

Одной из важнейших социально-экономических проблем современной России остается кризис социально-трудовых отношений, который проявляется в недооценке высококвалифицированного интеллектуального труда, в девальвации трудовых ценностей, в превращении финансовых результатов труда в средства для выживания. Кризис социально-трудовых отношений наблюдается во многих сферах и отраслях экономики, но наиболее остро — в высшей школе.

Профессорско-преподавательский состав (ППС) вузов является ключевым элементом высшей школы, и от квалификации преподавателя, его педагогической компетентности, условий труда и жизни, человеческих и моральных качеств, общей культуры зависят и качество подготовки специалистов, и результативность экономической деятельности.

Деятельность преподавателей высшей школы в современных условиях характеризуется такими негативными чертами, как:

- уход наиболее квалифицированных преподавателей из образования в другие отрасли экономики из-за недостаточной социальной и финансовой оценки их труда, ухудшения условий жизни;
- нежелание молодых специалистов получать послевузовское образование и начинать свою профессиональную деятельность в качестве преподавателей высшей школы, что приводит к «старению» ППС вузов.

Возможности привлечения молодого и квалифицированного преподавательского персонала в вузы ограничены, с одной стороны — низкой оплатой труда преподавателей вузов, не имеющих ученых степеней и званий, а также стажа работы в высшей школе, с другой стороны — дополнительными финансовыми затратами на получение послевузовского образования (отсутствие необходимого количества бюджетных мест в аспирантурах и докторантурах вузов, издание собственных книг, монографий, учебников и т.д.).

Сложность и многогранность труда преподавателей (методическая, научно-исследовательская, воспитательная работа) объясняет нежелание работать в сфере образования, поскольку материальное вознаграждение за сложный интеллектуальный труд, в общем-то, достаточно невысокое.

Высшее образование в современной России пострадало от внутренней «утечки мозгов» в другие профессии, а также внешней — за границу. Потеря кадров и сложности с набором молодых сотрудников резко повысили средний возраст ППС. Потеря профессоров, находящихся на пике профессиональной карьеры, и сложности с набором молодых талантливых специалистов ведут к общему понижению интеллектуального уровня в системе образования.

Наиболее высокой научной квалификацией ППС отличается высшая школа гг. Москвы и Санкт-Петербурга — ведущих вузовских центров России. Доктора наук в вузах этих городов составляют порядка 16% основного штатного персонала. При этом количество преподавателей в данных городах, имеющих ученую степень, составляет порядка 65 — 70%.

По численности профессорского состава также выделяются столичные вузы. Так, в вузах Санкт-Петербурга штатные должности профессора на 80% укомплектованы докторами наук и на 20% — кандидатами, в вузах Москвы данные показатели составляют около 70 и 35%, соответственно.

Задачи развития высшего образования в России требуют видения долгосрочных перспектив, в соответствии с которыми необходимо строить и нынешнюю кадровую политику, способную в будущем обеспечить оптимальный баланс сохранения и обновления преподавательских кадров в высшей школе.

Из приведенных статистических данных следует, что в последние годы вопросам мотивации и стимулирования труда ППС высшей школы, а в частности, оплате труда как ключевому фактору реформирования системы мотивации, в вузах уделяют пристальное внимание. Однако многие известные сегодня модели и системы стимулирования труда ППС не

ориентированы на качество работы преподавателя, а их внедрение в ряде вузов не обеспечивает нормального уровня жизни, что приводит к уходу профессионалов из сферы образования, способствует снижению качества образовательных услуг. Следовательно, необходимо создание эффективной системы стимулов для преподавателей высшей школы, как на государственном уровне, так и на уровне отдельных вузов.

Для организации перспективной работы высшей школы необходимо стимулирование, ориентированное на долгосрочную мотивацию трудовой деятельности преподавательских коллективов. Следовательно, целесообразно применение перспективной формы стимулирования, т.е. мотивирование преподавателей на достижение общих целей и высоких конечных экономических показателей деятельности вуза. Например, большое значение в настоящий период имеет определение рейтинга вуза в системе высшей школы, а также достижение и поддержание на должном уровне критериальных показателей аккредитации.

Автор настоящей работы считает возможным проведение следующих мероприятий в целях стимулирования преподавателей вузов:

- разработать и использовать оценочную систему, ориентированную на аттестацию ППС в соответствии с утвержденной системой показателей деятельности преподавателей, кафедр и вуза в целом (в качестве упомянутых показателей следует использовать основные показатели, утвержденные Росаккредагентством для аттестации и аккредитации вузов);
- применять индивидуальный подход к заключению контрактов между администрацией и преподавателем с целью достижения более высоких, конкретных результатов его профессиональной деятельности;
- для улучшения финансирования, подготовки и привлечения высококвалифицированных педагогических кадров ввести в

действующую систему стимулирования ряд надбавок (в том числе, из внебюджетных средств).

Актуальность внедрения эффективной модели стимулирования труда, ориентированной на качество преподавательской деятельности, определяется двумя обстоятельствами: низким уровнем оплаты труда и недостаточным бюджетным финансированием. По нашему мнению, использование уравнительного распределения различного рода доплат и надбавок к заработной плате не позволяет решать проблемы обеспечения высокого качества труда преподавателей, закрепления высококвалифицированных специалистов в вузе и привлечения новых, что в конечном итоге затрудняет обеспечение высокого качества образовательного процесса.