравомыслов, Е. П. Ильин, А. Я. Кибанов, А. А. Киселева, А. М. Колот, А. Н. Леонтьев, А. И. Наумов, Б. Г. Прошкин, Э. А. Уткин, В. А. Ядов и др.

В современной науке имеется ряд исследований, посвященных проблематике стимулирующих аспектов трудовой деятельности преподавателей образовательных организаций. Так, данный вопрос входит в круг научных интересов таких ученых, как И. А. Бедрачук, Н. Н. Богдан, Л. Л. Бунтовская, Г. П. Гагаринская,

О. А. Гришина, Е. Г. Гуцу, П. В. Ефремова, А. В. Ивлев, Н. Н. Кочеткова, А. А. Литвинюк, Л. Г. Миляева, О. К. Минева, И. И. Протасова, О. Н. Римская, К. В. Рочев, О. В. Сагинова и др.

Несмотря на несомненную ценность выполненных в указанной области теоретических и прикладных исследований, вопрос проработанности механизмов и инструментов стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования остается в настоящее время открытым и требует дальнейшего освещения, что обусловило актуальность темы исследования, ее цель и задачи.

Связь работы с научными направлениями, планами, темами. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планами научно-исследовательских работ Государственного бюджетного учреждения «Институт экономических исследований» по теме «Форсайт инновационного развития экономики в условиях цифровизации» (государственный регистрационный номер 0119D000039), в которой автором обоснован выбор системы показателей и алгоритм оценки инновационного потенциала Донецкой Народной Республики.

Цель и задачи исследования. Цель исследования заключается в развитии научно-методических основ и разработке практических рекомендаций по формированию и совершенствованию системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Достижение поставленной цели обусловило необходимость решения следующих задач:

раскрыть сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности;
проанализировать основные теории стимулирования и мотивации трудовой деятельности;

исследовать основные подходы к повышению стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования;

оценить степень влияния материальных и нематериальных стимулов на трудовую деятельность работников учреждений высшего профессионального образования;

охарактеризовать современное состояние стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования;

предложить научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования;

разработать механизм материального стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования;

сформировать инновационно ориентированную трудовую среду как инструмент нематериального стимулирования работников учреждений высшего профессионального образования;

сформировать систему стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Объектом исследования являются процессы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Предметом исследования являются теоретико-методические основы формирования системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования и разработка практических рекомендаций по ее совершенствованию.

Диссертация выполнена в соответствии с Паспортом специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда), в частности, п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; взаимосвязь оплаты труда с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы.

Научная новизна полученных результатов заключается в углублении теоретических положений и разработке практических рекомендаций по стимулированию трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Основные результаты исследования, определяющие его научную новизну, заключаются в следующем:

усовершенствованы:

научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций, основанный на положениях теории мотивационного комплекса А. А. Литвинюка, позволяющий определить уровень влияния пяти групп мотивов (приобретения, удовлетворения, безопасности, подчинения и энергосбережения) на трудовое поведение и осуществить интегральную оценку эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций;

функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, основанный на взаимодействии соответствующих институций и перераспределении средств в зависимости от изменения показателей качества труда, оптимизирующий процесс управления стимулированием трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава, в рамках которого представлена методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада, использование которой позволяет обеспечить прямую зависимость между уровнем получаемого вознаграждения и личного трудового вклада в деятельность образовательного учреждения;

система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, представляющая собой совокупность экономических и нормативно-организационных стимулов, оказывающих непосредственное влияние на мотивацию трудовой деятельности сотрудников, реализация которой предполагает создание в образовательной организации департамента управления стимулированием, что позволит принимать решения, связанные с материальными и нематериальными аспектами стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава;

получили дальнейшее развитие:

понятийно-категориальный аппарат исследования: предложено понятие

«мотивация трудовой деятельности» интерпретировать как совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности и учитывающих его возможности к постоянному достижению определенных целей организации; под понятием *«стимулирование трудовой деятельности»* предложено понимать целенаправленный управленческий процесс, направленный на побуждение и поддержание у работников уровня мотивации, необходимого для организации, с помощью экономических и неэкономических рычагов воздействия. Предложенные определения, в отличие от известных, позволяют конкретизировать природу исследуемых явлений;

систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования, базирующаяся на выделении в трудовой деятельности программно-целевых, организационных, культурно-психологических и личностных аспектов, позволяющая оценить степень их воздействия на эффективность трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО;

процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования, под которой понимается комплексная саморегулируемая система организационно-управленческих и материальных условий, обеспечивающих у профессорско-преподавательского состава достаточный уровень стимулирования к трудовой деятельности, что позволит создать благоприятные условия для полноценной творческой и профессиональной деятельности.

Теоретическая и практическая значимость работы. Основные теоретические положения, выводы и рекомендации диссертационной работы составляют основу дальнейших исследований в области стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Практическое значение полученных результатов заключается в доведении рекомендаций и предложений, изложенных в диссертации, до уровня практических разработок по формированию системы стимулирования труда работников учреждений высшего профессионального образования. Рекомендации и предложения, изложенные в диссертационной работе, внедрены в практическую деятельность Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики – система показателей оценки трудового потенциала способствует выработке практических рекомендаций по формированию и эффективному использованию трудового потенциала территорий (справка № 11-36/181 от 12.04.2022 г.); Государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования» – научно-методический подход к проведению оценки эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования используется при осуществлении комплексной диагностики системы стимулирования труда в организации (справка № 229/02 от 24.05.2022 г.).

Полученные научные результаты используются в учебном процессе Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» при разработке и

изложении учебных дисциплин «Кадровая политика и кадровый аудит», «Организационное поведение», «Менеджмент организаций», «Принятие управленческих решений» (справка № 39.2/1356-1 от 15.02.2022 г.).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой диссертационного исследования послужили классические положения экономической науки, труды современных отечественных и зарубежных ученых в области изучения проблем стимулирования и мотивации трудовой деятельности работников.

Для решения поставленных в работе задач были использованы следующие методы исследования: анализа и синтеза (при изучении сущности мотивации и стимулирования труда и инноваций); сравнений и аналогий (при исследовании мирового опыта стимулирования труда); экономико-статистический (при анализе систем и уровня оплаты труда в сфере высшего профессионального образования); экспертный и анкетирования (при анализе современного состояния стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования, осуществлении интегральной оценки эффективности стимулирования трудовой деятельности преподавателей и проведении оценки факторов, влияющих на формирование инновационно ориентированной трудовой среды учреждений ВПО); индукции и дедукции, логического обобщения (при теоретическом обобщении и формулировании выводов) и другие.

Для обработки экономической информации, построения диаграмм, графиков, схем, рисунков применялись пакеты прикладных программ, в частности Microsoft Excel, Microsoft Visio Professional.

Информационной базой диссертации послужили статистические данные, материалы и отчеты Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, Белорусского профессионального союза работников образования и науки, Международного валютного фонда, организаций Universitas21, других международных организаций, периодические научные издания, результаты авторского исследования.

Положения, выносимые на защиту. По результатам исследования на защиту выносятся следующие основные положения:

- научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций;
- функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования;
- система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования;
- понятийно-категориальный аппарат исследования в части конкретизации понятий «мотивация трудовой деятельности» и «стимулирование трудовой деятельности»;
- систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования;
- процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования.

Степень достоверности результатов исследования. Достоверность научных выводов, рекомендаций и положений, изложенных в диссертации, подтверждаются обоснованностью методологии исследования; широким охватом теоретической и эмпирической базы исследования; методами, адекватными предмету, цели и задачам исследования; корректным использованием материалов статистической отчетности.

Личный вклад соискателя. Диссертация является самостоятельной научной работой, в которой изложен авторский подход к решению важной задачи формирования системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования. Из научных трудов, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи, положения и расчеты, которые являются результатом личных исследований соискателя. Вклад автора в коллективно опубликованные работы конкретизирован в списке трудов, опубликованных по теме диссертации.

