

ционировать социальный объект, с его представлениями о направлениях удовлетворения собственных потребностей (возможность осуществления выбора относительно алгоритма, методов и средств достижения определенной (индивидуальной) цели), а в качестве среды, в рамках которой собственно и осуществляется выбор — институциональная система, которая обеспечивает ненасильственное формирование доступных к выбору объектом управления альтернатив с учетом публичных потребностей и социальных интересов в соответствии с целью цивилизационного развития. Именно через влияние на институциональную систему, субъекты государственного управления могут обеспечить формирование необходимых (общественно полезных) мотивационных образований у социального объекта, в том числе и у профессорско-преподавательского состава.

Принимая во внимание изложенные выше теоретические аспекты формирования мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, можем сформулировать предположение о том, что в качестве объекта воздействия со стороны субъектов государственного управления должен рассматриваться не столько сам социальный объект, сколько условия, в рамках которых его трудовые возможности формируются, используются и развиваются [10, с. 20]. С одной стороны, государство использует политический механизм (стимулирование трудовой активности), но действие этого механизма направлено, прежде всего, на среду, в рамках которой функционирует и развивается соответствующий объект государственного управления.

Литература

1. Паспорт государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы: утв. Распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р // Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: http://минобрнауки.рф/документы/3409/файл/2228/13.05.15-Госпрограмма-Развитие_образования_2013-2020.pdf.

2. В. В. Путин провел совещание по вопросу развития науки и образования // Правительство Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.government.ru/docs/1673/print/>.

3. Паспорт федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы: утв. Постановлением Правительства РФ от 28 июля 2008 г. № 568 (в ред. от 18.05.2010 № 354, от 23.12.2010 № 1095, от 03.03.2012 № 184) // Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kadryedu.ru/i/post03032012.pdf>.

4. Скопылатов И. А., Ефремов О. Ю. Управление персоналом. СПб.: Изд-во Смольного Университета, 2000. 400 с.

5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2006. 512 с.

6. Мотивация персонала в современной организации / П. А. Бавина, Н. В. Василенко, А. Я. Линьков [и др.]; под ред. С. Ю. Трапицына. СПб.: Книжный Дом, 2007. 240 с.

7. УрГУПС приглашает на работу высококвалифицированных специалистов / Новости, объявления УрГУПС от 26.05.2014 г. // Уральский государственный университет путей сообщения [Электронный ресурс]. URL: http://www.usurt.ru/ru/data/index1.phtml?cat=1_7&nws_id=7754.

8. Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс]. URL: <http://минобрнауки.рф/документы/885>.

9. Кафедра операционного менеджмента объявляет конкурс на замещение должностей // Санкт-Петербургский государственный университет [Электронный ресурс]. URL: <http://spbu.ru/about-us/vacancies/9-vacancies/21471-menedzhment-07-08-2014>.

10. Мороз В. М. Державне управління розвитком трудового потенціалу України: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. Запоріжжя, 2013. 40 с.

Мороз В. М., Мороз М. В.

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА: ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В контексте ранее проведенных нами исследований было установлено, что функционирование мотивационного механизма стимулирования профессионального развития социального объекта основано на усилиях субъектов государственного управления по обеспечению наличия баланса мотивов и стимулов с учетом принципа когерентности в развитии институциональной

среды. Вопросы формирования институциональной среды, в рамках функционирования которой социальный объект управления будет стремиться к максимальному использованию имеющегося у него трудового потенциала, выходит за пределы исключительно экономического механизма с соответствующим позиционированием в плоскости политического механизма. Экономический механизм может быть рассмотрен как детерминанта мотивирующей составляющей мотивационного механизма стимулирования трудовой активности, в то время как политический механизм, соответствует его стимулирующей составляющей. Такое предположение связано прежде всего с тем, что рыночная система способствует формированию потребностей личности (мотивирующее воздействие), в то время как политическая система сосредотачивается на формировании условий реализации таких потребностей (стимулирующее воздействие) [1, с. 28–29]. Итак, роль государства в процессе развития трудового потенциала не является доминирующей и должна рассматриваться в контексте ролей других субъектов соответствующего процесса. Роль государства в этом случае сводится к роли арбитра-наблюдателя, который корректирует процесс функционирования общественно-экономического развития путем применения социального механизма государственного управления. Под социальным механизмом формирования и реализации государственного управления мы понимаем «совокупность и логическую взаимосвязь социальных элементов, процессов и закономерностей, посредством которых субъект государственного управления (его компоненты) «схватывает» потребности, интересы и цели общества в управляющих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих решениях и действиях и практически проводит их в жизнь, опираясь на государственную власть» [2, с. 100]. Вместе с тем реализация государством роли арбитра-наблюдателя никоим образом не должна сводиться исключительно к безучастному созерцанию или формализации общественных институтов и институций, скорее всего такая роль, связанна с реализацией социальных функций государства как одного из институтов общества. Государство, в данном случае рассматривается нами как партнер в процессе реализации социальным объектом управления своих потенциалов, безусловно, если содержание таких потенциалов не противоречит общественным нормам. Таким образом, имеем некоторую корреляцию категориального содержания мотивационного механизма стимулирования с содержанием социального механизма реализации государственного управления.

