

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫТатьяна Анатольевна СМИРНОВА^a, Яна Михайловна ЯНЧЕНКО^{b,*}

^a кандидат экономических наук, доцент кафедры социально-экономического планирования, Институт экономики, управления и природопользования, Сибирский федеральный университет, Красноярск, Российская Федерация
Smirtatan@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-0804-9760>
SPIN-код: 9057-3433

^b магистрант кафедры социально-экономического планирования, Институт экономики, управления и природопользования, Сибирский федеральный университет, Красноярск, Российская Федерация
Yana_1402@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8362-9135>
SPIN-код: 3361-7568

* Ответственный автор

История статьи:

Получена 20.01.2018
Получена в доработанном виде 21.02.2018
Одобрена 21.03.2018
Доступна онлайн 15.05.2018

УДК 369.032.2

JEL: I23, I25, J31, J38

Ключевые слова: система высшего образования, система стимулирования труда, показатели эффективности труда, эффективный контракт, профессорско-преподавательский состав

Аннотация

Предмет. Высшее образование как один из конечных уровней системы образования несет ответственность за подготовку будущих специалистов в различных отраслях. В такой системе большую роль играют ее участники в лице преподавателей университетов. Качество работы преподавателей зависит от соответствия результатов работы вознаграждению. В статье анализируется существующая система стимулирования труда преподавателей вузов в РФ и предлагаются способы ее совершенствования.

Цели. Анализ системы стимулирования труда преподавателей высшей школы и разработка нового подхода к ее улучшению.

Методология. В работе использованы методы сравнения и анализа, статистические методы обработки экономических данных.

Результаты. Изучены динамика количества преподавателей в стране и структура заработной платы. Исследованы системы стимулирующих выплат в разных вузах страны. Проведен анализ стимулирования труда в Сибирском федеральном университете. Выявлены недостатки существующей системы и предложен авторский подход к ее совершенствованию.

Выводы. Выявлена тенденция сокращения числа преподавателей в вузах страны, что может быть связано с несоответствием заработной платы затраченному труду. Система стимулирования преподавателей не регламентируется на государственном уровне и имеет ряд недостатков. Для устранения существующих проблем авторами предложены трехуровневый механизм распределения показателей эффективности и коэффициенты, регулирующие изменчивость показателей, устанавливаемых университетом.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2018

Для цитирования: Смирнова Т.А., Янченко Я.М. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда преподавателей высшей школы // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16, № 5. – С. 869 – 883.

<https://doi.org/10.24891/re.16.5.869>

Отсутствие четкой системы стимулирования работников образования за результаты труда отрицательно влияет на приверженность персонала своему учреждению, в то время как стабилизация системы оплаты и

материального стимулирования оценивается работниками как позитивное мероприятие.

Нельзя представить работника, не интересующегося размером оплаты труда

и возможностью его увеличения. В современных условиях, когда качество становится главным фактором повышения эффективности и конкурентоспособности, возрастает роль менеджмента качества в системе управления учреждениями образования. Конкуренция заставляет многие образовательные учреждения вводить стандарты качества, соответствующие международным нормам, что является достаточно мощным стимулом к ускоренному освоению как технологических инноваций и систем контроля качества, так и организационных и кадровых инноваций.

Система менеджмента качества является неотъемлемой частью системы управления образованием. Она имеет множество внутренних и внешних связей, по которым проходит большое количество сигналов. Эта система увязана с подсистемами общей системы управления образовательного учреждения: мотивационной (компетентность работников, обучение, наличие комплексной кадровой политики, система премирования и поощрений); целевой; философской; социальной; организационной; информационной; функциональной; подсистемой взаимодействия с внешней средой. Таким образом, систему качества можно охарактеризовать как социально-экономическую систему, объектом управления которой выступает весь персонал учреждения образования. Эффективность функционирования этой системы зависит от степени заинтересованности должностных лиц в повышении качества; степени преобразования организационной структуры в интеллектуальный капитал учреждения образования.

Рассматривая систему высшего образования как частное благо и образовательную услугу¹, необходимо отметить, что высшая школа является важным источником экономического роста государства. По мнению Т. Шульца, осуществление вложений в подготовку студента тождественно крупным инвестициям в создание новых технологий, а человеческий

капитал, основная составляющая которого – образование, является важнейшим экономическим ресурсом². Также другой американский экономист, Э. Денисон, при анализе экономического роста в США за 1929–1982 гг. сделал вывод о том, что определяющим фактором роста выпуска на одного работающего (производительности труда) выступает образование³, а Г.С. Беккер в рамках теории человеческого капитала доказал, что именно образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом [1]. Очевидно, что качество высшего образования определяется качеством подготовки студентов, обусловленным, в свою очередь, как прилежностью студентов, так и работой преподавателей. Если усердие учащихся вузов контролировать на государственном уровне невозможно, то трудовая деятельность работников университета регулируется мероприятиями федерального, регионального и локального значения. Профессорско-преподавательский состав вуза является фундаментом образовательной деятельности высшей школы и несет ответственность за приобретение обучающимися необходимых компетенций, а также за развитие научной деятельности университета. Именно поэтому, по мнению авторов, необходимо обеспечить соответствующую систему оплаты труда, учитывающую вклад, вносимый преподавателями в развитие современного общества, и включающую в себя стимулирующую часть.

