

УДК 378.147:004:81

**Финансово-экономическая и моральная
мотивация педагогов к повышению уровня
профессиональной компетенции**

Волков Сергей Борисович

Кандидат педагогических наук,
доцент кафедры теории и практики таможенного дела,
Московский финансово-юридический университет МФЮА,
117342, Российская Федерация, Москва, ул. Введенского, 1А;
e-mail: facebook.com/mfua.ru

Григорьева Татьяна Александровна

Заведующий кафедрой теории и практики таможенного дела,
Московский финансово-юридический университет МФЮА,
117342, Российская Федерация, Москва, ул. Введенского, 1А;
e-mail: Grigorieva.T@mfua.ru

Аннотация

Необходимость перехода экономики на инновационный путь развития требует активного включения в этот процесс трудового потенциала научных и научно-педагогических работников высших учебных заведений Российской Федерации. Это связано с тем, что вуз должен выпускать не только дипломированных бакалавров, специалистов, магистров, а людей образованных, готовых в любой момент применить навыки, полученные именно в университете. Для этого нужно правильно стимулировать работников, поощрять к эффективному труду не только материально, но и морально. На сегодняшний день стимулирование развития трудового потенциала научно-педагогических работников Российской Федерации является неудовлетворительным. По нашему мнению, снижение трудовой активности персонала высших учебных заведений во многом объясняется отсутствием необходимых материальных и моральных стимулов, гарантий социальной защиты. В связи с этим, важным является создание мощных систем мотивации в образовательных учреждениях Российской Федерации по развитию их трудового потенциала. При этом упор должен быть сделан на повышении качества предоставления образовательных услуг студентам путем роста профессионализма преподавателей, повышение уровня их квалификации, в том числе с помощью предложенных нами мероприятий.

Для цитирования в научных исследованиях

Волков С.Б., Григорьева Т.А. Финансово-экономическая и моральная мотивация педагогов к повышению уровня профессиональной компетенции // Педагогический журнал. 2017. Том 7. № 1А. С. 198-207.

Ключевые слова

Повышение квалификации, мотивация, педагог, уровень компетенции, качество, образование.

Введение

Необходимость перехода экономики на инновационный путь развития требует активного включения в этот процесс трудового потенциала научных и научно-педагогических работников высших учебных заведений Российской Федерации. Это связано с тем, что вуз должен выпускать не только дипломированных бакалавров, специалистов, магистров, а людей образованных, готовых в любой момент применить навыки, полученные именно в университете. Для этого нужно правильно стимулировать работников, поощрять к эффективному труду не только материально, но и морально.

Основы формирования и развития трудового потенциала было рассмотрено в трудах многих ученых: Г. Беккера, П. Оуера, С. Шайфер, В. Адамчук, М. Г. Акулова, С. И. Бандура, Д. Богини, М. Нижнего, В. Гришнова, С.М. Злупко, Р. Колосовой, О. Ромашова и других. Однако, вопросы, связанные с трудовым потенциалом образовательных организаций (а именно университетов) и поиском путей его стимулирования, на сегодняшний день остаются открытыми.

Целью статьи является исследование экономических основ развития трудового потенциала, анализ существующих подходов стимулирования кадров в высшем учебном заведении и разработка практических рекомендаций по улучшению стимулирования развития трудового потенциала.

Основная часть

Трудовой потенциал – это обобщенная трудовая дееспособность коллектива предприятия. Существует множество методов определения трудового потенциала работника. Однако в образовательной организации его несколько труднее оценить, поскольку мы не имеем дело, например, с производительностью труда, с помощью которой легко определить трудовой потенциал. Поэтому целесообразными к применению являются такие методы оценки [Иванова, 2016]:

– анкетирования – трудовой потенциал работника оценивается на основе заполненных лично им анкеты, где фиксируются все его существенные положительные или отрицательные характеристики;