В рамках этой публикации, нами будет осуществлена попытка рассмотреть некоторые из практических аспектов функционирования мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава. Сложность поставленной проблематики обусловлена тем, что рассматриваемый нами мотивационный механизм стимулирования позиционирует одновременно как в правовой (политический аспект: формирование и реализация государственного управления путем институализации соответствующих норм и правил), так и в социальной (экономический аспект: формирование государством условий для самореализации социального объекта управления) плоскости. Принимая во внимание всю сложность выше затронутой проблематики, а также многогранность ее возможного позиционирования, считаем возможным рассмотреть лишь некоторые из аспектов ее проявления, а именно те из них, которые касаются непосредственной деятельности высшего учебного заведения по созданию условий для повышения уровня развития качественных характеристик трудового потенциала профессорско-преподавательского состава.

Принимая во внимание результаты проведенного нами анализа, можем сформулировать некоторые выводы, компетенциональное поле которых, затрагивает вопросы содержательного наполнения мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава.

Во-первых, в качестве одного из методов рассмотренного выше мотивационного механизма стимулирования профессионального развития может быть рассмотрен конкурс на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава. Открытость (публичность) процедуры конкурса в сочетании с понятной и прозрачной методикой оценивания кандидатов на вакантную должность, создает предпосылки не только для эффективного использования кадровой технологии, а и для возможности проведения самооценки, как самими участниками конкурса, так и лицами, для которых конкретный конкурс не является предметом непосредственного внимания. В качестве примера функционирования такого механизма может быть рассмотрен опыт Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ) в организации и проведении конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в 2014 г. (февраль–июль). Следует отметить, что конкурс был проведен Управлением персонала НИУ ВШЭ в строгом соответствии с лучшими традициями и процедурами международного рекрутинга [3]. Публичность в организации конкурса позволила организаторам создать не только реальную конкуренцию на вакантные должности, а и отобрать наиболее успешных кандидатов. Использованный НИУ ВШЭ алгоритм организации и проведения конкурса на замеще-