Сфера образования является одной из ключевых в формировании человеческого капитала, и большую часть производительности труда обеспечивают вложения в образование наряду со здравоохранением и культурой. Деятельность преподавателя – это производственный труд, относящийся к области духовного и интеллектуального производства [2]. Высшая

¹ Рацлаф А.А., Ершова В.Ю., Кузнецова М.Н. Образовательная услуга как общественное благо // Молодой ученый. 2014. № 21. С. 415–416. URL: <https://moluch.ru/archive/80/>

² Шульц Т.У. Экономика пребывания в бедности. В кн.: Политиком об экономике: лекции Нобелевских лауреатов по экономике. М.: Современная экономика и право, 2005.

³ Denison E.F. Accounting for United States Economic Growth, 1929–1969. Washington, D.C., The Brookings Institution, 1974, 355 p.

школа предоставляет общественно значимые услуги в сферах творчества, спорта и личного роста.

Таким образом, в системе высшего образования ценность человеческого фактора очень высока в связи с многогранностью труда (видов профессиональной деятельности) основных работников – преподавателей, оказывающих влияние на обширный сегмент общества и размер человеческого капитала. Возникает необходимость мониторинга количественных и качественных показателей в этой сфере. Анализ динамики численности преподавателей в России за 2005/2006–2014/2015 учебные годы (*рис. 1*) выявил отток специалистов из сферы высшего образования, что можно объяснить и слабой системой материального стимулирования работников.

Безусловно, оплата труда – не единственный фактор, влияющий на динамику числа преподавателей. Но это весомый аргумент при выборе профессии и желании остаться в ней [3]. Вопросы мотивационных и стимулирующих аспектов труда профессорско-преподавательского состава рассматривали В.А. Антропов⁴, Е.Ю. Васильева [4], О.П. Денисова [5], А.И. Добрынин [6], М.А. Лёшина [7], Л. Миляева⁵, В.Д. Зинченко [8] и др. В работах указанных авторов раскрыты особенности мотивации персонала и подчеркнута важность материального стимулирования.

В последние годы возрастает необходимость перехода экономики России на инновационный путь развития, в котором, по мнению авторов, определяющая роль должна принадлежать научно-образовательной сфере. Становятся необходимыми разработка и внедрение качественной системы оплаты труда работников высшей школы, способной обеспечить как приток работников, так и достижение более высоких результатов их деятельности.

⁴ Антропов В.А., Акатов Н.Б., Подбельский Н.В. Совершенствование системы регионального резерва управленческих кадров. Екатеринбург: РАН, Уральское отделение, Институт экономики, 2009. 58 с.

⁵ Миляева Л., Леонова С. Оплата труда в государственных вузах // Человек и труд. 2007. № 2. С. 38–40.

Структурно заработная плата состоит из базового оклада (с учетом коэффициентов), компенсационных и стимулирующих выплат (последние начисляются сотруднику только в случае его эффективной работы). Критерии эффективности, как правило, определяются работодателем и зачастую их оценка является субъективной и спорной. Так, согласно исследованию И.В. Доновой, в котором были проанализированы мнения преподавателей высшей школы относительно существующей системы стимулирования оплаты труда, большая часть опрошенных не видит в показателях эффективности стимула к более продуктивному труду. Автор статьи утверждает, что работа по критериям может привести к «работе на устанавливаемый показатель деятельности при сохранении (или даже последующем снижении) прежних локальных академических стандартов». Кроме того, в связи с большой нагрузкой возникает проблема перераспределения времени между содержательной работой и работой на показатели, что негативно может сказаться на качестве основной деятельности [9].

Первым шагом в процессе перехода к существующей системе стимулирования ППС можно считать введение новой системы оплаты труда (НСОТ) с 1 декабря 2008 г. в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583. Ее целью стало усиление стимулирующего влияния оплаты труда на количественные и качественные показатели выполняемых сотрудником работ, а также повышение уровня заработной платы работников бюджетных учреждений. Основные принципы НСОТ в рамках стимулирования труда заключаются в повышении эффективности деятельности работников, а также в том, что стимулирующие выплаты должны составлять не менее 30% от величины бюджетного фонда оплаты труда. Практическая реализация НСОТ привела к многообразию подходов при оценке труда ППС в учебных заведениях. Например, в Дальневосточном федеральном университете (ДВФУ) с 2011 г. существует проект «Мотивация», в Южном федеральном университете (ЮФУ) с 2013 г. ежегодно

составляется «индивидуальный рейтинг преподавателя», на основе которого начисляются стимулирующие выплаты, в Сибирском федеральном университете (СФУ) с 2011 до 2016 г. функционировала система единых симулирующих надбавок (ЕЧН). Приведенные программы предусматривали единовременные стимулирующие выплаты на основе достижения ряда показателей эффективности.