- описательный – оценщик самостоятельно определяет и описывает положительные и отрицательные характеристики работника, которые формируют размер его трудового потенциала;
- рейтинговый – трудовой потенциал работника определяется на основе оценки его существенных трудовых качеств по оценочным шкалам, которые создаются оценщиком на основании определенных критериев;
- определенного распределения – трудовой потенциал работника устанавливается экспертом-оценщиком в рамках допустимых интервалов, которые в совокупности формируют фиксированное распределение всех оценок;
- шкалы наблюдения за поведением – в целом метод базируется на постулатах предыдущего, но фиксируются не желаемые характеристики, а отсутствие негативных действий, специфического поведения, стрессовых нагрузок и тому подобное;
- интервью – трудовой потенциал работника определяется на основе его устных ответов на вопросы компетентных экспертов-оценщиков, которые выносят субъективные суждения о корректности или некорректности ответов на узкоспециализированные вопросы.

Итак, с помощью существующих методов оценим трудовой потенциал вуза и возможности его развития.

Чтобы обеспечить полное качественное использование трудового потенциала высшего учебного заведения, необходимо постоянно стимулировать работников к эффективному труду. В частности, это может быть осуществлено за счет материального и морального стимулирования [Юлдашев, 2016].

По материальному стимулированию, заработная плата, надбавки и доплаты могут предоставляться из двух источников: общего и специального фонда. Специальный фонд – это средства, поступающие для выполнения конкретных целей, реализация которых осуществляется за счет этих поступлений. Спецфонд состоит из собственных поступлений учреждений и других средств специального фонда. К собственным поступлениям относятся плата за услуги, предоставляемые учреждением, и другие источники собственных поступлений. По общему фонду, это средства, которые поступают от организаций, а также от государства за бюджетные места [Грушникова, Андреева, 2016].

Премирование работников осуществляется с целью стимулирования высокопрофессионального и своевременного выполнения ими служебных обязанностей, повышение эффективности, качества труда, а также укрепление трудовой дисциплины [Макаревич, 2016]. Установление премии и ее выплата происходит в зависимости от личного трудового вклада каждого работника в достижение высоких конечных результатов деятельности подразделения. К разновидностям премирования относятся [Большанина, 2016]:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы;
- стимулирующее надбавка за квалификационную категорию;

- стимулирующее надбавка за наличие ученой степени, почетного звания и награждения почетным знаком;
- стимулирующее надбавка за высокое профессиональное мастерство;
- разовая премия за выполнение важных, ответственных работ;
- разовая премия за внедрение в работу достижений науки, премии из фонда заработной платы;
- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам и др.

Кроме непосредственно окладов и других выплат, преподаватель также может получить дополнительный заработок в виде почасовой оплаты, которая применяется при работе со студентами в сверхурочное время (чтение лекций, проведение практических занятий, курсы, довузовская подготовка студентов).

Премирование работников осуществляется по итогам работы за месяц пропорционально фактически отработанному каждым штатным работником времени по основной должности. Фактически отработанному времени не входящих [Ни, 2016]:

- ежегодные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы и все другие отпуска;
- пребывания на больничном;
- пребывания на обучении по повышению квалификации с отрывом от производства.

Сумма премии, которая может быть начислена работнику, максимальными размерами не ограничивается. Размер ежемесячной премии формируется по отдельным показателям и может изменяться или устанавливаться приказом по университету по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений, других должностных лиц [Кротовская, 2016].

Основным локальным правовым актом, утверждает положения относительно условий и оплаты труда, социального и бытового обеспечения работников университета, гарантий, льгот и компенсаций является коллективный договор. Он заключается каждые три года.

Система льгот и скидок для работников содержит такие компоненты:

Во-первых, администрация по согласованию с председателем представительного органа профсоюзов может совершать сделки платы за предоставление образовательных услуг по сниженной стоимости его работникам, а также детям сотрудников университета (в т.ч. детям умерших работников) по ходатайству руководителей соответствующих структурных подразделений ВУЗа [Булбулов, Курбонов, 2016].