Апробация результатов исследования. Основные положения и результаты исследования докладывались и получили одобрение на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях: «Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего» (г. Донецк, 2022 г.); «Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика» (г. Донецк, 2021 г.); «Управление качеством образования. Образование в Донецкой Народной Республике: проблемы и векторы развития» (г. Донецк, 2021 г.); «Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития» (г. Минск, 2021 г.); «Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта» (г. Нур-Султан, 2021 г.); «Современное состояние и пути совершенствования образовательного процесса» (г. Донецк, 2021 г.); «Современная мировая экономика: вызовы и реальность» (г. Донецк, 2020 г.); «Междисциплинарность в современном социально-гуманитарном знании – 2020. (Интеллект в цифровом мире: влияние, управление, развитие)» (г. Ростов-на-Дону, 2020 г.); «Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров» (г. Таганрог, 2020 г.); «Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы» (г. Донецк, 2020 г., 2019 г., 2018 г.); «Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост» (г. Донецк, 2018 г.); «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами» (г. Донецк, 2018 г.); «Россия и мир XXI века в зеркале социально-гуманитарных исследований» (г. Воронеж, 2018 г.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 25 научных работ общим объемом 12,21 п.л., из которых лично автору принадлежит 9,38 п.л., в том числе: 9 статей в рецензируемых научных изданиях общим объемом 7,44 п.л., из которых лично автору принадлежит 5,86 п.л., 1 статья – в других изданиях общим объемом 0,7 п.л., из которых лично автору принадлежит 0,35 п.л., 15 публикаций апробационного характера общим объемом 4,07 п.л., из которых лично автору принадлежит 3,17 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения, списка литературы из 183 наименований и 9 приложений на 39 страницах. Содержание диссертации изложено на 199 страницах, включает 18 таблиц на 27 страницах и 38 рисунков на 38 страницах.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность темы, определены цель и задачи исследования, его предмет и объект, научная новизна и практическая значимость полученных результатов.

В первом разделе **«Теоретические основы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования»** раскрыта сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности; проанализированы основные теории стимулирования и мотивации трудовой деятельности; исследованы основные подходы к повышению стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

На основе анализа основных научных положений по стимулированию определено, что стимулирование труда представляет собой сложный и многоаспектный процесс, который находится в неразрывной связи с процессом мотивации. Анализ основных научных направлений теории стимулирования труда позволил раскрыть сущность данной экономической категории и сделать вывод о наличии трех подходов к ее рассмотрению: как категории, тождественной мотивации; как внешней мотивации; как средства мотивации.

На основе определения особенностей мотивации и стимулирования дана уточненная трактовка понятий *«мотивация трудовой деятельности»* и *«стимулирование трудовой деятельности»*, которые представляют собой совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности и учитывающих его возможности к постоянному достижению определенных целей организации, и целенаправленный управленческий процесс, направленный на побуждение и поддержание у работников уровня мотивации, необходимого для организации, с помощью экономических и неэкономических рычагов воздействия соответственно.

Исследование парадигм мотивации и стимулирования трудовой деятельности позволило систематизировать этапы их эволюции. Первый этап (1890-1920 гг.) характеризуется потребностью работников в достойной оплате труда и безопасности, развитием системы материального вознаграждения и обеспечением безопасных условий труда со стороны работодателей. Для второго этапа (1920-1950 гг.) характерны усиление роли социальных потребностей со стороны работников и усиление роли нематериального вознаграждения со стороны работодателей. Отличительными особенностями третьего этапа (1950-1970 гг.) являются развитие самоменеджмента со стороны работников и попытки комбинирования материального и морально-психологического вознаграждения со стороны работодателей. Четвертый этап (1970-1980 гг.) характеризуется ростом заинтересованности в содержательной стороне трудовой деятельности со стороны

работников и применением нестандартных, экспериментальных форм организации труда со стороны работодателей. Пятый этап (1980-1990 гг.) отмечен возрастанием потребности в самовыражении на рабочем месте со стороны работников и увеличением доступа работников к управлению организацией со стороны работодателей, шестой (1990 – настоящее время) – увеличением потребности в свободе со стороны работников и увеличением социальной ответственности. Ретроспективный анализ дал возможность выявить особенности мотивационно-потребностной сферы работников, которые необходимо учитывать при формировании системы стимулирования труда.

Анализ основных теорий стимулирования и мотивации работников позволяет говорить об отсутствии единого мнения как в вопросах и проблематике трудовой мотивации в целом, так и определяющих ее стимулирующих факторах, в частности, но все они объясняют трудовое поведение человека и не имеют принципиальных противоречий. Определено, что каждая из проанализированных теорий носит условный характер, так как их постулаты опираются на определенное состояние экономической и общественной формации. Рассмотренные теории дают представление о структуре и соотношении индивидуальных мотивов личности, составляющих теоретический фундамент для формирования применяемых на практике систем стимулирования труда. Поэтому представляется целесообразным тщательное изучение каждой модели и выявление наиболее эффективных из них с целью формирования на их основе индивидуального стимулирующего комплекса для достижения целей и задач организации.

Анализ происходящих преобразований в современной системе образования позволяет утверждать, что она подвергается изменениям, связанным с переходом общества на цифровой и инновационный путь развития, что предъявляет все более высокие требования к профессорско-преподавательскому составу учреждений ВПО. Так как обеспечение качества образовательных услуг организаций высшего образования, выпускающих специалистов, востребованных на рынке труда, в значительной степени зависит от наличия действенной системы стимулирования трудовой деятельности различных групп преподавателей, перед руководством образовательных организаций стоит задача формирования такой системы стимулирования, которая бы способствовала развитию профессорско-преподавательского состава в соответствии с предъявляемыми требованиями. Однако большинство образовательных организаций слабо адаптированы к изменениям, что оказывает негативное влияние на качество образовательного процесса. Соответственно, система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава нуждается в реформировании.

Предложена авторская классификация видов трудовой деятельности в учреждениях ВПО, которую условно можно объединить в семь групп: совершенствование содержания обучения; совершенствование воспитательного процесса; развитие системы оценивания качества высшего образования; развитие инновационных форм реализации образовательных программ; формирование информационной среды учреждений ВПО; развитие адаптивных и инклюзивных образовательных проектов и программ; совершенствование профессионального становления личности преподавателей (рис. 1).

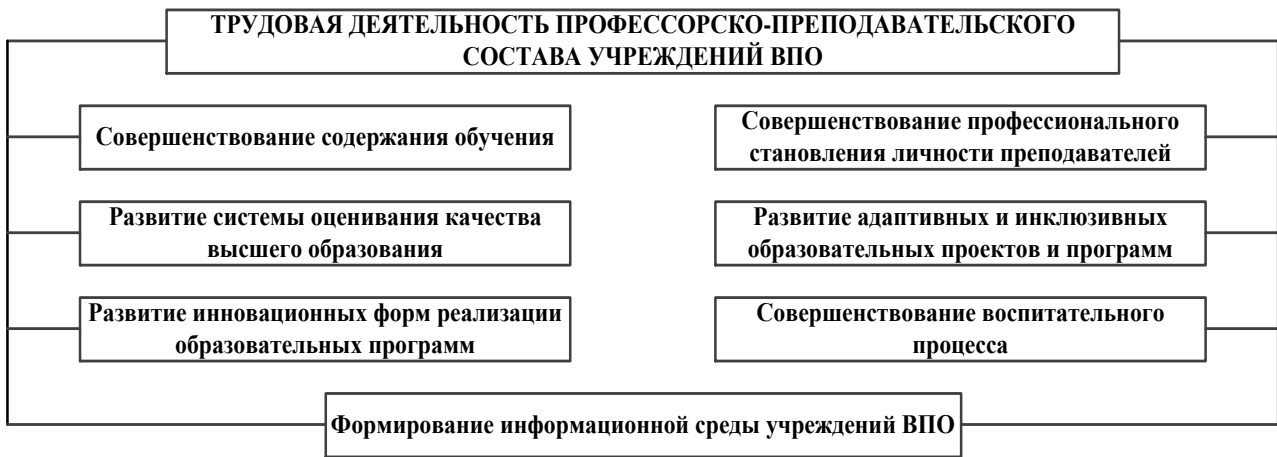


Рисунок 1 – Виды трудовой деятельности в учреждениях ВПО

На основе обобщения существующих подходов к повышению стимулирования труда установлено, что стимулирование трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования осуществляется с помощью определенных экономических и неэкономических методов. К экономическим методам стимулирования относятся: оплата труда, премии, бонусы, доплаты, внутриорганизационные льготы, подарки. К неэкономическим методам относятся: метод партисипативного управления, управление по целям и метод обогащения труда.