В Указе Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и в Бюджетном послании Президента Российской Федерации от 28.06.2012 «О бюджетной политике в 2013–2015 годах»⁶ в целях сохранения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики Правительству Российской Федерации поручалось разработать программу поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, обусловив повышение оплаты труда достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг. Одной из мер по созданию стимулов для работы преподавателей высшей школы стал перевод работников на «эффективный контракт», фактически ставший продолжением развития систем стимулирования, действовавших в вузах до его внедрения. Целью перехода являлось сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики. В применении к образовательному учреждению самое главное во введении эффективного контракта с педагогом – это обеспечение качественного образования. При переходе на эффективный контракт преподаватели гарантированно получают только базовую часть оклада, стимулирующие выплаты же будут начисляться при соответствии работы принятым в образовательном учреждении показателям эффективности труда⁷.

⁶ Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Стоит отметить, что программа эффективных контрактов, утвержденная еще в 2012 г., полностью не внедрена во всех вузах России до сих пор. Согласно Профсоюзу работников народного образования и науки Российской Федерации, в 2016 г. 74% опрошенных вузов перешли на систему эффективного контракта. Всего было опрошено 220 вузов, из них 13% не дали ответа на вопрос о функционировании системы эффективных контрактов.

Распределение образовательных организаций, внедривших и внедряющих системы ЭК, по федеральным округам неравномерно. Наибольшие проценты внедрения показали Дальневосточный федеральный округ (85%), Северо-Западный федеральный округ (85%) и Сибирский федеральный округ (83%). В нижней части рейтинга расположились Северо-Кавказский (61%), Уральский (64%) и Центральный (69%) федеральные округа.

Среди вузов, которые ввели систему эффективного контракта, для дальнейшего анализа были выбраны участники проекта повышения конкурентоспособности ведущих российских университетов (проект «5-100»), а именно Дальневосточный федеральный университет (ДФУ), Балтийский федеральный университет (БФУ), Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» имени В.И. Ульянова (ЛЭТИ), Уральский федеральный университет (УрФУ), Сибирский федеральный университет (СФУ) и Самарский университет. Исследовав системы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава указанных вузов, авторы сделали вывод о наличии разницы, прежде всего, в механизме начисления баллов, определяющих размер денежного вознаграждения. Во всех перечисленных вузах, за исключением Самарского университета, учитывается вклад каждого преподавателя, выраженный в баллах, за который работник получает вознаграждение.

⁷ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти».

В Самарском университете составляется общий рейтинг кафедр вуза, по результатам которого награждаются лучшие преподаватели каждой кафедры. На сегодняшний день в перечисленных образовательных учреждениях, кроме СФУ, существует балльная система, то есть каждый показатель эффективности равен определенному числу баллов, которые затем трансформируются в денежные суммы. В СФУ с 2016 г. показатель эффективности соответствует определенной денежной сумме.

Что касается показателей эффективности ППС в анализируемых учебных учреждениях, то они различаются как по количеству, так и по содержанию. Авторами была выявлена большая разница в количестве показателей: БФУ – 39, ДВФУ – 6, УрФУ – 16, СФУ – 20, ЛЭТИ – 24, Самарский университет – 18 показателей. Единственный показатель, встречающийся в перечне каждого из представленных университетов, – это «публикация статей». При этом наблюдается различие в учитываемых базах данных для публикаций. Так, в ДВФУ в 2016 г. вознаграждались статьи в базе данных SCOPUS, Web of Science и в журналах перечня ВАК, в СФУ – только в SCOPUS, а в ЛЭТИ – и в перечисленных перечнях, и в РИНЦ, и в сборниках конференций. Во всех вузах учитываются учебно-методическая, научно-исследовательская, творческая и спортивная деятельность ППС, но только БФУ и ЛЭТИ оценивают еще общественную (вневузовскую) сферу. Таким образом, анализ оценивания результатов труда преподавателей различных университетов показал, что не существует единой системы стимулирования, а действующие имеют принципиальные различия как в критериях, так и в подходах к оцениванию работников.

Для формирования инновационного пути развития, в том числе и в образовательной сфере, должна быть сформирована конкурентная среда, обусловленная возможностью движения ресурсов, в том числе и трудовых. При существовании разных показателей для оценивания труда работников высшего образования и, соответственно,

разных критериев стимулирования возможность перехода из одного вуза в другой становится затруднительной, так как достигнутые за определенный период показатели могут быть «утрачены». Авторы считают необходимым унифицировать часть критериев оценивания работы ППС [10].