Во-вторых, администрация за счет средств специального фонда может оказывать в мотивированных случаях, согласовав с представительным органом профсоюзов университета, материальную помощь:

1) работникам, аспирантам и докторантам университета в размере до одного должностного оклада (месячного размера стипендии) в год по личному заявлению и ходатайству руководителя подразделения;

2) неработающим пенсионерам в размере, определяемом ректором, по личному заявлению и ходатайству соответствующих структур;

3) работникам, аспирантам и докторантам университета при рождении ребенка.

В-третьих, администрация предоставляет возможность работникам образовательного учреждения, которые планируют получить степень кандидата наук, бесплатно проходить подготовку к сдаче кандидатских экзаменов и бесплатно составлять их при аспирантуре университета по ходатайству декана соответствующего факультета университета.

В-четвертых, администрация при участии профсоюзов обязуется использовать материальную базу спортивно-оздоровительного учреждения для обеспечения отдыха и оздоровления работников и студентов университета [Маматкулова, 2016].

Чтобы мотивировать работников к работе в учреждениях негосударственной формы собственности (например, Московского финансово – юридического университета МФЮА) со стороны руководителей целесообразно вводить моральные поощрения (ведь в негосударственных предприятиях и организациях нет «лишних» средств для предоставления внеплановых премий). Сущностью морального стимулирования является передача информации о заслугах человека, результатах ее деятельности в социальной среде. Моральные стимулы связаны с потребностями индивидуума в признании и уважении, общественном одобрении. Они проявляются в формах устной и письменной благодарности, различных наград, присвоение почетных званий и т.п.

Одним из эффективных средств морального стимулирования персонала является доска почета и подобные им инструменты признания. Для многих работников важно, чтобы об их трудовом вкладе в общее дело знали не только непосредственные руководители и коллеги. По нашему мнению, указанные инструменты морального поощрения могли бы более активно применяться в МФЮА [Долженко, Чикота, Позднякова, 2016].

Подытоживая возможности материального и морального стимулирования развития трудового потенциала высших учебных заведений, отметим, что в университете создана достаточно мощная система мотивации персонала к саморазвитию и самосовершенствованию [Румянцева, 2016]. В то же время, с целью лучшего стимулирования повышения квалификации кадров, повышение качества предоставления образовательных услуг, целесообразно было бы дополнительно ввести премирование профессорско-преподавательского состава в зависимости от профессионального уровня преподавания [Зотова, 2016] для этого предлагаем проводить периодические (например, в конце каждого семестра) опрос среди студентов и формировать рейтинги преподавателей. По результатам опроса и анализа полученных данных преподавателей, которые занимают высокие позиции в студенческих рейтингах, следует премировать из специального фонда университета. Относительно преподавателей, оказались на последних позициях рейтингов, целесообразно изучать причины такой оценки их работы студентами и принимать соответствующие меры [Фомина,

2016]. Если будет обнаружено, что негативная оценка преподавателя студентами достаточно объективна, руководством может быть принято решение, например, о внеочередном направлении преподавателя на курсы повышения квалификации или о разработке и обязательном внедрении графика внеочередных контрольных посещений занятий, проводимых данным преподавателем.

Заметим, что оценка преподавателя студентами во многом субъективна. В частности, может иметь место личная неприязнь к преподавателю (особенно у студентов, которые плохо учатся), которая обычно обуславливает занижение рейтинговой оценки его профессионального уровня. С другой стороны, более лояльные к студентам преподаватели могут получать завышенные оценки независимо от качественного уровня преподавания своего предмета. Одним из способов решения этой проблемы, на наш взгляд, может быть проведение опроса только среди студентов, средний балл которых выше 4,0. Таким образом, результаты сложившихся рейтингов будут более справедливы, а учебное заведение сможет эффективно функционировать, предоставляя качественные услуги и развивая свой трудовой потенциал.