Во втором разделе «**Оценка эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования**» дана оценка степени влияния материальных и нематериальных стимулов на трудовую деятельность работников учреждений высшего профессионального образования; охарактеризовано современное состояние стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования; предложен научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций.

В рамках исследования влияния материальных стимулов на трудовую активность работников учреждений высшего профессионального образования был проведен анализ систем и уровня оплаты труда в сфере высшего образования в странах-лидерах Рейтинга национальных систем высшего образования, Российской Федерации, Республике Беларусь и Донецкой Народной Республике. Для определения экономической эффективности системы оплаты труда был проведен анализ соотношения заработной платы профессорско-преподавательского состава к валовому внутреннему продукту на душу населения.

В Донецкой Народной Республике осуществить оценку экономической эффективности системы оплаты труда не представляется возможным в силу отсутствия статистических данных.

В рамках исследования степени влияния нематериальных стимулов на трудовую активность работников учреждений высшего профессионального образования представлена авторская *систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального*

образования, условно объединенных в четыре группы: программно-целевые, организационные, культурно-психологические и личностные. В первую группу входят факторы, отражающие понимание и принятие сотрудниками образовательного учреждения его миссии, целей и ценностей. Вторая группа факторов отражает влияние на трудовую деятельность преподавателей различных аспектов его взаимодействия с руководством. К третьей группе относятся факторы морального и культурно-психологического характера. Четвертая группа факторов отражает личное восприятие сотрудниками образовательных учреждений своего места в нем (табл. 1).

Таблица 1 – Нематериальные факторы стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования

Фактор	Характер влияния и проявления
Программно-целевые факторы	
Однозначность и ясность миссии	Понимание и принятие профессорско-преподавательским составом учреждений ВПО его миссии и целей относительно социальной пользы и ответственности
Единство ценностей	Понимание, принятие и разделение профессорско-преподавательским составом учреждений ВПО ценностей руководства
Организационные факторы	
Демократизм руководства	Наличие у руководства образовательных учреждений авторитета среди сотрудников без применения авторитарных методов воздействия; готовность руководства к обратной связи с подчиненными
Система связи с руководством	Наличие у профессорско-преподавательского состава возможности беспрепятственного и своевременного донесения своих идей до руководства
Отсутствие или минимизация функциональных барьеров	Создание в образовательных учреждениях разветвленной сети информационных потоков
Командно-проектный метод решения задач	Развитие командного подхода к реализации задач инновационного развития, при которой для работы над конкретными проектами подбирается группа исполнителей
Культурно-психологические факторы	
Благоприятный морально-психологический климат	Наличие в образовательных учреждениях дружелюбной и профессионально-компетентной атмосферы
Культура взаимопомощи	Поощрение сотрудничества, наличие возможности попросить совета или помощи у более опытных коллег
Личностные факторы	
Минимизация личной конкуренции	Ограничение в образовательных учреждениях личного конкурентного соперничества между сотрудниками
Самореализация и самоуважение	Создание условий, в которых каждый сотрудник образовательного учреждения способен ощутить собственную значимость для реализации общих целей; забота об условиях труда сотрудников со стороны руководства
Ответственность	Поощрение взятия сотрудниками образовательных учреждений ответственности за результаты своей деятельности
Справедливость	Формирование у сотрудников уверенности в адекватном вознаграждении и признании за свой труд и проявленную инициативу
Оптимизм	Уверенность профессорско-преподавательского состава в своем будущем и правильности установок руководства

Исследование современного состояния стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, проведенное на основе экспертной оценки специалистов в сфере высшего образования, позволило сделать следующие выводы: высокое стимулирующее значение нематериальных факторов при осуществлении трудовой деятельности; существование зависимости между значимостью материальной стороны трудовой деятельности и наличием ученой степени; низкая

удовлетворенность материальной стороной трудовой деятельности; наличие высокого уровня конформизма и коллективизма преподавательской среды; недостаток финансирования учреждений ВПО, нерациональное использование интеллектуального, научного и инновационного потенциала научно-педагогических работников, бюрократизация образовательного процесса; недостаточное развитие научно-исследовательской и, в том числе, инновационной составляющей трудовой деятельности; потребность у профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО к осуществлению научно-исследовательской деятельности.

В рамках проведения интегральной оценки эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования усовершенствован *научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций*, основанный на положениях теории мотивационного комплекса А. А. Литвинюка. На основе данного подхода построен мотивационный комплекс профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики и определен уровень стимулирования его трудовой деятельности (рис. 2).

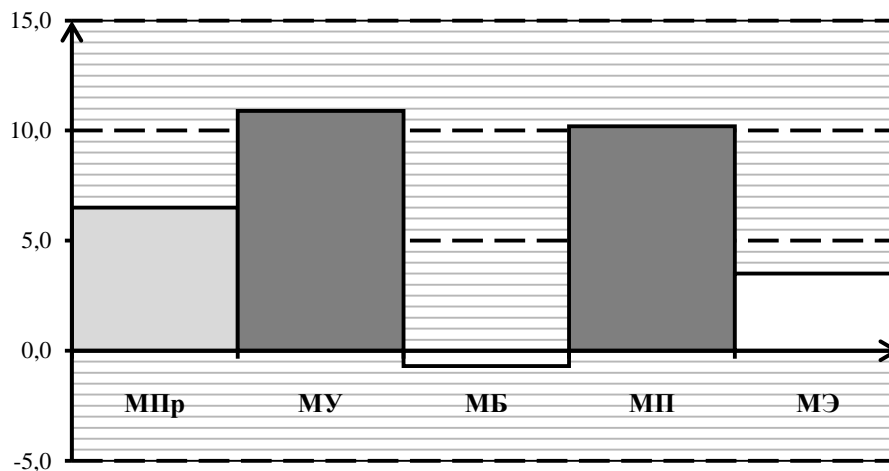


Рисунок 2 – Мотивационный комплекс профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

Примечание: МПр – мотивы приобретения, МУ – мотивы удовлетворения, МБ – мотивы безопасности, МП – мотивы подчинения, МЭ – мотивы энергосбережения.

Мотивационный комплекс представляет собой совокупность взаимовлияющих и взаимодополняющих друг друга пяти групп мотивов, влияющих на поведение работника: мотивов приобретения (МПр), удовлетворения (МУ), безопасности (МБ), подчинения (МП) и энергосбережения (МЭ).

Проведенная оценка позволила выявить основные негативные явления, связанные с воздействием данных групп мотивов, которые проявляются на данный момент (либо с высокой долей вероятности могут проявиться) и влияют (либо могут оказать влияние) на трудовую активность профессорско-преподавательского состава (табл. 2).

В соответствии с данными табл. 2 можно предложить вариант корректировки

системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования.

