

Бочков Д.В.,

к.э.н., доцент кафедры педагогики и менеджмент, Институт педагогики и психологии ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: dionisoren@mail.ru

Базаева А.В.,

магистрант 3 курса, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный педагогический университет», e-mail: alena.02.r@mail.ru

НЕМАТЕРИАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ФГБОУ ВО «ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» В УСЛОВИЯХ ПРИМЕНЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА

Аннотация

Материалы статьи раскрывают актуальные проблемы реализации эффективного контракта. Акцентируется внимание на проблеме нематериальных аспектов в управлении процессом стимулирования педагогических работников вуза на примере ФГБОУ ВО ОГПУ. Проведено исследование и представлены результаты по выявлению наиболее значимых для профессорско-преподавательского состава форм и методов нематериального стимулирования. Составлен социально-демографический профиль респондентов. Дана оценка степени удовлетворенности действующей системой нематериальной мотивации сотрудников к эффективному труду. Составлен обобщенный профиль по предпочтительным видам нематериальной мотивации профессорско-преподавательского состава, а также дана им обобщенная оценка.

Ключевые термины и понятия: управление, эффективный контракт, оплата труда, заработная плата, выплаты, дополнительные выплаты, оклад, стимулирование, выплаты стимулирующего характера, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование

Bochkov D.V.,

candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Pedagogy and Management, Institute of Pedagogy and Psychology, Orenburg State Pedagogical University, *Orenburg, Russian Federation*,
e-mail: dionisoren@mail.ru

Bazaeva A.V.,

3rd year undergraduate student, Orenburg State
Pedagogical University e-mail: alena.02.r@mail.ru

NON-MATERIAL WAYS TO STIMULATE TEACHING STAFF OF THE ORENBURG STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY IN TERMS OF APPLYING AN EFFECTIVE CONTRACT

Annotation

The materials of the article reveal the actual problems of implementing an effective contract. Attention is focused on the problem of non-material aspects in the management of the process of stimulating university teaching staff on the example of the OGPU Federal State Budgetary Educational Institution. A study has been conducted and the results of identifying the most significant forms and methods of non-financial incentives for the teaching staff are presented. The socio-demographic profile of the respondents has been compiled. The assessment of the degree of satisfaction with the current system of non-material motivation of employees for effective work is given. A generalized profile was compiled on the preferred types of non-material motivation of the teaching staff, as well as a generalized assessment was given to them.

Key terms and concepts: management, effective contract, remuneration, salary, payments, additional payments, salary, incentives, incentive payments, material incentives, non-material incentives

В последнее десятилетие в сфере образования, как и в других социальных секторах экономики актуализировалась проблема оплаты труда работников образовательных организаций. Основная проблема заключается в приведении ее в соответствие со среднеотраслевой оплатой труда по регионам. Данная проблема решалась Правительством РФ в рамках программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 — 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190-р. В соответствии с данным распоряжением Правительства РФ региональными властями Российской Федерации были разработаны «дорожные карты» представляющие собой плановые мероприятия на 2013 – 2018 годы по совершенствованию системы оплаты труда в социальном секторе. В рамках программ были обозначены цели, задачи и механизмы мониторинга изменения ситуации с оплатой труда работников социальной сферы, в том числе образовательных организаций.

В основу эффективного контракта легли три раздела- основной оклад, выплаты стимулирующего характера и выплату компенсирующего характера. При этом, что на наш взгляд, явилось существенным пробелом в разработке механизмов стимулирования педагогических работников к эффективному труду из внимания выпала система нематериального стимулирования и мотивирования педагогических работников. Исследования показывают, что для многих представителей педагогических коллективов данная система мотивации имеет немаловажное значение. В связи с чем, считаем необходимым акцентировать внимание науки и практики на изучение механизмов мотивации и стимулирования педагогов на основе механизмов нематериального стимулирования, что требует повышенного внимания со стороны представителей и органов законодательной и исполнительной власти, а также руководящих кадров в системе образования.