С целью совершенствования оценки существующей схемы и критериев стимулирования работников высшей школы были проанализированы показатели эффективности преподавателей СФУ в рамках ЕСН и эффективного контракта. Известно, что система ЕСН постепенно трансформировалась в систему эффективных контрактов, и в 2015 г. одновременно со сбором данных о достижениях показателей для назначения стимулирующих выплат проводился сбор сведений для оценки показателей эффективности деятельности работников в рамках введения эффективного контракта и для определения выплат за их достижение. С 2016 г. система ЕСН не действовала, но существовали выплаты за достижение показателей эффективности, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом).

Все показатели эффективности труда ППС в СФУ можно разделить на показатели учебно-методической работы, научной деятельности, инновационно-внедренческой работы и достижений в спорте и творчестве⁸. Несмотря на охват всех видов деятельности преподавателей, представленную систему трудно назвать мотивирующей, прежде всего из-за ежегодной значительной сменяемости в ней количества и состава критериев. Так, минимальное значение количества показателей, по которым оценивалась работа преподавателей, наблюдалось в 2015 г. (7), а максимальное – в 2012 г. (44).

Выполнение многих позиций из списка показателей по времени занимает не меньше полугода. Например, публикация монографий или учебных пособий, помимо непосредственного их написания, требует долгой подготовительной работы и нередко

⁸ Сибирский федеральный университет.
URL: <http://www.sfu-kras.ru/>

финансовых затрат. При существующей ежегодной изменчивости показателей эффективности у преподавателей пропадает чувство уверенности относительно того, что та работа, на которую потрачено столько усилий, будет в списке критериев для предоставления стимулирующих выплат. Следовательно, пропадает мотивация. В 2011 и 2012 гг. стимулировались почти все возможные публикации как в учебно-методической (учебные пособия, электронные учебные пособия, учебники), так и в научной сфере (статьи в журналах с импакт-фактором, монографии в вузовском издании, статьи в журналах из списка ВАК). В 2012 г. были добавлены такие показатели, как разработка УМК (учебно-методический комплекс) или программ повышения квалификации для преподавателей, электронных курсов. В научной деятельности учитывались импакт-фактор, руководство работой студентов, участвовавших в большом ряде конкурсов и конференциях. С 2013 г. был исключен показатель «количество цитирования» и были добавлены критерии, связанные с преподаванием курса на иностранном языке и развитием электронных платформ для обучения. Эти показатели в 2014 г. не учитывались, но в 2016 г. вновь были введены. К 2016 г. также выплачивались надбавки за подготовку студентов, получивших только государственные премии; в 2012 г. учитывались и муниципальные награды. Таким образом, из года в год показатели, на основании которых выплачивались выплаты, сокращались или добавлялись.

Анализ структуры показателей оценки деятельности ППС выявил, что 25% относятся к учебно-методической деятельности преподавателей, 45% – к научной деятельности, 0,5% – к инновационно-внедренческой и 25% – к достижениям в спорте и творчестве. Можно заключить, что университет в большей степени стимулирует научную сферу деятельности преподавателя, несмотря на то, что существуют также учебные, воспитательные и общественные аспекты его работы. Авторы предполагают, что это связано с критериями эффективности самого учебного заведения, поскольку СФУ

участвует в проекте 5-100, цель которого – «поднять» несколько российских вузов в международных рейтингах, где учитываются в большей степени научные заслуги вуза. Проведенный анализ системы показателей эффективности выявил, что четверть представленных в системе показателей можно использовать для оценивания результатов деятельности ППС только по отдельным направлениям образовательной сферы («организация персональной художественной выставки», «подготовка студентов СФУ – спортсменов-победителей и призеров всероссийских и международных соревнований»). Таким образом, для преподавателей этих программ показатели эффективности больше, чем для преподавателей других направлений.

Анализ участия преподавателей СФУ в системе стимулирования труда за 2011–2015 гг. выявил, что число и состав показателей в системе стимулирующих выплат изменялись ежегодно. По этой причине на протяжении всего анализируемого периода отсутствует стабильность в системе стимулирующих надбавок в СФУ (табл. 1). Оцененные авторами значения темпов прироста по разным критериям выявили существенные колебания по показателям. Значительный прирост числа баллов на одного ППС наблюдается в 2015 г. (88,82%), однако в этом же году выявлен отрицательный прирост числа преподавателей, получивших стимулирующие выплаты (-33,98%). Данная цифра является наиболее низкой за исследуемый период, что указывает на участие малого количества работников при высоком начислении им баллов. Такая ситуация свидетельствует об узком охвате участников, включенных в систему стимулирующих выплат.

Значительные колебания количества и состава показателей в системе стимулирующих выплат не могут обеспечить необходимую для качественной работы вуза мотивацию. Целью предложенного авторами подхода к стимулированию труда работников преподавателей высшей школы является обеспечение стабильных условий оплаты

труда преподавателей, гарантирующих защиту их интересов. Данные принципы, несомненно, усилят заинтересованность работников в результатах их труда.