Таблица 2 – Негативные характеристики поведения профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО как результат несовершенства существующей системы стимулирования трудовой деятельности

Воздействие мотивов	Характер проявления в трудовом поведении
Несколько завышенное проявление мотивов приобретения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточное понимание механизма начисления заработной платы и распространение слухов относительно его непрозрачности. 2. Нечеткое понимание индивидуального вклада в размер заработной платы. 3. Повышенный уровень тревожности из-за невысокого уровня заработной платы, поиск дополнительных источников дохода вне основного места работы.
Чрезмерно завышенное проявление мотивов удовлетворения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Смещение интересов преподавателей с результатов трудовой деятельности на процесс, проявляющееся в «работе ради работы» без понимания конкретной конечной цели. 2. Возможное развитие у преподавателей сверхновационности и трудоголизма, которые в итоге могут привести к психоэмоциональному и профессиональному выгоранию.
Чрезмерно завышенное проявление мотивов подчинения	<ol style="list-style-type: none"> 1. Чрезмерный конформизм и групповое мышление. 2. Подмена принципа единоначалия системой коллективной ответственности и круговой порукой. 3. Подмена интересов организации личными либо групповыми интересами. 4. Снижение уровня или полное отсутствие индивидуальности в работе. 5. Формирование «клановой системы». 6. Пассивная либо открытая агрессия в адрес новых членов коллектива, разделение коллектива на «своих и чужих». 7. Слабая способность адекватно оценивать результаты собственного и коллективного труда. 8. Появление неформального лидерства. 9. Подрыв авторитета формального руководителя. 10. Ненадлежащее исполнение либо игнорирование и саботирование распоряжений руководителя в угоду личным или групповым интересам.

Во-первых, высокое воздействие мотивов приобретения можно стабилизировать путем реформирования системы оплаты труда и усиления ее прозрачности.

Во-вторых, чрезмерно завышенное воздействие мотивов удовлетворения можно нейтрализовать путем сокращения групповой формы протекания трудовой деятельности в пользу индивидуальной, а также путем отказа в некоторых случаях от демократизации процедур принятия особо важных управленческих решений.

В-третьих, гипертрофированное воздействие мотивов подчинения можно несколько ослабить путем постоянной ротации кадров, создания временных творческих и проектных групп, а также роста дифференциации размеров заработной платы, получаемой преподавателями одинаковых штатных позиций с разной эффективностью труда.

В третьем разделе **«Инструментарий совершенствования системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования»** разработан механизм материального стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования; сформирована инновационно ориентированная трудовая среда как инструмент нематериального стимулирования работников учреждений высшего профессионального образования; сформирована система

стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

Разработан функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования (рис. 3), выполняющий стимулирующую, перераспределительную и контрольную функции посредством деятельности соответствующих институций и с помощью методов перераспределения средств в зависимости от изменения показателей качества труда профессорско-преподавательского состава. Реализация комплекса методов осуществляется с помощью определенных рычагов и инструментов. Деятельность институциональных учреждений и использование инструментов требует согласования с действующим нормативно-правовым обеспечением. Результатом выполнения механизмом своих функций являются индикаторы, которые отражают степень достижения целей создания данного механизма.

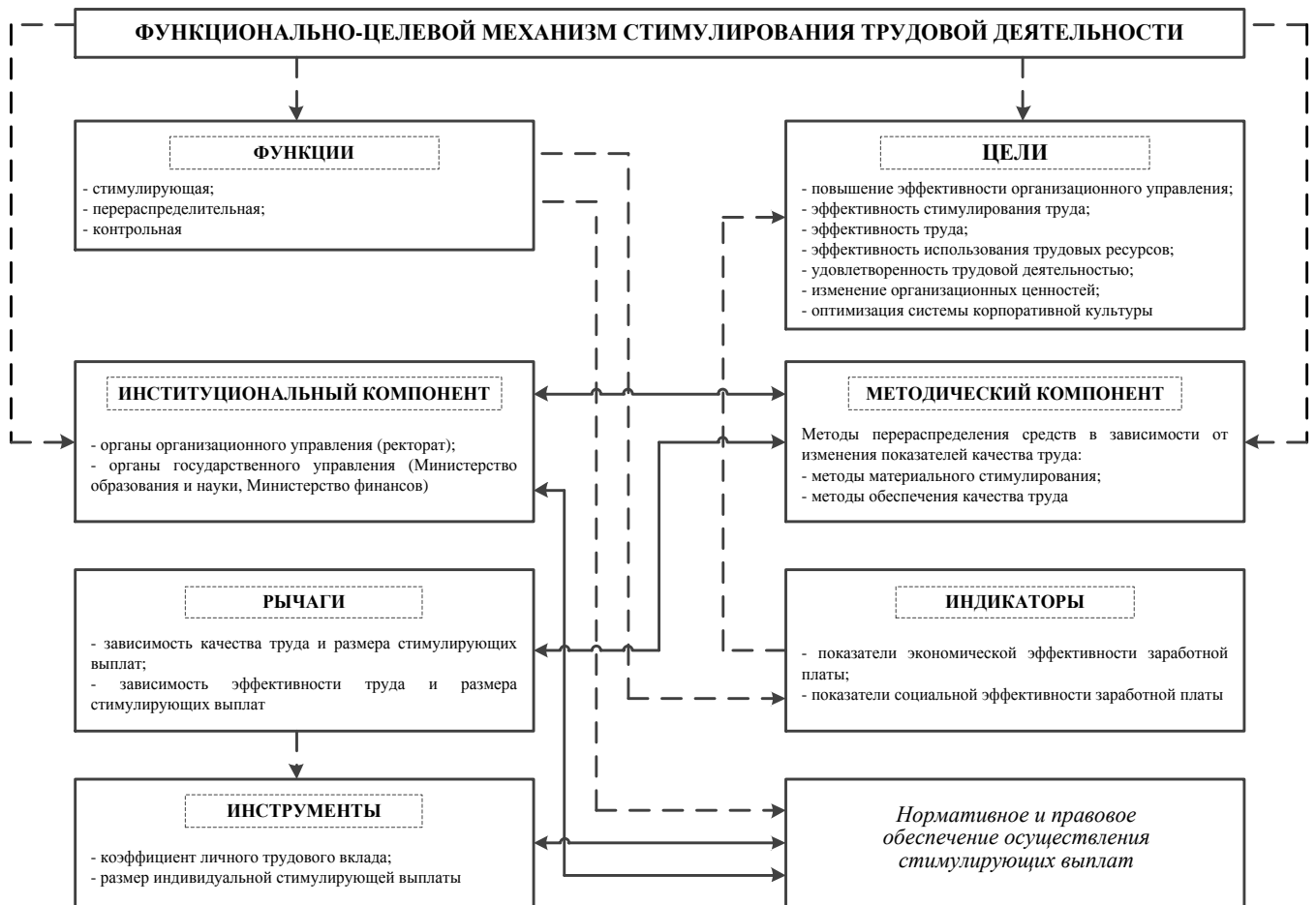


Рисунок 3 – Функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

В рамках раскрытия сущности методического компонента функционально-целевого механизма стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО на основании изучения различных подходов к оценке результативности труда разработана методика расчета

индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада, базирующаяся на авторских критериях результативности труда преподавателей, объединенных в три блока – учебно-методический, организационно-методический и научный.

Расчет величины стимулирующей выплаты на основе коэффициента трудового вклада конкретного преподавателя осуществляется по формуле:

$$CB = K_{iR} * \frac{CF_{стим}}{\sum_{i=1}^n K_{iR}}, \quad (1)$$

где K_{iR} – коэффициент трудового вклада конкретного преподавателя с учетом занимаемой ставки; $CF_{стим}$ – размер фонда материального стимулирования по итогам оценки личного трудового вклада преподавателей в трудовую деятельность; n – общее количество ставок профессорско-преподавательского состава на факультете согласно штатному расписанию.

Предложена методика оценки экономической и социальной эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО с учетом внедренной методики расчета индивидуальной стимулирующей выплаты.

Экономическая эффективность отражает результативность стимулирующей функции заработной платы посредством сравнения трудовых затрат и результатов труда преподавателей. Показатель экономической эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава рассчитывается по формуле:

$$ПЭЭ_{\phi} = \frac{I_{зп\phi}}{I_{пт\phi}}, \quad (2)$$

где $I_{зп\phi}$ – индекс средней заработной платы факультета; $I_{пт\phi}$ – индекс средней производительности труда факультета.

Проведен анализ экономической эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО с учетом внедренной методики расчета индивидуальной стимулирующей выплаты (табл. 3).