Эффективное развитие ФГБОУ ВО ОГПУ во многом зависит от

сотрудников, их стремлений, готовности к изменениям, т.е. развитие вуза невозможно без постоянного совершенствования самого персонала. Для того чтобы повысить мотивацию сотрудников система стимулирования должна включать как материальное, так и нематериальное стимулирование.

Результаты исследования представлены четырьмя разделами: 1) социально-демографические характеристики участников анкетирования; 2) анализ предпочтительных видов нематериальной мотивации сотрудников ФГБОУ ВО ОГПУ; 3) удовлетворенность действующей системой нематериальной мотивации сотрудников; 4) обобщенный профиль по предпочтительным видам нематериальной мотивации сотрудников ФГБОУ ВО ОГПУ.

В опросе приняли участие 133 сотрудника ФГБОУ ВО «ОГПУ». В анкетировании приняли участие сотрудники разных подразделений и должностей. Большой процент ответов представлен доцентами (39,8%) и сотрудниками, не относящимися к ППС (3,3%). Остальные должностные позиции представлены в незначительном диапазоне от 1% до 8,3%. Социально-демографические характеристики работников представлены следующим образом: наибольшую активность проявили сотрудники в возрасте от 36 до 45 лет (количество их ответов составило 36,8 % от общего количества опрошенных). На втором месте по проценту ответов находятся сотрудники в возрасте 26-35 лет (24,1% от общего количества опрошенных). Наименьшую активность проявили сотрудники в возрасте старше 65 лет (2,3 %). Полученные результаты объясняются, во-первых, наибольшей социальной активностью личности в период молодости и зрелости, а во-вторых, вероятно, отражает общее распределение сотрудников по возрасту в вузе.

Сотрудникам было предложено оценить, насколько для них являются важными следующие виды нематериального стимулирования: благодарственное письмо; благодарность ректора ОГПУ; почетная грамота ОГПУ; почетное звание «Почетный работник ОГПУ»; почетное звание «Заслуженный работник

ОГПУ»; почетное звание «Заслуженный профессор ОГПУ»; доска почета. Оценка осуществлялась по десятибалльной шкале, где 1 – обозначенный вид нематериального стимулирования не важен, а 10 – очень важен. Ниже представлены ответы сотрудников. При этом были получены следующие результаты по опросу. Оценка важности Благодарственного письма как вида нематериального стимулирования сотрудников вуза не является однозначной. Следует отметить, что ответы разделились поровну, а именно: около 50% считают, что данный вид неважен, 50% сотрудников отмечают его некоторую важность. В то же время наибольший процент сотрудников, склонен считать Благодарственное письмо важным видом нематериального стимулирования – 27,1% (что составляет треть от всех участвовавших в анкетировании). Оценивая важность Благодарности ректора ОГПУ сотрудники выразили большее предпочтение данному виду (34,6% опрошенных сотрудников отметили, что данный вид очень важен). Стоит отметить, что сотрудники и были достаточно единодушны в своем мнении, об этом свидетельствует средний балл равный 7,2 и стандартное отклонение – 2,9.

Почетная грамота оказалась чуть менее значимым (средний балл – 7,06), но все-таки значимым видом нематериального стимулирования. 35,3% сотрудников отметили, что она очень важна в качестве нематериального стимула (96 опрошенных оценили ее важность, что составило 72%).

Почетное звание «Почетный работник ОГПУ» существенно отличается по оценкам от остальных видов стимулирования (средний балл – 7,9, стандартное отклонение – 3). Более половины сотрудников оценили данный вид как очень важный, поставив ему максимальную оценку – 10 баллов. Почетное звание «Почетный работник ОГПУ» находится на втором месте среди предпочтений сотрудников вуза (средний балл – 7,75). Так же как и в предыдущем виде стимулирования, исключительную важность данного звания отметили 54,1% участников анкетирования. Однако второе место данный вид занял по причине того, что 16 сотрудников (12%) оценили его как неважный вид стимулирования.

Процент сотрудников не придающих значимости данному виду в предыдущем варианте был несколько ниже – 9,8 %.