Предложенный авторами подход предусматривает создание трехуровневой системы показателей эффективности труда ППС (табл. 2).

К первому уровню относятся показатели, связанные с основной деятельностью преподавателей и отражающие тот «пласт» труда, который необходим для развития общества и последующего экономического роста. К этим критериям могут быть отнесены такие показатели, как «опубликованная научная статья в периодических научных изданиях перечня ВАК», «публикация монографии», «реализация электронного обучения и дистанционных образовательных технологий», и др. Такие критерии должны составлять 25–30% от общего числа критериев; они являются унифицированными для всех вузов страны, вводятся и корректируются государством.

Второй уровень включает те показатели, которые являются уникальными для существующих отраслевых направлений работы преподавателя (гуманитарное, естественнонаучное, спортивное и т.д.). Поскольку в ходе анализа было выявлено несоответствие некоторых показателей направлению работы части преподавателей (спортивные достижения, организация художественных выставок, создание курса на английском языке и т.д.), то возникает необходимость в выделении критериев (25–30%), требующих особой подготовки и учитывающих направление деятельности работника.

Третий уровень подразумевает критерии, которые устанавливаются и регулируются университетом в соответствии с его целями и планом развития. Доля «университетских» критериев должна составлять 40–50% от общего количества критериев.

Так, показатели эффективности труда преподавателей частично будут учитывать

направление развития социальной политики государства, соответствовать специфике отраслевой принадлежности работника, и университет будет иметь свободу в корректировке части показателей. Однако часть критериев, разрабатываемых на уровне вуза, также необходимо оценивать с точки зрения их соответствия возможностям преподавателей и необходимости стабильных нерезких изменений, чтобы работники были уверены в том, что планируемые ими результаты труда, соотносимые с определенными показателями, будут оценены.

Авторы предлагают создать рычаги контроля над системами стимулирования труда преподавателей вузов страны (табл. 3).

Для повышения уверенности преподавателей в том, что их заслуги будут оценены, необходимо контролировать процесс изменения как количества показателей эффективности, на основе которых начисляются выплаты, так и их состава в существующей системе стимулирования работников. Для этого авторы предлагают ввести ряд показателей: коэффициент исключения, коэффициент внедрения и коэффициент роста. Методом экспертной оценки были определены предельные значения коэффициентов, нарушение которых показывает большую изменчивость и делает систему стимулирования неэффективной.

Коэффициент исключения дает оценку сокращения существовавших в предыдущий период показателей. Авторами подчеркивается необходимость ввода порога значения коэффициента, что сделает невозможным значительное сокращение количества критериев при оценивании эффективности деятельности работника.

Применение коэффициента внедрения даст возможность оценить колебания числа показателей с точки зрения добавления новых критериев, а предложенные границы позволят избежать чрезмерного повышения количества критериев.

Предложенный авторами коэффициент роста числа критериев позволит оценить степень

роста числа показателей эффективности. Таким образом, применение критериев оценки способствует созданию стабильной основы, обеспечивающей преподавателей необходимой уверенностью в получении вознаграждения за свой труд.

Исходя из предложенных параметров, авторы провели оценку системы стимулирования работников в СФУ за 2013–2017 гг.

Проведенные авторами расчеты показали, что на протяжении 5 лет система стимулирования работников СФУ носила нестабильный характер и, следовательно, не создавала условий для устойчивой мотивации персонала. Коэффициент исключения показателей эффективности в своем максимальном значении (2,33) зафиксирован в 2014 г., что значительно отличается от предельного значения (0,25). Своего минимального значения рассматриваемый коэффициент достигает в 2017 г. (0,10), что соответствует условию $k_{\text{исключения}} \leq 0,25$. Необходимо отметить, что значение коэффициента в 2017 г. – это единственное значение за 2013–2017 гг., удовлетворяющее предлагаемому условию.

Рассмотрим коэффициент внедрения показателей. Своего максимума он достиг в 2016 г. и составил 0,95 при $k_{\text{внедрения}} \leq 0,15$. Минимальное значение соответствует 0 в 2014 г. в связи с тем, что были добавлены новые показатели. Так, коэффициент внедрения в 2014 (0), 2015 (0,14) и 2017 (0,1) годах попадает в рекомендуемый промежуток.

Что касается коэффициента изменения роста числа показателей, то его максимальное значение составляет 2,86 (2016 г.) при увеличении количества критериев с 7 до 20. Минимум наблюдается в 2014 г. (0,3). Рекомендуемому интервалу от 0,75 до 1,35 соответствуют только значения 2015 (0,78) и 2017 (1) гг. (табл. 4).

Таким образом, применение коэффициентов и их значений при оценке систем стимулирования необходимо для создания стабильных условий оценки работы преподавателей. Постоянные изменения показателей не дают работникам высшей школы уверенности в получении вознаграждения за свою работу, и прежде всего, снижают их мотивацию к достижению более высоких результатов. Контроль изменений позволит ППС свободно и уверенно осуществлять свою деятельность, за которую полагаются стимулирующие выплаты. Важно заметить, что предложенная система коэффициентов не запрещает изменять число показателей, она лишь снижает их объем и частоту изменений.