Таблица 3 – Анализ экономической эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

Показатель Структурное подразделение	Система оплаты труда 1 (без стимулирующих выплат)		Система оплаты труда 2 (со стимулирующими выплатами)		$I_{зп\phi}$	$I_{пт\phi}$	$ПЭЭ_{\phi}$
	$\overline{ЗП}_{\phi Б}$, руб.	$\Sigma R_{\phi Б}$	$\overline{ЗП}_{\phi О}$, руб.	$\Sigma R_{\phi О}$			
Факультет № 1	64503,21	28	72290,36	28	1,12	1	1,12

Данные табл. 3 свидетельствуют о росте уровня средней заработной платы по факультету, а также о его увеличении более быстрыми темпами по сравнению с производительностью труда, что обусловлено, в первую очередь, начислением дополнительной стимулирующей выплаты.

Социальная эффективность заработной платы профессорско-преподавательского состава с учетом внедренной методики расчета индивидуальной стимулирующей выплаты отражает то, как заработная плата обеспечивает простое воспроизводство рабочей силы и удовлетворяет минимальные потребности работника. Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$ПСЭ_{\text{ф}} = \frac{\overline{ЗП}_{\text{ф0}}}{\text{ПМ}_0}, \quad (3)$$

где $\overline{ЗП}_{\text{ф0}}$ – средняя заработная плата по факультету за отчетный период; ПМ_0 – размер прожиточного минимума за отчетный период.

Аналогично проведен анализ социальной эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО с учетом внедренной методики расчета индивидуальной стимулирующей выплаты (табл. 4).

Таблица 4 – Анализ социальной эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

Показатель Структурное подразделение	Уровень прожиточного минимума, руб.	Система оплаты труда 1 (без стимулирующих выплат)		Система оплаты труда 2 (со стимулирующими выплатами)	
		$\overline{ЗП}_{\text{фБ}}$, руб.	ПСЭ _{фБ}	$\overline{ЗП}_{\text{ф0}}$, руб.	ПСЭ _{ф0}
Факультет № 1	11879,5	64503,21	5,43	72290,36	6,09

Данные табл. 4 демонстрируют существенный рост (12,07%) социальной эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава, обусловленный начислением дополнительной стимулирующей выплаты.

На основании вышеизложенного можно говорить о том, что результаты оценки экономической и социальной эффективности заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО с учетом внедренной методики расчета индивидуальной стимулирующей выплаты носят позитивный характер и обосновывают целесообразность проведенных преобразований, не нарушая принципов экономической и социальной справедливости.

В рамках нематериального стимулирования трудовой деятельности преподавателей сформирована *процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования*, под которой понимается комплексная саморегулируемая система организационно-управленческих и материальных условий, обеспечивающих у профессорско-преподавательского состава достаточный уровень стимулирования к трудовой деятельности (рис. 4). Объединены и систематизированы основные компоненты формирования инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования (тенденции, характеристики, принципы, условия и механизмы), охарактеризованы этапы ее формирования.

Усовершенствована *система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования*, представляющая собой совокупность четырех

взаимосвязанных и взаимозависимых подсистем: нормативной, стимулирующей, финансовой и организационно-управленческой (рис. 5).



Рисунок 4 – Процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды (ИОТС) учреждений ВПО в соответствии с его основными принципами

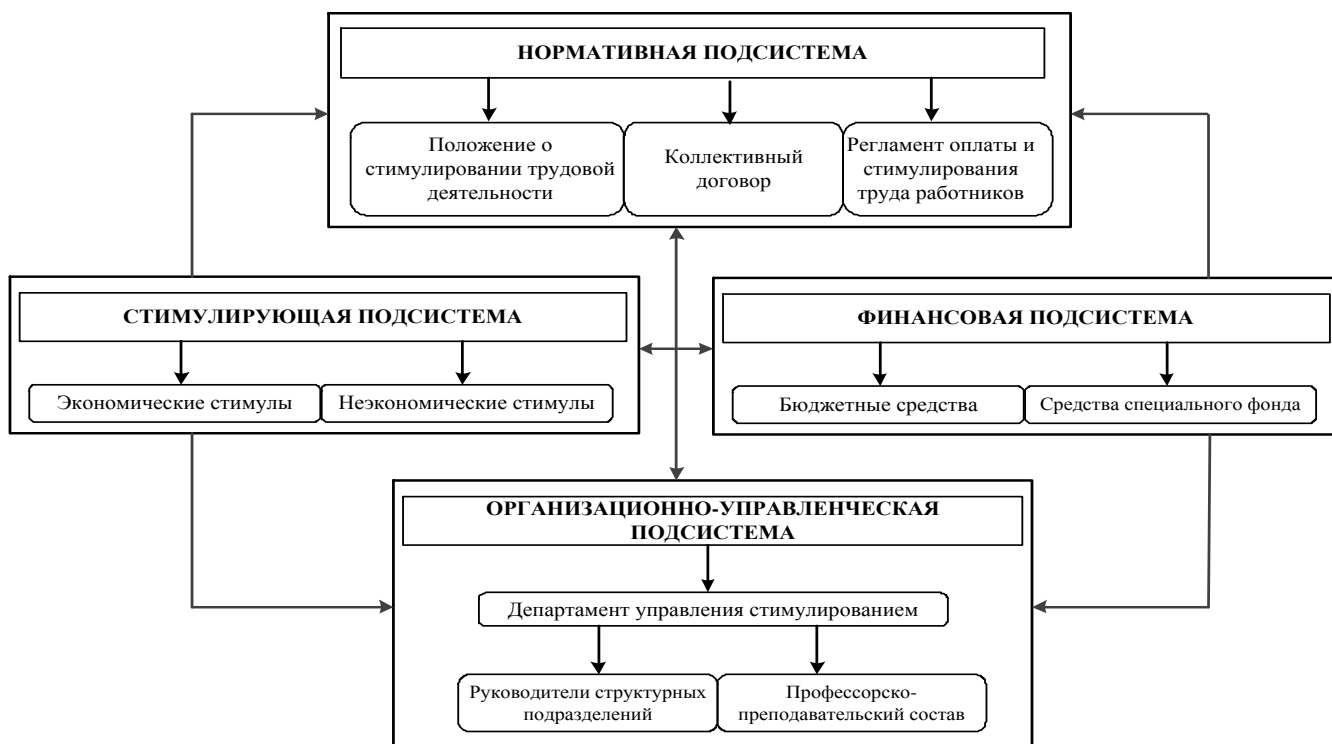


Рисунок 5 – Система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского учреждений ВПО

В качестве нормативной подсистемы выступают официальные документы, регламентирующие процесс стимулирования трудовой деятельности в образовательном учреждении. Стимулирующая подсистема представляет собой совокупность экономических и нормативно-организационных стимулов, оказывающих непосредственное влияние на мотивацию трудовой деятельности сотрудников. Под финансовой подсистемой понимается совокупность бюджетных и внебюджетных средств, которую руководство выделяет на мероприятия по стимулированию трудовой деятельности. В рамках организационно-управленческой подсистемы рекомендовано создание департамента управления стимулированием, в ведении которого находится вся деятельность, связанная со стимулированием труда преподавателей. В составе департамента предполагается четыре отдела: отдел кадров, отдел оплаты и стимулирования труда, отдел развития организационной культуры и отдел обучения и развития персонала.

1. Отдел кадров, в функциональные обязанности которого входят кадровое планирование, аудит, отбор, найм, оформление и учет профессорско-преподавательского состава, а также взаимодействие со сторонними организациями (центр занятости, учебные заведения, иные компетентные органы и т.д.).

2. Отдел оплаты и стимулирования труда, основным предназначением которого являются плановая оценка трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава, разработка системы стимулирования трудовой деятельности, формирование структуры заработной платы, распределение дополнительных материальных средств между сотрудниками, решение вопросов предоставления льгот, компенсаций, страхования, а также изучение степени удовлетворенности сотрудников трудовой деятельностью.