Заключение

Государство, руководство образовательных учреждений, преподаватели должны понять, что студенты должны найти себе работу, используя навыки, полученные именно в университете. К сожалению, сегодня определенная часть преподавателей не всегда добросовестно выполняет свою работу, не «уходит вглубь» всей проблемы. И главная причина тому – недостаточное стимулирование как финансовое, так и моральное. Считаем, труд в большинстве российских ВУЗов является недооцененным в денежном выражении и этот вопрос должен быть в самое ближайшее время рассмотрен на государственном уровне.

Библиография

1. Большанина Л.В. К вопросу о проблеме профессиональной компетенции преподавателя вуза // Образование, наука, инновации: вклад молодых исследователей материалы XI (XLIII) Международной научно-практической конференции. Кемеровский государственный университет. Кемерово, 2016. С. 67-69.
2. Булбулов Д., Курбонов Г. Компетентный подход к повышению квалификации работников образования // Вестник Таджикского национального университета. 2016. № 3-2 (198). С. 155-159 с.
3. Грушников Е.В., Андреева Н.С. Технологический аспект управления повышением квалификации педагогов // Проблемы современного педагогического образования. 2016. № 51-2. С. 151-161.

4. Долженко Ю.Ю., Чикота Е.Ю., Позднякова А.С. Рекомендации по повышению квалификации персонала организации с использованием дистанционных форм обучения // *Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы*. 2016. № 1. С. 49 .
5. Золотарева Л.В., Агеева Г.Ф. Формирование профессиональных компетенций молодых тренеров-преподавателей // *Проблемы и инновации спортивного менеджмента, рекреации и спортивно-оздоровительного туризма. Материалы II-ой Всероссийской научно-практической конференции. Поволжская государственная академия физической культуры, спорта и туризма*. Казань, 2016. С. 139-141.
6. Зотова И.В. Основные коуч-позиции преподавателя вуза при формировании профессиональных компетенций студентов // *Человеческий капитал и профессиональное образование*. 2016. № 1 (17). С. 26-28.
7. Иванова О.А. Повышение квалификации педагогов на основе ситуационных методов обучения // *Вестник ТОГИРРО*. 2016. № 1. С. 176-178.
8. Кротовская М.А. Коммуникативный метод обучения, кейсы и профессиональная компетенция преподавателя // *Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения*. 2016. № 8 (30). С. 74-81 .
9. Макаревич С.А. Организация «школы педагогического мастерства» как средства повышения профессиональных компетенций преподавателей // *Наука и образование: новое время*. 2016. № 2 (13). С. 744-747.
10. Маматкулова З.М. Использование педагогических технологий в повышении и формировании квалификации преподавателей // *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2016. № 5-4 (13). С. 93-96.
11. Ни О.П. Квалификация преподавателя и формирование ключевых компетенций студентов // *Современные тенденции развития науки и технологий*. 2016. Т. 5. № 4. С. 74-77 .
12. Румянцева Н.Л. Системно-диалектический подход в повышении квалификации высшего профессионального образования // *Профессиональное образование в современном мире*. 2016. Т. 6. № 2. С. 214-220.
13. Тараканова Е.Н. Роль дистанционных образовательных технологий в самообразовании и повышении квалификации педагога // *Электронное обучение в непрерывном образовании*. 2016. № 1 (3). С. 1254-1259.
14. Фомина А.М. Креативная компетенция преподавателя системы высшего образования МВД России // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2016. № 2 (22). С. 149-152.
15. Юлдашев М.А. Проблемы повышения эффективности системы переподготовки и повышения квалификации работников учреждений народного образования // *Современные образовательные технологии в мировом учебно-воспитательном пространстве*. 2016. № 3. С. 15-19.