Предложенный авторами подход к оценке системы стимулирования работников высшей школы даст возможность контролировать вузы в отношении стимулирующей части оплаты труда преподавателей, поскольку существующая программа развития системы оплаты труда работников бюджетного сектора носит рекомендательный характер и предлагает абстрактные критерии. Авторский подход к совершенствованию системы выплат повлияет на мотивацию персонала и результаты его труда.

Таблица 1**Основные результаты введения системы стимулирующих надбавок в СФУ****Table 1****The main results of introduction of the commercial incentive system at the Siberian Federal University**

Год	Показатели			
	Общее количество баллов	Количество баллов на одного работника	Число работников, получивших ЕСН	Доля работников, получивших ЕСН, %
2011	14 628	4,88	858	28,6
2012	8 735	3,6	714	29,5
Относительное отклонение показателей 2012 г. от показателей 2011 г., %	-40,29	-26,23	-16,78	-3,15
2013	10 082	3,6	919	32,8
Относительное отклонение показателей 2013 г. от показателей 2012 г., %	15,42	-	28,71	11,19
2014	8 596	3,4	1 080	42,8
Относительное отклонение показателей 2014 г. от показателей 2013 г., %	-14,74	-5,56	17,52	30,49
2015	15 137	6,42	713	30,2
Относительное отклонение показателей 2015 г. от показателей 2014 г., %	76,09	88,82	-33,98	-29,44

Источник: Сибирский федеральный университет*Source:* The Siberian Federal University data

Таблица 2**Предлагаемая система показателей эффективности труда преподавателей****Table 2****The proposed system of indicators of teachers' productivity**

Группа показателей	Доля в общем количестве показателей, %	Принципы
Общие	от 25 до 30	Разрабатываются на федеральном уровне Являются унифицированными для всех вузов страны и для всех направлений Пересматриваются 1 раз в 3 года
Отраслевые	от 25 до 30	Разрабатываются на федеральном уровне Учитывается отраслевая принадлежность работы преподавателя Основываются на особенностях определенной отраслевой принадлежности Пересматриваются 1 раз в 5 лет
Локальные	от 40 до 50	Разрабатываются на уровне университета Учитываются направления политики университета Пересматриваются ежегодно

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 3**Показатели оценки системы стимулирования работников на уровне университета****Table 3****Indicators of employee incentive system evaluation at the university level**

Показатель	Описание	Значение
Коэффициент исключения	Отношение количества исключенных показателей к общему количеству показателей за определенный период	$0 \leq k_{\text{исключения}} \leq 0,25$
Коэффициент внедрения	Отношение количества добавленных показателей к общему количеству показателей за определенный год	$0 \leq k_{\text{внедрения}} \leq 0,25$
Коэффициент роста	Отношение количества показателей в текущем году к количеству показателей за предыдущий год	$0,75 \leq k_{\text{роста}} \leq 1,35$

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Таблица 4
Результаты оценки системы стимулирования работников в СФУ

Table 4
The results of evaluation of the employee incentive system at the Siberian Federal University

Характеристики	Предельное значение	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Общее количество показателей		44	30	9	7	20	20
Добавлено показателей относительно предыдущего года			9	0	1	19	2
Исключено показателей относительно предыдущего года			23	21	3	6	2
Коэффициент исключения	[0; 0,25]		0,78	2,33	0,43	0,3	0,1
Коэффициент внедрения	[0; 0,15]		0,3	0	0,14	0,95	0,1
Коэффициент роста	[0,75; 1,35]		0,68	0,3	0,78	2,86	1

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Рисунок 1
Динамика численности ППС в РФ, тыс. чел.

Figure 1
Changes in the number of faculty members in Russia, thousand people



Источник: Труд и занятость в России 2016 г. Статистический сборник. М.: Федеральная служба государственной статистики, 2016.

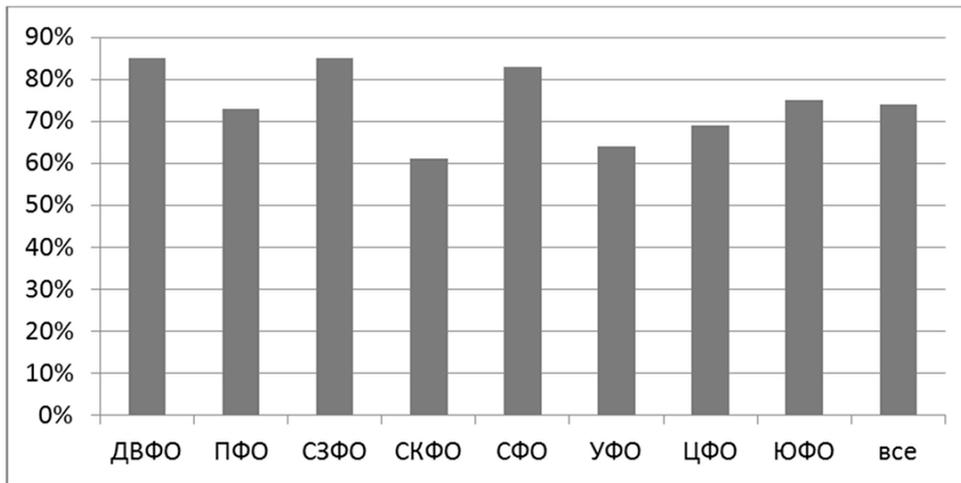
Source: *Trud i zanyatost' v Rossii 2016 g. Statisticheskii sbornik* [Labor and Employment in Russia 2016. Statistical compendium]. Moscow, Federal State Statistics Service Publ., 2016.