3. Отдел обучения и развития сотрудников, занимающийся вопросами адаптации молодых и новоприбывших сотрудников, аттестации профессорско-преподавательского состава, повышения квалификации, управления карьерой и формирования кадрового резерва (в том числе, из числа перспективных студентов выпускных курсов), а также психологической поддержки сотрудников.

4. Отдел развития организационной культуры, в функции которого, в первую очередь, входит формирование и развитие корпоративной культуры образовательного учреждения, организующий различные мероприятия и отвечающий за работу с профсоюзными организациями и за доведение до сотрудников информации о принятых решениях руководства относительно их работы и работы организации в целом.

В связи с предложенными изменениями в организационно-управленческой подсистеме системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО произойдет трансформация во взаимодействии ее компонентов. Схематически взаимосвязь компонентов системы стимулирования трудовой деятельности представлена на рис. 6.

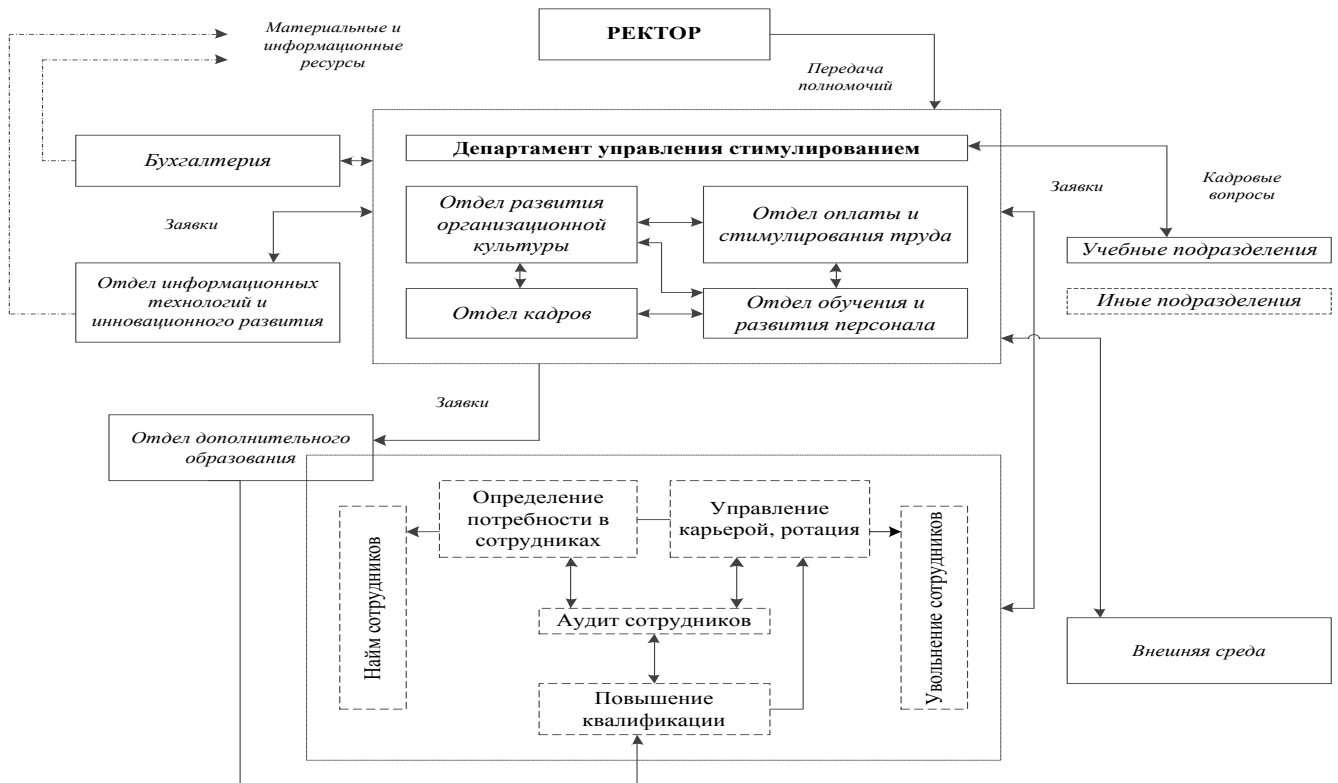


Рисунок 6 – Взаимосвязь компонентов системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

Принципиальным отличием предложенной системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО является то, что она представляет собой единый комплекс, отвечающий за все направления деятельности, связанные со стимулированием трудовой деятельности преподавателей. В рамках данной системы функции стимулирования трудовой деятельности делегируются в единый центр управления.

Процесс управления стимулированием трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО рекомендовано осуществлять в девять этапов (табл. 5).

Таблица 5 – Этапы реализации управления стимулированием трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО

Структура этапа	Содержание этапа
1. Планирование стимулирования трудовой деятельности	1.1. Формирование инициативных групп и назначение лиц, ответственных за повышение уровня стимулирования профессорско-преподавательского состава к трудовой деятельности
	1.2. Разработка политики стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава в соответствии с миссией, стратегическими целями и задачами образовательной организации
2. Определение направлений трудовой деятельности	2.1. Определение форм и методов стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава
	2.2. Определение уровня стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава
	2.3. Определение источников финансовых ресурсов для повышения стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава
3. Нормативное регулирование системы стимулирования трудовой деятельности	3.1. Регламентация системы стимулирования трудовой деятельности посредством таких документов, как Положение о стимулировании трудовой деятельности, Регламент оплаты и стимулирования труда работников, а также коллективный договор
4. Разработка механизма материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности	4.1. Разработка механизма материального стимулирования трудовой деятельности преподавателей, основанного на оценке личного вклада
	4.2. Разработка инновационно ориентированной трудовой среды как инструмента нематериального стимулирования профессорско-преподавательского состава
5. Информирование профессорско-преподавательского состава о внедрении новой системы стимулирования трудовой деятельности	5.1. Проведение инструктирующих мероприятий касательно механизма проведения стимулирующих выплат, основанного на оценке личного вклада преподавателя в трудовую деятельность образовательной организации, предоставление информации о показателях труда каждого преподавателя
	5.2. Проведение инструктажей, совещаний, семинаров, посвященных внедрению инновационно ориентированной трудовой среды
6. Организация оплаты и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с личным вкладом преподавателя	6.1. Сбор данных для определения интегрального коэффициента трудового вклада преподавателя в трудовую деятельность образовательной организации
	6.2. Расчет индивидуальных сумм стимулирующих выплат на основе коэффициента трудового вклада преподавателя в трудовую деятельность образовательной организации
7. Формирование инновационно ориентированной трудовой среды учреждения ВПО	7.1. Вовлечение всего профессорско-преподавательского состава в процесс управления образовательной организацией
	7.2. Создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе
8. Мониторинг и контроль функционирования системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава	8.1. Создание экспертной комиссии, ответственной за мониторинг и контроль функционирования системы стимулирования трудовой деятельности преподавателей
	8.2. Определение методов проведения мониторинга и контроля функционирования системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава (разработка анкеты, расчет выборки)
	8.3. Проведение мониторинговых мероприятий
	8.4. Заключение экспертной комиссии относительно функционирования системы стимулирования трудовой деятельности преподавателей
9. Корректировка системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава	9.1. Выявление и анализ причин неустойчивой мотивации профессорско-преподавательского состава к трудовой деятельности
	9.2. Совершенствование механизмов вознаграждения профессорско-преподавательского состава
	9.3. Оптимизация организации и условий труда, обеспечение условий для усиления трудовой активности профессорско-преподавательского состава

Таким образом, система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования является ключевым инструментом совершенствования не только труда, но и повышения качества научной и образовательной работы и, соответственно, конкурентоспособности организации на рынке образовательных услуг.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования была решена актуальная научно-практическая задача, заключающаяся в развитии теоретических положений и разработке методических и практических рекомендаций по стимулированию трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений ВПО.