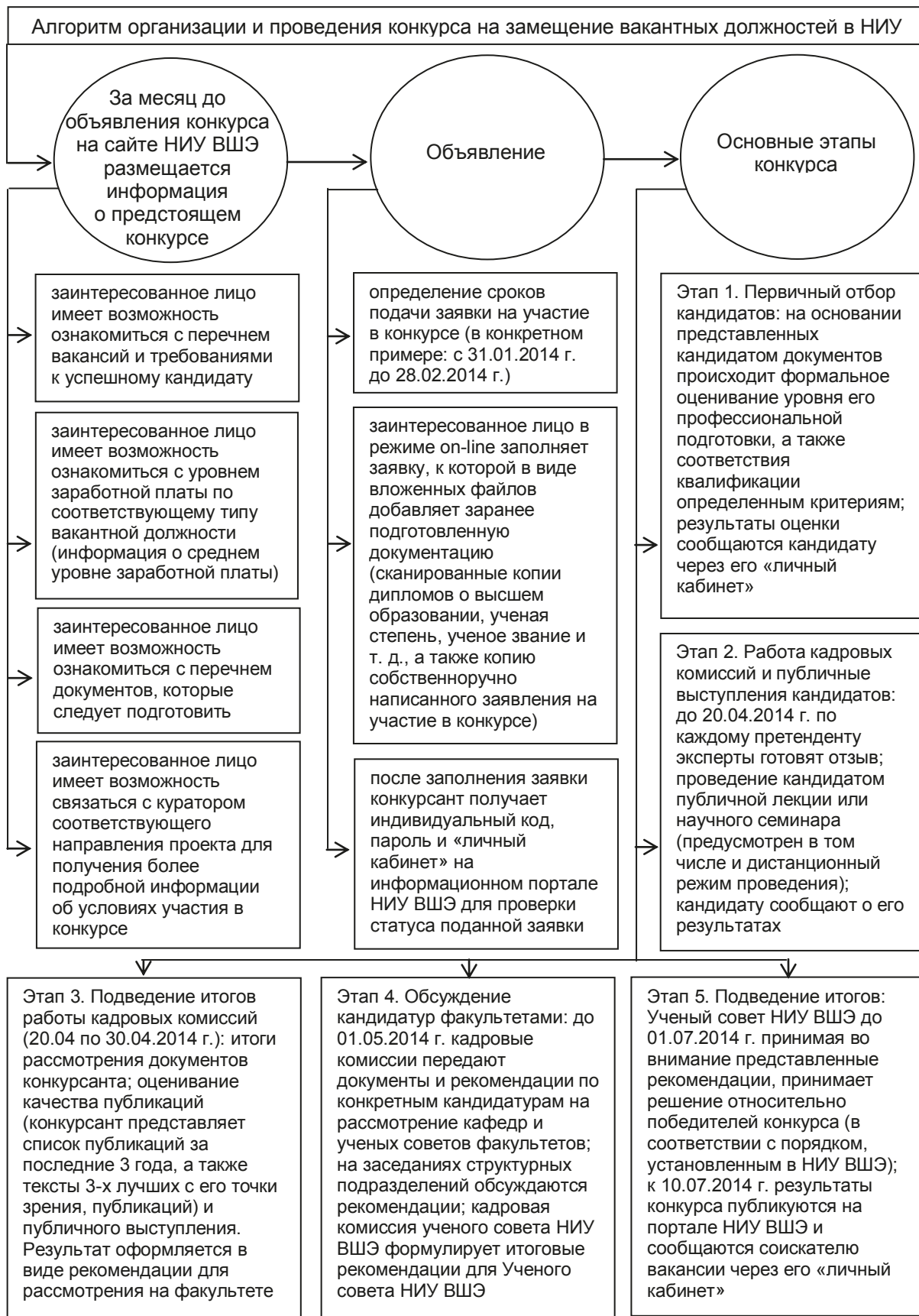


Рис. 1. Схема проведения конкурса на замещение вакантных должностей в НИУ ВШЭ

ние вакантных должностей профессорско-преподавательского состава представлен нами на рис. 1. Одним из недостатков рассмотренной выше процедуры является закрытость информации о других участниках конкурса, т. е. конкурсант лишен реальной возможности в проведении сравнительного

анализа качественных характеристик своего трудового потенциала с соответствующими показателями конкурента. В качестве примера, демонстрирующего прозрачность проведения конкурса, следует рассмотреть один из элементов процедуры конкурсного отбора, используемый Управлением кадрами Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ). Каждый из конкурсантов предоставляя конкурсную документацию, дает свое согласие не только на ее обработку, но в том числе и на ее использование в целях обеспечения публичности проведения конкурса.

На официальном сайте университета на условиях общего доступа размещается информация о каждом из кандидатов, что дает возможность конкурсантам предварительно оценить свои шансы на победу в конкурсе. Например, при организации выборов заведующих кафедрами СПбГУ, конкурсная комиссия в таблице предоставляет информацию по каждому кандидату. Таблица имеет следующие колонки: 1) Ф. И. О, место работы (организация) должность; 2) ученая степень, ученое звание; 3) научно-педагогический стаж, количество работ всего / за последнее 5 лет; 4) количество публикаций в изданиях, входящих в наукометрические базы данных Scopus, Web of Science Core Collection за последние три года; 5) индекс Хирша по Scopus, Web of Science Core Collection; 6) количество выигранных за последние три года грантов российских и зарубежных фондов на выполнение научных исследований с указанием названия и объема финансирования каждого гранта и проектов СПбГУ [5]. Таким образом, каждый кто имеет гипотетический интерес к участию в конкурсе может самостоятельно оценить свои конкурентные преимущества, а следовательно, и выявить те характеристики своего уровня развития трудового потенциала, которые нуждаются в улучшении. В качестве недостатка рассмотренной выше системы кадровой работы СПбГУ следует отметить ее ограниченность исключительно процедурой выборов заведующих кафедрами, в то время как процедура конкурса на замещение должностей профессорско-преподавательского состава не обеспечена соответствующей информацией.