Рисунок 2

Процесс внедрения эффективного контракта для ППС по федеральным округам

Figure 2

The implementation of a performance-based contract for the faculty members by Federal district



Источник: Отчет мониторинга внедрения системы эффективного контракта в образовательных организациях высшего образования. Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации. 2016 г.

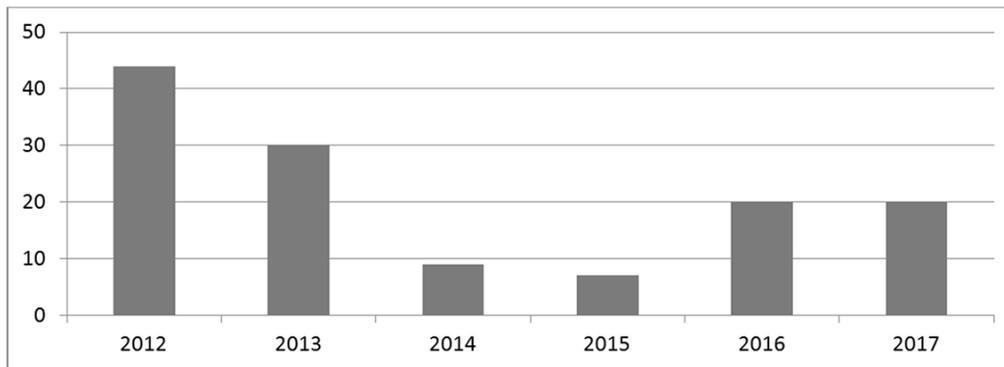
Source: *Otchet monitoringa vnedreniya sistemy effektivnogo kontrakta v obrazovatel'nykh organizatsiyakh vysshego obrazovaniya. Profsoyuz rabotnikov narodnogo obrazovaniya i nauki Rossiiskoi Federatsii. 2016 g* [The monitoring report on the implementation of an effective contract system in educational institutions of higher education. Education and Science Employees Union of Russian Federation. 2016]. (In Russ.)

Рисунок 3

Количество показателей эффективности за 2012–2017 гг.

Figure 3

Number of performance indicators for 2012–2017



Источник: Сибирский федеральный университет

Source: The Siberian Federal University data

Список литературы

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Василенко О.Ю., Вельц Е.В. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (Обзор социологического исследования) // Вестник Омского университета. 1999. № 4. С. 134–136.
URL: <http://www.omsu.ru/vestnik/articles/y1999-i4/a134/article.html#begin>
3. Модорский А.В. Стимулирующая функция заработной платы в системе функций заработной платы // Вестник Пермского университета. Сер. Экономика. 2014. № 1. С. 97–102.
URL: <http://econom.psu.ru/upload/iblock/56c/modorskiy-a.v.-stimuliruyushchaya-funktsiya-zarabotnoy-platy-v-sisteme-funktsiy-zarabotnoy-platy.pdf>
4. Васильева Е.Ю. Подходы к оценке качества деятельности преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2006. № 2. С. 74–78.
5. Денисова О.П. Система мотивации профессорско-преподавательского состава как показатель качества образования в высшей школе // Вектор науки ТГУ. 2010. № 2. С. 179–184.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sistema-motivatsii-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-kak-pokazatel-kachestva-obrazovaniya-v-vysshey-shkole>
6. Дятлов С.А., Добрынин А.И., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
7. Лёшина М.А. Имитационная модель системы стимулирования труда преподавателей вуза // Программные продукты и системы. 2008. № 4.
URL: <http://swsys.ru/index.php?page=article&id=1648&lang=>
8. Зинченко В.Д. Формирование эффективной системы мотивации и стимулирования труда преподавателей высшей школы // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2011. № 1. С. 169–172. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/12-3-formirovanie-effektivnoy-sistemy-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda-prepodavateley-vysshey-shkoly>
9. Донова И.В. Вузовские реформы и профессионализм: новые стимулы и угрозы // ЭКО. 2016. № 6. С. 130–142.
10. Масыч М.А., Паничкина М.В. Инструменты повышения результативности деятельности преподавателей вуза: материальный аспект // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. 2016. № 3. С. 169–175.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/instrumenty-povysheniya-rezultativnosti-deyatelnosti-prepodavateley-vuza-materialnyy-aspekt>