Полученные результаты исследования позволили обосновать и сформулировать следующие выводы и рекомендации:

1. В результате исследования понятийно-категориального аппарата уточнены содержания понятий *«мотивация трудовой деятельности»* и *«стимулирование трудовой деятельности»*. Мотивация трудовой деятельности представляет собой совокупность внешних и внутренних факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности и учитывающих его возможности к постоянному достижению определенных целей организации. Под стимулированием трудовой деятельности предлагается понимать целенаправленный управленческий процесс, направленный на побуждение и поддержание у работников уровня мотивации, необходимого для организации, с помощью экономических и неэкономических рычагов воздействия.

2. В результате исследования основных теорий стимулирования и мотивации работников выявлено отсутствие единого мнения как в вопросах и проблематике трудовой мотивации в целом, так и определяющих ее стимулирующих факторах, в частности, но все они объясняют трудовое поведение человека и не имеют принципиальных противоречий. Определено, что каждая из проанализированных теорий носит условный характер, так как их постулаты опираются на определенное состояние экономической и общественной формации. Рассмотренные теории дают представление о структуре и соотношении индивидуальных мотивов личности, составляющих теоретический фундамент для формирования применяемых на практике систем стимулирования труда.

3. На основе обобщения существующих подходов к повышению стимулирования труда установлено, что стимулирование трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования осуществляется с помощью определенных экономических и неэкономических методов. К экономическим методам стимулирования относятся: оплата труда, премии, бонусы, доплаты, внутриорганизационные льготы, подарки. К неэкономическим методам относятся: метод партисипативного управления, управление по целям и метод обогащения труда. Обосновано использование вышеуказанных методов в определенной комбинации для достижения синергетического эффекта.

4. В процессе исследования влияния материальных стимулов на трудовую активность преподавателей был проведен анализ систем и уровня оплаты труда в

сфере высшего образования и определена экономическая эффективность систем оплаты труда в зарубежных странах и Донецкой Народной Республике. В рамках исследования влияния нематериальных стимулов на трудовую активность работников учреждений высшего профессионального образования представлена авторская *систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования*, которые условно поделены на четыре группы: программно-целевые, организационные, культурно-психологические и личностные факторы.

5. Исследование современного состояния стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики позволило выявить ключевые стимулирующие факторы трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава, уровень его научно-исследовательского потенциала, а также определить основные барьеры при осуществлении трудовой деятельности и используемые или желаемые виды деятельности в педагогическом труде.

6. В рамках проведения интегральной оценки эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования усовершенствован *научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций*, основанный на положениях теории мотивационного комплекса А. А. Литвинюка. На основе данного подхода построен мотивационный комплекс профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики и определен уровень стимулирования его трудовой деятельности, что позволило выявить существующие в системе стимулирования негативные тенденции и на основании полученных данных предложить вариант ее корректировки.

7. Разработан *функционально-целевой механизм стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования*, в рамках которого предложена методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада, базирующаяся на системе показателей, позволяющих оценить результаты трудовой деятельности преподавателей, а также методика оценки экономической и социальной эффективности заработной платы с учетом внедренной методики расчета стимулирующей выплаты.

8. В рамках нематериального стимулирования трудовой деятельности преподавателей сформирована *процедура алгоритмизации элементов инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования*, объединены и систематизированы основные компоненты ее формирования и охарактеризованы этапы ее формирования.

9. Усовершенствована *система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования*, представляющая собой совокупность экономических и нормативно-организационных стимулов, оказывающих непосредственное влияние на мотивацию трудовой деятельности сотрудников, реализация которой предполагает создание в образовательной организации

департамента управления стимулированием, что позволит принимать решения, связанные с материальными и нематериальными аспектами стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в рецензируемых научных изданиях, включенных в перечень ВАК Донецкой Народной Республики

1. Багдасарова, Д. Г. Инновационно ориентированная трудовая среда как инструмент нематериального стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2021. – № 4. – С. 18-26. (0,57 п.л.)

2. Багдасарова, Д. Г. Методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Вестник Института экономических исследований. – 2021. – № 4 (24). – С. 71-79. (1,05 п.л.)

3. Багдасарова, Д. Г. Теоретические основы стимулирования труда: мировой опыт [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – Вып. 23: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2021. – С. 94-105. (0,65 п.л.)

4. Багдасарова, Д. Г. Интегральная оценка эффективности стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Вестник Института экономических исследований. – 2021. – № 3 (23). – С. 84-95. (1,51 п.л.)

5. Багдасарова, Д. Г. Международный опыт материального стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2020. – № 3. – С. 116-126. (0,87 / 0,44 п.л.)

Личный вклад соискателя: выявлены особенности и рассчитана эффективность систем оплаты труда преподавателей образовательных организаций зарубежных стран.

6. Багдасарова, Д. Г. Характеристика мотивации трудовой деятельности преподавателей вузов г. Донецка [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – Вып. 17: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 108-117. (0,52 п.л.)

7. Багдасарова, Д. Г. Инновации в высшем образовании и ограничения на пути их реализации (на примере вузов г. Донецка) [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2019. – № 4. – С. 174-183. (0,93 / 0,46 п.л.)

Личный вклад соискателя: на примере учреждений ВПО г. Донецка раскрыты основные трудности и ограничения, с которыми сталкиваются образовательные

организации в процессе попытки разработки и реализации инноваций.

8. Багдасарова, Д. Г. Нематериальная мотивация инновационной деятельности персонала высших учебных заведений [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. – 2018. – № 1. – С. 147-154. (0,93 / 0,46 п.л.)

Личный вклад соискателя: раскрыта сущность основных нематериальных методов повышения мотивации инновационной деятельности работников, адаптированных к специфике деятельности учреждений высшего профессионального образования.

9. Багдасарова, Д. Г. Обогащение труда как фактор повышения нематериальной мотивации персонала образовательных организаций [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Торговля и рынок. – 2018. – Вып. 2 (46). – С. 111-117. (0,41 / 0,2 п.л.)

Личный вклад соискателя: разработана модель обогащения труда преподавателей учреждений высшего профессионального образования.

Публикации в других изданиях

10. Багдасарова, Д. Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2019. – Т. 4. – № 1 – С. 122-127. (0,7 / 0,35 п.л.)

Личный вклад соискателя: предложены и охарактеризованы методы повышения мотивации инновационной деятельности, адаптированные под специфику деятельности учреждений высшего профессионального образования.

Труды апробационного характера

11. Багдасарова, Д. Г. Механизм стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего: материалы I Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 20 апреля 2022 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2022. – С. 321-327. (0,41 / 0,35 п.л.)

Личный вклад соискателя: проанализированы различные аспекты механизма как категории, разработан функционально-целевой механизм стимулирования инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования.

12. Багдасарова, Д. Г. Экономическая сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Механизмы управления социально-экономическими системами: теория и практика: материалы IV Республ. интернет-конф. (г. Донецк, 11 ноября 2021 г.). – Донецк: ГОУВПО «ДОНАУИГС», 2021. – С. 398-402. (0,25 п.л.)

13. Багдасарова, Д. Г. Пути реализации системы управления стимулированием инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-

преподавательского состава вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Управление качеством образования. Образование в Донецкой Народной Республике: проблемы и векторы развития: сб. материалов V Республ. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 9 ноября 2021 г.). – Донецк: Республиканская служба по контролю и надзору в сфере образования и науки, 2021. – Т. 1. – С. 246-251. (0,32 / 0,2 п.л.)

Личный вклад соискателя: определены этапы реализации системы управления стимулированием инновационной составляющей трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования, раскрыто их содержание, определены ожидаемые результаты ее внедрения.

14. Багдасарова, Д. Г. Инновационная составляющая трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: материалы XXII Междунар. науч. конф. (г. Минск, 21-22 октября 2021 г.). – Минск: НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь, 2021. – Т. 3. – С. 6-7. (0,14 п.л.)