Во-вторых, в качестве еще одного из методов рассмотренного выше мотивационного механизма стимулирования профессионального развития, может быть рассмотрен контракт, который подписывается с лицом, которое одержало победу в конкурсе на замещение вакантной должности. Контракт, как форма трудового договора, в контексте содержания мотивационного механизма стимулирования, может быть рассмотрен на уровне одного из наиболее эффективных инструментов развития трудового потенциала профессорско-преподавательского состава. Победа в конкурсе на вакантную должность это всего лишь признание качества отдельных характеристик трудового потенциала соискателя (оценивание статических показателей), в то время как контракт, является своеобразным программатором использования имеющихся у работника потенциалов в рамках конкретной профессиональной деятельности (программирование динамики и направлений использования качественных характеристик трудового потенциала или программирование динамических показателей). Напомним, что контракт, как особый вид трудового договора, заключается с целью правового регулирования трудовой деятельности (фиксация: прав и обязанностей сторон; условий трудовой деятельности и уровня материального обеспечения работника и т. д.), а также фиксации ее желаемых результатов.

Возвращаясь к предмету нашего исследования, следует обратить внимание, что высшее учебное заведение, согласно нормам пункта 50 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. № 264, несет ответственность за свою деятельность перед каждым обучающимся, обществом и государством [6]. Следовательно, заключая контракт с лицом, претендующим на вакантную должность профессорско-преподавательского состава, вуз делегирует часть своих полномочий (компетенций), а соответственно и ответственности, конкретному работнику. Возникает вопрос, связанный с возможностью «фиксации» ответственности и «программирования» развития. Хотим обратить внимание, что такие традиционные для трудового контракта нормы, как «права и обязанности» и «ответственность» работника (работодателя), в контексте специфики функционирования системы высшего образования, как и ее основных элементов, не всегда могут обеспечить желаемый результат. В качестве примера, демонстрирующего успешное использование контракта, как одного из методов мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава, рассмотрим опыт Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС). В контексте предмета нашего внимания, среди наиболее перспективных, а следовательно заслуживающих особого внимания, направлений деятельности администрации ВГУЭС, следует выделить:

- составление рейтинга преподавателей (в основу ранжирования лиц из числа профессорско-преподавательского состава, положены результаты оценивания их профессиональной деятельности: количество и качество публикаций, монографий, учебных пособий; участие в хозяйственных работах, грантах и социально-ответственных мероприятиях университета

и т. д.) и его использование, как для получения информации об академической активности профессорско-преподавательского состава, так и для принятия решения администрацией вуза о продлении контракта с конкретным сотрудником [7];

- изменение акцентов администрации вуза с норм должностных инструкций на нормы так называемого эффективного контракта («эффективный контракт»: детализирует особенности взаимоотношений работника и работодателя; конкретизирует должностные обязанности; определяет условия оплаты труда, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда) [8];
- наличие для каждой из должностей профессорско-преподавательского состава индивидуальной формы «эффективного контракта» (формы «эффективных контрактов» для ассистентов, старших преподавателей, доцентов, профессоров, заведующих кафедрами размещены для свободного ознакомления, что позволяет лицу имеющими гипотетический интерес к конкретной должности, самостоятельно оценить уровень своей конкурентоспособности, а также перспективы реализации индивидуальных трудовых возможностей в рамках соответствующей должности) [9].

Безусловно, что представленный выше перечень направлений деятельности администрации ВГУЭС по активизации работы мотивационного механизма стимулирования развития профессорско-преподавательского состава не является полным, что может быть объяснено лишь существующими ограничениями по отношению к объему данной публикации. Анализ опыта ВГУЭС по созданию условий для развития профессорско-преподавательского состава заслуживает внимания в рамках отдельной научной работы.

В-третьих, открытость (доступность) администрации вуза к диалогу, в том числе и с сотрудниками других вузов, может быть рассмотрена в качестве одного из условий эффективного функционирования мотивационного механизма стимулирования профессионального развития. Автор этой публикации, в контексте своей профессиональной деятельности, имел опыт установления электронной коммуникации с ректорами более 50 вузов. Следует отметить, что лишь незначительная часть из руководителей вузов считает возможным администрировать те обращения, которые поступают на корпоративный электронный адрес. Безусловно, уровень служебной нагрузки у ректора вуза, в рамках образовательной системы конкретного учебного заведения, является одним из самых высоких, но вместе с тем именно открытость руководителя диалогу, его восприимчивость к инновациям, во многом определяют конкурентоспособность его учебного заведения. Открытость администрации вуза к диалогу может быть рассмотрена как своеобразный индикатор готовности кадрового подразделения к проведению открытых конкурсов на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава. Сегодня не является секретом, что в своем подавляющем большинстве подобные конкурсы перестали выполнять функции эффективной кадровой технологии и рассматриваются как механизм институционального сопровождения процесса назначения на должность тех лиц, кандидатуры которых были заранее согласованы. Кроме того, в подавляющем своем большинстве победителями конкурса становятся те из кандидатов, которые уже имеют опыт трудовой деятельности в организационной структуре конкретного вуза. Закрытая кадровая политика, не смотря на наличие определенных преимуществ, не может быть эффективной в рамках функционирования мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава. Это связано прежде всего с тем, что:

- ограниченное количество кандидатов на вакантную должность существенно влияет на уровень конкуренции во время конкурсного отбора, что со временем обуславливает снижение уровня развития качественных характеристик трудового потенциала профессорско-преподавательского состава;
- победителем конкурса становится не наиболее успешный кандидат, как это предусмотрено содержанием соответствующей кадровой технологии, а кандидат, который имея опыт работы в конкретном вузе, сумел раскрыть свой потенциал;
- систематическое использование технологий закрытой кадровой политики приводит к закреплению стандартов так называемого эффективного работника на уровне ниже средне-статистического, что существенно влияет на содержание и силу мотивов у потенциальных участников конкурса (происходит так называемая девальвация качества профессорско-преподавательского состава);
- отсутствие в конкурсном отборе кандидатов, которые не имеют опыта работы в конкретном вузе, не способствует росту профессионализма работников кадрового подразделения в администрировании процесса конкурса и оформлении его результатов (кадровая служба не является объектом контроля со стороны независимых экспертов, например лиц, уча-

ствующих в конкурсе и при этом находящимися за пределами организационной структуры конкретного вуза.

Среди примеров эффективного использования информации относительно процедур проведения конкурса на замещение вакантных должностей профессорско-преподавательского состава, следует выделить опыт Санкт-Петербургского университета управления и экономики (открытость ректора к диалогу и его личная заинтересованность в прозрачности проведения конкурсов на замещение вакантных должностей) и Санкт-Петербургского государственного университета (анализ эффективности процедур проведения конкурсов, в контексте внешней экспертной оценки) [10].

Рассмотренные выше практические аспекты функционирования мотивационного механизма стимулирования профессионального развития профессорско-преподавательского состава, безусловно, не исчерпывают содержания соответствующей проблематики, а только создают основу для продолжения научной дискуссии. Среди перспективных направлений в организации научных исследований следует обратить внимание на вопросы взаимодействия государственных и общественных институтов в развитии институциональной среды, функционирование которой обеспечивает формирование и реализацию трудового потенциала профессорско-преподавательским составом с максимальным эффектом.

Литература

1. Мороз В. М. Державне управління розвитком трудового потенціалу України: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. Запоріжжя, 2013. 40 с.
2. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: учебник М.: Омега-Л, 2010. 525 с.
3. Конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» [Электронный ресурс]. URL: <http://hr.hse.ru/pps2014/>.
4. Мороз В. М. Механізм організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників як об'єкт державного управління якістю освіти // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України. 2014. № 2. С. 162–170.
5. Кафедра мировой политики: сведения о кандидате // Санкт-Петербургский государственный университет [Электронный ресурс]. URL: <http://spbu.ru/images/yagya.PDF>.
6. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации / Постановление Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. № 264 // Собрание законодательства РФ. 2001. № 16. Ст. 1595.
7. Обзор зарплат и дополнительный заработок: рейтинг профессорско-преподавательского состава // Владивостокский государственный университет экономики и сервиса [Электронный ресурс]. URL: <http://work.vvsu.ru/salary-review-and-additional/staff-rating/>.
8. Прямая линия: ректор ВГУЭС Геннадий Лазарев ответит на все вопросы, связанные с развитием университета // Владивостокский государственный университет экономики и сервиса [Электронный ресурс]. URL: http://www.vvsu.ru/latest/article/10612590/pryamaya liniya_rektor_vgues/.
9. Обзор зарплат: нормативная база // Владивостокский государственный университет экономики и сервиса [Электронный ресурс]. URL: <http://work.vvsu.ru/salary-review-and-additional/salary-review/>.
10. Деканское совещание 07.07.2014 // Санкт-Петербургский государственный университет [Электронный ресурс]. URL: <http://spbu.ru/structure/dekanskie/21342-163-dekansкое-soveshchanie-ot-07-07-2014>.

Опальский А. П.

О НОВЫХ ТЕРМИНАХ В СФЕРЕ РАСЧЕТОВ, ИЛИ ГЕРУНДИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ НОВОГО СЛОВООБРАЗОВАНИЯ

Высокая эффективность инновационной деятельности в развитии экономики является залогом развития не только отдельных отраслей, но страны в целом. Об этом свидетельствует и опыт цивилизованных стран.

На фоне интеграции технологий происходит и интеграция знаний, к сожалению, описание нового явления или процесса не всегда находит адекватный аналог в процессе нормативного регулирования.