Financial and economic morality motivation of teachers to improve their professional competence level

Sergei B. Volkov

PhD in Pedagogy, Associate Professor,
Department of theory and practice of customs affairs,
Moscow University of Finance and Law MFBA,
117342, 1A, Vvedenskii lane, Moscow Russian Federation;
e-mail: facebook.com/mfua.ru

Tat'yana A. Grigor'eva

Head of the Department of theory and practice of customs affairs,
Moscow University of Finance and Law MFBA,
117342, 1A, Vvedenskii lane, Moscow Russian Federation;
e-mail: Grigorieva.T@mfua.ru

Abstract

The need for the transition of the economy to an innovative development path requires active involvement of labor and scientific and pedagogical workers of the higher educational institutions of the Russian Federation in this process. To date, encouraging the development of labor potential of scientific and pedagogical workers of the Russian Federation is not satisfactory. In our opinion, the decline in employment activity of institutions of higher education personnel is largely due to the lack of the necessary material and moral incentives, social protection guarantees. In this regard, the important is to create powerful incentive systems in educational institutions of the Russian Federation on the development of their labor potential. The emphasis should be made on improving the quality of educational services to students by the growth of professionalism of teachers, improving their skills, including using our proposed actions. The state, the leadership of educational institutions, teachers should understand that students must find a job using the skills obtained at the university. Unfortunately, today a certain number of teachers do not always do their work conscientiously, they do not "go deep" to the whole problem. And the main reason for this is insufficient incentive, both financial and moral. We believe that labor in most Russian universities is undervalued in monetary terms and this issue should be considered at the state level in the very near future.

For citation

Volkov S.B., Grigor'eva T.A. (2017) Finansovo-ekonomicheskaya i moral'naya motivatsiya pedagogov k povysheniyu urovnya professional'noi kompetentsii [Financial and economic morality motivation of teachers to improve their professional competence level]. *Pedagogicheskiy zhurnal* [Pedagogical Journal], 7 (1A), pp. 198-207.

Keywords

Training, motivation, teacher, level of competence, quality education.

References

1. Bolshanina L.V. (2016) On the problem of the professional competence of the university teacher K voprosu o probleme professional'noy kompetentsii prepodavatelya vuza]. In: *Education, Science, Innovation: the contribution of young researchers to the materials of the XI (XLIII) International Scientific and Practical Conference*. [Образование, наука, инновации: вклад молодых исследователей материалы XI (XLIII) Международной научно-практической конференции.]. Kemerovo.
2. Bulbulov D., Kurbonov G. (2016) Kompetentnyy podkhod k povysheniyu kvalifikatsii rabotnikov obrazovaniya [Competent approach to professional development of educators]. *Vestnik Tadzhijskogo natsional'nogo universiteta* [Bulletin of the Tajik National University], 3-2 (198), pp. 155-159.
3. Grushnikova E.V., Andreyeva N.S. (2016) Tekhnologicheskii aspekt upravleniya povysheniyem kvalifikatsii pedagogov [Technological aspect of management of teachers' advanced training]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of modern pedagogical education], 51-2, pp. 151-161.
4. Dolzhenko Yu.Yu., Chikota E.Yu., Pozdnyakova A.S. (2016) Rekomendatsii po povysheniyu kvalifikatsii personala organizatsii s ispol'zovaniyem distantsionnykh form obucheniya [Recommendations for the development of the personnel of the organization using distance learning forms]. *Innovatsionnaya ekonomika: informatsiya, analitika, prognozy* [Innovative economy], 1, p. 49.
5. Fomina A.M. (2016) Kreativnaya kompetentsiya prepodavatelya sistemy vysshego obrazovaniya MVD Rossii [Creative competence of the teacher of higher education system of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. *Professional'noye obrazovaniye v Rossii i za rubezhom* [Vocational education in Russia and abroad], 2 (22), pp. 149-152.
6. Ivanova O.A. (2016) Povysheniye kvalifikatsii pedagogov na osnove situatsionnykh metodov obucheniya [Training of teachers on the basis of situational methods of teaching]. *Vestnik TOGIRRO* [Bulletin of Togirro], 1, pp. 176-178.
7. Krotovskaya M.A. (2016) Kommunikativnyy metod obucheniya, keysy i professional'naya kompetentsiya prepodavatelya [Communicative method of teaching, cases and professional competence of the teacher]. *Sovremennaya nauka: aktual'nyye problemy i puti ikh resheniya* [Modern science: current problems and ways to solve them], 8 (30), pp. 74-81.
8. Makarevich S.A. (2016) Organizatsiya "shkoly pedagogicheskogo masterstva" kak sredstva povysheniya professional'nykh kompetentsiy prepodavatelya [Organization of the "school of pedagogical skill" as a means of increasing the professional competencies of teach-