15. Багдасарова, Д. Г. К вопросу о необходимости формирования инновационно ориентированной трудовой среды как инструмента моральной мотивации преподавателей [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Проблемы подготовки менеджеров инновационной деятельности на основе методологии форсайта: материалы Междунар. науч.-практ. онлайн-конф. (г. Нур-Султан, 6 мая 2021 г.). – Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, 2021. – С. 155-159. (0,22 / 0,2 п.л.)

Личный вклад соискателя: раскрыто содержание инновационно ориентированной трудовой среды, обоснована необходимость ее внедрения, даны ее основные характеристики и выделены основные функции.

16. Багдасарова, Д. Г. К вопросу об ограничениях инновационной деятельности в высшем профессиональном образовании [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Современное состояние и пути совершенствования образовательного процесса: материалы VIII Респуб. науч.-метод. конф. (г. Донецк, 3 февраля 2021 г.). – Донецк: ГОУВПО ДОННТУ, 2021. – С. 386-390. (0,21 п.л.)

17. Багдасарова, Д. Г. Нематериальные факторы мотивации к инновационной деятельности в сфере высшего профессионального образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Современная мировая экономика: вызовы и реальность: материалы III-й Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 1 декабря 2020 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2020. – С. 60-64. (0,71 / 0,36 п.л.)

Личный вклад соискателя: представлена авторская систематизация нематериальных факторов, оказывающих влияние на инновационно активное поведение преподавателей учреждений высшего профессионального образования.

18. Багдасарова, Д. Г. Заработная плата профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений: региональный аспект [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Междисциплинарность в современном социально-гуманитарном знании-2020 (Интеллект в цифровом мире: влияние, управление, развитие): материалы V Междунар. науч. конф. (г. Ростов-на-Дону, 19-21 ноября 2020 г.). – Ростов-на-Дону; Таганрог: Издательство Южного

федерального университета, 2020. – Т. 2. Секционные доклады. Ч. 1 (2). – С. 322-331. (0,58 / 0,3 п.л.)

Личный вклад соискателя: осуществлен анализ размеров заработной платы профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования по регионам Российской Федерации и Республики Беларусь и анализ соотношения средних заработных плат с ВВП на душу населения.

19. Багдасарова, Д. Г. Анализ мотивации трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов (на примере города Донецка) [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Модернизация российского общества и образования: новые экономические ориентиры, стратегии управления, вопросы правоприменения и подготовки кадров: материалы XXI Нац. науч. конф. (с междунар. участием) (г. Таганрог, апрель 2020 г.). – Таганрог: Изд-во ЧОУ ВО ТИУиЭ, 2020. – С. 275-277. (0,15 п.л.)

20. Багдасарова, Д. Г. К вопросу о принципах материальной мотивации персонала вузов к инновационной деятельности в сфере высшего образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 23 апреля 2020 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2020. – С. 18-21. (0,15 п.л.)

21. Багдасарова, Д. Г. Барьеры инновационного развития высшего образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 25 апреля 2019 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2019. – С. 35-37. (0,12 п.л.)

22. Багдасарова, Д. Г. Обогащение труда как элемент управления трудовой мотивацией преподавателей вузов [Текст] / Д. Г. Багдасарова, Н. А. Перевозчикова // Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: материалы XIX Междунар. науч. конф. (г. Донецк, 6-7 декабря 2018 г.). – Донецк: Изд-во ДонНУ, 2018. – Т. 1. – С. 58-60. (0,17 / 0,1 п.л.)

Личный вклад соискателя: охарактеризованы составляющие обогащения труда.

23. Багдасарова, Д. Г. Проблемы материальной мотивации персонала учреждений высшего профессионального образования [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Современное государственное и муниципальное управление: проблемы, технологии, перспективы: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 25 апреля 2018 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2018. – С. 21-23. (0,12 п.л.)

24. Багдасарова, Д. Г. Управление по целям как направление повышения мотивации инновационной деятельности персонала образовательных организаций [Текст] / Д. Г. Багдасарова // Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф. (г. Донецк, 5 апреля 2018 г.). – Донецк: ДОННТУ, 2018. – С. 491-496. (0,29 п.л.)

25. Багдасарова, Д. Г. Партисипативное управление как направление повышения мотивации инновационной деятельности преподавателей [Текст] /

Д. Г. Багдасарова // Актуальные вопросы социально-гуманитарных наук: межвуз. науч. сб. [по материалам Междунар. науч.-практ. конф. «Россия и мир XXI века в зеркале социально-гуманитарных исследований»] (г. Воронеж, 30 марта 2018 г.). – Воронеж: ВИВТ-АНОО ВО, 2018. – Вып. 16. – С. 119-122. (0,23 п.л.)

АННОТАЦИЯ

Багдасарова Д. Г. Формирование системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т. ч.: экономика труда). – ГБУ «Институт экономических исследований», Донецк, 2022.

Диссертация посвящена развитию научно-методических основ и разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования.

В работе исследована сущность и особенности стимулирования трудовой деятельности. Проанализированы основные теории стимулирования и мотивации трудовой деятельности. Исследованы основные подходы к повышению стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования. Предложено авторское определение понятий «мотивация трудовой деятельности» и «стимулирование трудовой деятельности».

Охарактеризовано современное состояние стимулирования трудовой деятельности работников учреждений высшего профессионального образования. Осуществлена оценка степени влияния материальных и нематериальных стимулов на трудовую деятельность работников учреждений высшего профессионального образования. Предложена систематизация нематериальных факторов стимулирования трудовой деятельности в сфере высшего профессионального образования. На основе усовершенствованной методики А. А. Литвинюка «Мотивация», основанной на положениях теории мотивационного комплекса, предложен научно-методический подход к оценке эффективности стимулирования трудовой деятельности работников образовательных организаций.

Разработан функционально-целевой механизм материального стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования. Разработана методика расчета индивидуальных стимулирующих выплат на основе коэффициента личного трудового вклада, основанная на системе показателей, позволяющих оценить результаты трудовой деятельности преподавателей. Предложена модель инновационно ориентированной трудовой среды учреждений высшего профессионального образования и сформирована процедура алгоритмизации ее элементов. Сформирована система стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава учреждений высшего профессионального образования.

Ключевые слова: стимулирование, трудовая деятельность, учреждения высшего профессионального образования, профессорско-преподавательский состав.

SUMMARY

Bagdasarova D. G. Formation of a system of stimulation for labor activity of employees of higher professional education institutions. – As a manuscript.

A dissertation for obtaining the scientific degree of the Candidate of Economic Sciences (PhD in Economics) in the specialty 08.00.05 – Economics and Management of the National Economy (by industries and spheres of activity, including: labor economics). – SFI «Economic Research Institute», Donetsk, 2022.

The dissertation is devoted to the development of scientific and methodological foundations and the development of practical recommendations for improving the system of stimulation for labor activity of employees of higher professional education institutions.

The paper explores the essence and features of labor stimulation. The main theories of stimulation and motivation of labor activity are analyzed. The main approaches to increasing the stimulation of labor activity of employees of higher professional education institutions are investigated. The author's definition of the concepts "motivation of labor activity" and "stimulation of labor activity" is proposed.

The current state of stimulating the labor activity of employees of higher professional education institutions characterized. The assessment of the influence degree of material and non-material incentives on the labor activity of employees of higher professional education institutions is carried out. A systematization of non-material factors for stimulating the labor activity in the field of higher professional education is proposed. Based on the improved methodology "Motivation" by A. Litvinyuk, based on the provisions of the theory of the motivational complex, a scientific and methodological approach to assessing the effectiveness of stimulating the labor activity of employees of educational organizations is proposed.

The functional-target mechanism of material stimulation of labor activity of teaching staff of higher professional education institutions is developed. A method for calculating individual incentive payments based on the coefficient of personal labor contribution, based on a system of indicators is developed. It allows assessing the results of the labor activity of university professors. A model of an innovatively oriented work environment of higher professional education institutions is proposed and a procedure for the algorithmization of its' elements are formed. A system for the stimulation of the labor activity of teaching staff of higher professional education institutions is formed.

Key words: stimulation, labor activity, higher professional education institutions, teaching staff.