Относительно показателя доска почета результаты опроса показали, что среди сотрудников данный параметр нематериального стимулирования не столь популярен (6,6 – средний балл и стандартное отклонение – 3,4). 35,3% сотрудников считают, что данный вид стимулирования очень важен, а 17,3% оценили его как неважный.

Таким образом, расположив виды нематериального стимулирования в порядке предпочтения сотрудниками, можно отметить, что на первом месте находится Почетное звание «Почетный работник ОГПУ»; на втором – Почетное звание «Заслуженный работник ОГПУ»; на третьем – Благодарность ректора ОГПУ. На предпоследнем и последнем местах располагаются Доска почета и Благодарственное письмо, соответственно.

Очевидно также, что виды нематериального стимулирования благодарность ректора ОГПУ; почетная грамота ОГПУ; почетное звание «Почетный работник ОГПУ»; почетное звание «Заслуженный работник ОГПУ» положительно оцениваются большинством сотрудников.

Интересными представляются и свои варианты, которые сотрудники предложили, дополнив виды нематериального стимулирования, отмеченные в анкете. Виды нематериального стимулирования представлены в порядке уменьшения частоты встречаемости в ответах сотрудников:

1. Благодарность с занесением в трудовую книжку.
2. Дополнительный отпуск, отгулы.
3. Организационная мотивация. Проявляется в заботе о работнике, об организации его рабочего места, питании и отдыхе во время перерывов в работе.
4. Предоставление абонементов в спортивные клубы, вручение билетов на культурные мероприятия, туристических путевок.
5. Похвала на Ученом Совете ОГПУ.

6. Информация на сайт вуза.

7. Социальная мотивация. Сюда относится медицинская страховка, возможность обучения и саморазвития, обозначение перспектив карьерного роста.

8. Корпоративные мероприятия.

9. Создание книги почетных работников вуза.

10. В предпенсионном возрасте награждение особыми знаками, дающими право на получение звания «Ветеран труда».

11. Анкетирование студентов с целью выявления самого лучшего преподавателя, по их мнению, на каждом профиле.

12. Снижение нагрузки второй половины дня.

13. Увеличение срока действия трудового договора до 5 лет.

Следующим шагом в исследовании системы нематериального стимулирования педагогов ФГБОУ ВО ОГПУ явилась оценка степени удовлетворенности персонала в целом действующим комплексом нематериального стимулирования. Оценка была проведена по следующим параметрам. Наличие социальных гарантий – данный критерий получил не очень высокие оценки. Так, например, всего 21,2% сотрудников полностью удовлетворены в данном вопросе, средний балл составил 6,5. Данный критерий располагается на предпоследнем месте по степени удовлетворенности (можно отметить, что 13,6% сотрудников характеризуются низким уровнем удовлетворенности по данному критерию). Удовлетворенность взаимодействием руководства и сотрудников. Оценивая обозначенный критерий, сотрудники были достаточно единодушны, продемонстрировав высокий и повышенный уровень удовлетворенности по данному вопросу.

Низкий уровень удовлетворенности выразили сотрудники относительно нематериального стимулирования в вузе (средний балл – 5,4 балла). Ответы практически равномерно распределились: 26,1% сотрудников недовольны или имеют низкую степень удовлетворенности

нематериальным стимулированием, в то время как 34,7% сотрудников удовлетворены в данном вопросе. Не сложно отметить, что разница между этими группами в процентном отношении невелика.

Большинство сотрудников удовлетворены условиями труда в вузе (средний балл составил 6,8, стандартное отклонение – 2,1 балла). Полученный результат свидетельствует о согласованности оценок. Полностью удовлетворены условиями труда 32,6% сотрудников. Оценивая удовлетворенность работой и атмосферой в вузе, встречались сотрудники, которые неудовлетворены в данных вопросах. Однако в целом общее распределение достаточно благоприятное.

Обобщенный профиль оценок системы нематериального стимулирования в ФГБОУ ВО ОГПУ по предпочтительным видам нематериальной мотивации сотрудников представлен на рисунке 1. Как видим, он демонстрирует заинтересованность большинства педагогов ФГБОУ ВО ОГПУ не только в материальном, но и в нематериальном стимулировании.