- ers]. *Nauka i obrazovaniye: novoye vremya* [Science and education: a new time], 2 (13), pp. 744-747.
9. Mamatkulova Z.M. (2016) Ispol'zovaniya pedagogicheskikh tekhnologiy v povyshenii i formirovaniy kvalifikatsii prepodavateley [Use of pedagogical technologies in raising and forming the qualifications of teachers]. *Aktual'nyye nauchnyye issledovaniya v sovremennom mire* [Actual scientific research in the modern world], 5-4 (13), pp. 93-96.
 10. Ni O.P. (2016) Kvalifikatsiya prepodavatelya i formirovaniye klyuchevykh kompetentsiy studentov [Qualification of the teacher and formation of key competencies of students]. *Sovremennyye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologiy* [Modern trends in the development of science and technology], 5, 4, pp. 74-77.
 11. Rummyantseva N.L. (2016) Sistemno-dialekticheskiy podkhod v povyshenii kvalifikatsii vysshogo professional'nogo obrazovaniya [System-dialectical approach in professional development of higher professional education]. *Professional'noye obrazovaniye v sovremennom mire* [Vocational education in the modern world], 6, 2, pp. 214-220.
 12. Tarakanova E.N. (2016) Rol' distantsionnykh obrazovatel'nykh tekhnologiy v samoobrazovanii i povyshenii kvalifikatsii pedagoga [The role of distance learning technologies in self-education and teacher development]. *Elektronnoye obucheniye v nepreryvnom obrazovanii* [E-learning in continuous education], 1 (3), pp. 1254-1259.
 13. Yuldashev M.A. (2016) Problemy povysheniya effektivnosti sistemy perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii rabotnikov uchrezhdeniy narodnogo obrazovaniya [Problems of increasing the efficiency of the system of retraining and advanced training of employees of public education institutions]. *Sovremennyye obrazovatel'nyye tekhnologii v mirovom uchebno-vospitatel'nom prostranstve* [Modern educational technologies in the world of teaching and educational space], 3, pp. 15-19.
 14. Zolotareva, L.V., Ageeva, G.F. (2016), Formation of professional competences of young trainers and teachers [Formirovaniye professional'nykh kompetentsiy molodykh trenerov-prepodavateley]. In: *Problems and Innovations of Sports Management, Recreation and Sports and Health Tourism Materials of the IInd All-Russian Scientific and Practical Conference. Volga State Academy of Physical Culture, Sports and Tourism* [Problemy i innovatsii sportivnogo menedzhmenta, rekreatsii i sportivno-ozdorovitel'nogo turizma Materialy II-oy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Povolzhskaya gosudarstvennaya akademiya fizicheskoy kul'tury, sporta i turizma]. Kazan.
 15. Zotova I.V. (2016) Osnovnyye kouch-pozitsii prepodavatelya vuza pri formirovanii professional'nykh kompetentsiy studentov [The main coach positions of the university teacher when forming the professional competencies of students are]. *Chelovecheskiy kapital i professional'noye obrazovaniye* [Human capital and professional education], 1 (17), pp. 26-28.