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

IMPROVING THE HIGHER SCHOOL TEACHING STAFF INCENTIVE SYSTEM

Tat'yana A. SMIRNOVA^a, Yana M. YANCHENKO^{b,*}

^a School of Economics, Management and Environmental Studies of Siberian Federal University,
Krasnoyarsk, Russian Federation
Smirtatan@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-0804-9760>

^b School of Economics, Management and Environmental Studies of Siberian Federal University,
Krasnoyarsk, Russian Federation
Yana_1402@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0001-8362-9135>

* Corresponding author

Article history:

Received 20 January 2018
Received in final form
21 February 2018
Accepted 21 March 2018
Available online
15 May 2018

JEL classification: I23, I25,
J31, J38

Keywords: higher education
system, incentive system,
performance indicators,
performance-based contract of
employment, academic staff

Abstract

Subject This article analyzes the current system of stimulation of university teachers in Russia and offers ways to improve it.

Methods The study involves the methods of comparison and analysis, and the statistical methods of processing economic data.

Results Having analyzed the system of stimulation at the Siberian Federal University, we have revealed its shortcomings and offer our own original approach to its perfection. To unify and eliminate the existing problems, we propose a three-tier mechanism for performance indicators distribution and coefficients to regulate the variability of the indicators set by the university.

Conclusions The system of stimulating teachers as an opportunity to increase wages is not regulated at the State level and has a number of shortcomings.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2018

Please cite this article as: Smirnova T.A., Yanchenko Ya.M. Improving the Higher School Teaching Staff Incentive System. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2018, vol. 16, iss. 5, pp. 869–883.

<https://doi.org/10.24891/re.16.5.869>

References

1. Becker G.S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskii podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoi teorii* [Human Behavior: Economical Approach. Selected Works on Economic Theory]. Moscow, SU HSE Publ., 2003, 672 p.
2. Vasilenko O.Yu., Vel'ts E.V. [The teacher of institution of higher education: motivating and stimulating the labor activity]. *Vestnik Omskogo universiteta = Herald of Omsk University*, 1999, no. 4, pp. 134–136. URL: <http://www.omsu.ru/vestnik/articles/y1999-i4/a134/article.html#begin> (In Russ.)
3. Modorskii A.V. [Stimulating function of wages in the system of functions of wages]. *Vestnik Permskogo universiteta. Ser. Ekonomika = Perm University Herald. Economy*, 2014, no. 1, pp. 97–102. URL: <http://econom.psu.ru/upload/iblock/56c/modorskiy-a.v.-stimuliruyushchaya-funktsiya-zarabotnoy-platy-v-sisteme-funktsiy-zarabotnoy-platy.pdf> (In Russ.)

4. Vasil'eva E.Yu. [The approaches to quality estimation of teaching staff activity at higher institutions]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz = Journal of University Management: Practice and Analysis*, 2006, no. 2, pp. 74–78. (In Russ.)
5. Denisova O.P. [The system of the faculty's motivation as an indicator of the quality of higher education]. *Vektor nauki TGU = Vector of Sciences. Togliatti State University*, 2010, no. 2, pp. 179–184. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sistema-motivatsii-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-kak-pokazatel-kachestva-obrazovaniya-v-vysshey-shkole> (In Russ.)
6. Dyatlov S.A., Dobrynin A.I., Tsyrenova E.D. *Chelovecheskii kapital v tranzitivnoi ekonomike: formirovanie, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya* [Human capital in the transitive economy: formation, evaluation, efficiency of use]. St. Petersburg, Nauka Publ., 1999, 309 p.
7. Leshina M.A. [A simulation model of the system of stimulation of university teachers]. *Programmnye produkty i sistemy*, 2008, no. 4. URL: <http://swsys.ru/index.php?page=article&id=1648&lang=> (In Russ.)
8. Zinchenko V.D. [Establishing an effective system of motivation and motivation high school teachers]. *Biznes v zakone. Ekonomiko-yuridicheskii zhurnal = Business in Law*, 2011, no. 1, pp. 169–172. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/12-3-formirovanie-effektivnoy-sistemy-motivatsii-i-stimulirovaniya-truda-prepodavateley-vysshey-shkoly> (In Russ.)
9. Donova I.V. [University reforms and professionalism: new incentives and threats]. *EKO = ECO*, 2016, no. 6, pp. 130–142. (In Russ.)
10. Masych M.A., Panichkina M.V. [Instruments of increase in productivity of university teachers: material aspect]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski SKAGS = State and Municipal Management Scholar Notes*, 2016, no. 3, pp. 169–175. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/instrumenty-povysheniya-rezultativnosti-deyatelnosti-prepodavateley-вуza-materialnyy-aspekt> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.