

# МЕТОДЫ МОТИВАЦИОННОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ

Заярная И.А.

Дальневосточный федеральный университет (филиал г. Находка), г.  
Находка, Россия

Ключевые слова: вуз, профессорско-преподавательский состав, мотивационное стимулирование, рейтинговая оценка

Поиск методов мотивационного стимулирования преподавателей вузов – это одно из актуальных направлений исследований, проводимых различными учеными. В частности работы авторов О.Ю. Василенко [1], Г.В. Данилова [2], Е.И. Мещеряковой [4], А.Н. Мячина [5] и др. раскрывают особенности материального стимулирования профессорско-преподавательского состава вузов и представляют различные приемы повышения эффективности обозначенной категории.

Среди представленных подходов можно выделить:

- опытно-экспериментальная работа;
- дифференцированный подход к оплате, основанный на степени научной и публикационной активности преподавателя;
- индексная система;
- балльная система.

Все названные методы основаны на рейтинговой оценке деятельности преподавателя. Благодаря внедрению подобных методов изменяется размер дополнительной заработной платы, что приводит к формированию дохода преподавателей вузов в соответствии с их достигнутыми результатами.

Рейтинговая оценка деятельности профессорско-преподавательского состава применяется в настоящее время во многих вузах России, а именно: в Дальневосточном федеральном университете, в Омском государственном университете, в Воронежском институте МВД России и др.

Подобный подход можно признать достаточно эффективным, так как он положительно сказывается на росте публикационной активности преподавателей, на повышении качества труда и росте организационной культуры вуза, за счет увеличения сотрудников, повышающих квалификацию.

Так например, в Дальневосточном федеральном университете (ДВФУ) количество публикаций в Scopus к 2013 году по сравнению с 2011 годом увеличилось на 57% (см. рисунок 1)

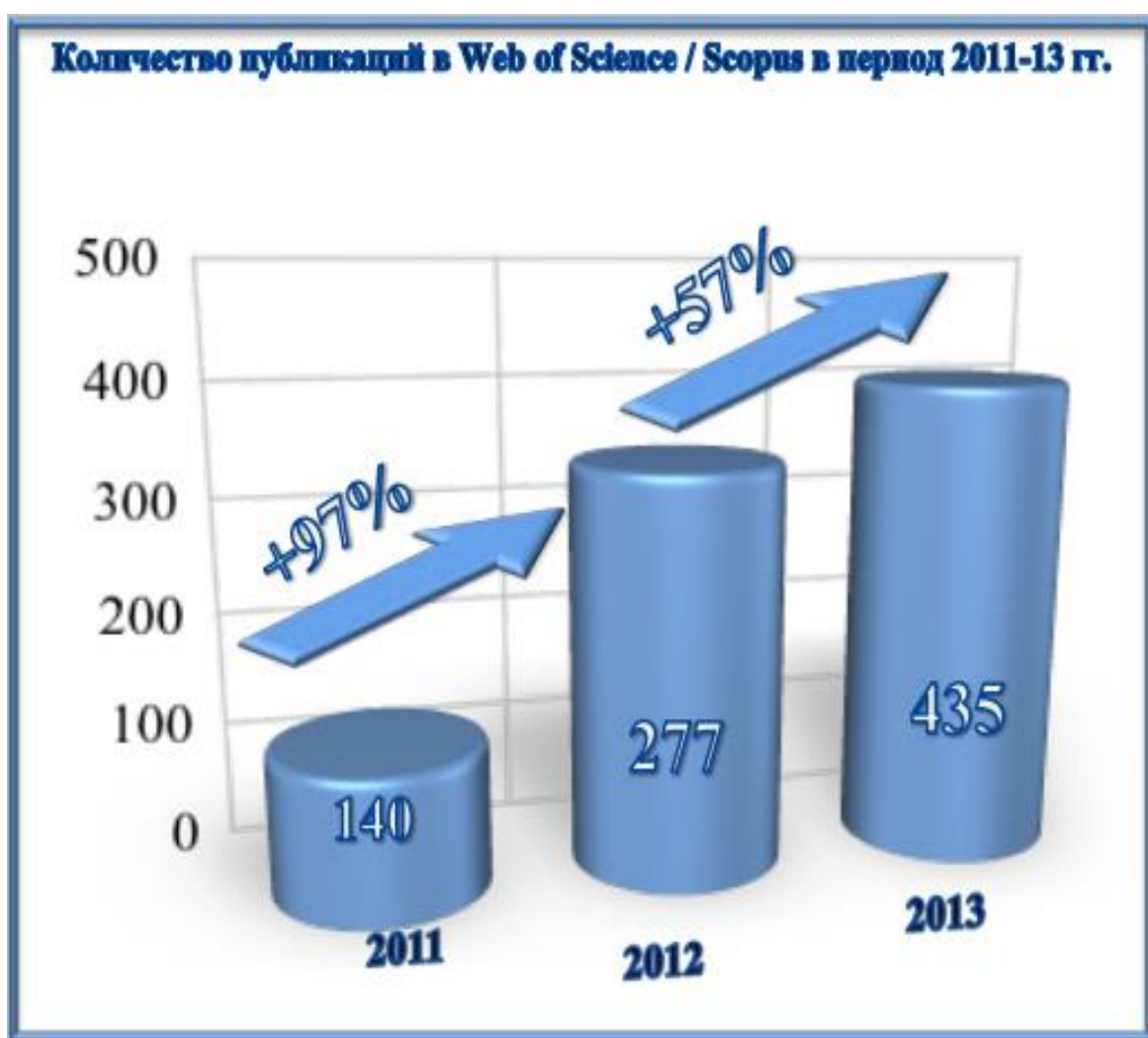


Рисунок 1. Динамика численности преподавателей, опубликовавших работы в Scopus в период 2011-2013 гг.[3]

Количество сотрудников ДВФУ, прошедших обучение на курсах английского языка в 2013 году по сравнению с 2012 годом возросло на 106% (см. рисунок 2).



Рисунок 2. Динамика численности сотрудников, прошедших обучение на курсах английского языка в период 2011-2013 гг. [3]

Таким образом, можно отметить, что методы, основанные на рейтинговой оценке деятельности преподавателей вуза можно признать на сегодняшний день одними из эффективных.

Литература:

1. Василенко О. Ю. Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 : Омск, 2002 227 с.

2. Данилов Г. В. Индексная система стимулирования сотрудников//Высшее образование в России.- 2008.-№5.

3. Дубовицкий С.В. Оценка и мотивация: опыт ДВФУ/ С.В. Дубовицкий, Л.Л. Волесов [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://kpfu.ru/portal/docs/F2128767741/Ocenka\\_Motivaciya\\_DVFU.pdf](http://kpfu.ru/portal/docs/F2128767741/Ocenka_Motivaciya_DVFU.pdf)

4. Мещерякова Е.И. Создание современных механизмов стимулирования педагогической деятельности преподавателей вузов мвд россии как фактор модернизации высшего профессионального образования [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://www.tsutmb.ru/master-klass-belgijskogo-xudozhnika>

5. Мячин А. Н. Материальное стимулирование и качество учебного процесса. [Электронный ресурс] Режим доступа : [www.dissercat.ru](http://www.dissercat.ru)