Рисунок 1 - Обобщенный профиль оценок системы нематериального мотивирования в ФГБОУ ВО ОГПУ

Таким образом, в большей степени сотрудники удовлетворены графиком работы, атмосферой в вузе и испытывают моральную удовлетворенность от самой работы. Нематериальное поощрение, действительно, является тем фактором, который требует внимания со стороны руководства, так как по нему больше всего негативных оценок, указывающих на низкую удовлетворенность.

Кроме того, как видим, сотрудники указывают на необходимость расширения и доработки механизмов нематериального стимулирования педагогов в ФГБОУ ВО ОГПУ.

Список литературы

1. Бочков, Д.В. Эффективный контракт как инструмент управления НСОТ педагогов в сфере профессионального образования [Электронный ресурс] / Д.В. Бочков, Е.В. Пучкова // Современные научные исследования и разработки. – 2016. - № 6(6). – С. 25 – 27 – Режим доступа: http://olimpiks.ru/d/1340546/d/zhurnal_konkurs_06102016.pdf

2. Бурделова, Д.В. Современные методы нематериальной мотивации персонала [Электронный ресурс] / А.Н. Бурделова, А.Н. Малюгина // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2021. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyye-metody-nematerialnoy-motivatsii-personala>

3. Кадыров Ф.Н. Цели и задачи «Эффективного контракта»: идеология и проблемы внедрения [Электронный ресурс] / Ф.Н. Кадыров // Экономика науки. - 2015. - № 3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tseli-i-zadachi-effektivnogo-kontrakta-ideologiya-i-problemy-vnedreniya>

4. Колчина, В.В. Оптимизация управления мотивацией педагогического коллектива университета [Электронный ресурс] / В.В. Колчина // Проблемы современного педагогического образования. - 2021. - № 71-1. – Режим доступа:

<https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-upravleniya-motivatsiye-pedagogicheskogo-kollektiva-universiteta>

5. Михалкина, Е.В. Эффективный контракт как инструмент мотивации работников бюджетной сферы / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. – 2014. – №1. – С.5-10

6. Петрова, Т.М. Эффективный контракт как средство повышения качества образовательных услуг [Электронный ресурс] / Т.М. Петрова, Ю.А. Сорвачева, Ю.А. Гаркавенко // Известия Петербургского университета путей сообщения. - 2015. - №1 (42). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnyy-kontrakt-kak-sredstvo-povysheniya-kachestva-obrazovatelnyh-uslug>

7. Русаков, А.А. Мотивации морального характера профессиональной деятельности педагогов ВУЗа [Электронный ресурс] / А.А. Русаков, В.Р. Кузекевич // Педагогический ИМИДЖ. - 2022. - № 4 (57). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsii-moralnogo-haraktera-professionalnoy-deyatelnosti-pedagogov-vuza>

8. Садыков, Т.О. Профессиональная мотивация и система стимулирования педагогического труда [Электронный ресурс] / Т.О. Садыков // SAI. - 2024. - № Special Issue 43. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ppofeccionalnaya-motivatsiya-i-cictema-ctimulipovaniya-pedagogicheskogo-tpuda>

9. Сидаш, М.Д. Нематериальные стимулы мотивации педагогов [Электронный ресурс] / М.Д. Сидаш // Вестник науки. - 2023. - № 4 (61). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nematerialnye-stimuly-motivatsii-pedagogov>

10. Танасейчук, Я.В. Эффективный контракт в образовании [Электронный ресурс] / Я.В. Танасейчук // Актуальные вопросы юридических наук: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Чита, а/прель 2017 г.)ю - Чита: Издательство Молодой ученый, 2017. — С. 111-114. – Режим доступа:

<https://moluch.ru/conf/law/archive/226/12055/>

11. Яковлева, Е.А. Системы мотивации персонала в образовательной организации [Электронный ресурс] / Е.А. Яковлева, Д.Р. Асфин // Вестник Башкирского государственного педагогического университета им. М. Акмуллы. - 2022. - № 1-4 (62). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemy-motivatsii-personala-v-obrazovatelnoy-organizatsii>