

К ВОПРОСУ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

© 2018 **Григорьева Ирина Васильевна**

кандидат филологических наук, доцент, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
115093, г. Москва, Стремянный пер., 36
E-mail: i911g@mail.ru

© 2018 **Долгова Елена Геннадьевна**

кандидат филологических наук, доцент, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
115093, г. Москва, Стремянный пер., 36
E-mail: artzishevich@inbox.ru

© 2018 **Федорова Анна Валерьевна**

кандидат филологических наук, доцент, кафедра иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
115093, г. Москва, Стремянный пер., 36
E-mail: zhanna495@gmail.ru

© 2018 **Быстрова Анастасия Владимировна**

преподаватель кафедры иностранных языков № 3
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
115093, г. Москва, Стремянный пер., 36
E-mail: Eyer89@gmail.com

Актуальность стимулирования сотрудников высших учебных заведений в экономическом аспекте приобрела в Российской Федерации особую значимость в условиях мирового финансового кризиса. Объектом исследования являются совокупность подразделений высших учебных заведений, а предметом — вопросы экономического стимулирования их сотрудников. Теоретическое и методологическое значение статьи заключается в развитии классификационной группировки подразделений высшего учебного заведения в аспекте воздействующих на их сотрудников стимулов экономического характера, а практическое — в выявлении и ранжировании проблем анализируемого процесса.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, проблемы, эффективность, экономическое стимулирование, подразделение, лингвистика.

Эффективность функционирования высшего учебного заведения в целом и его подразделений в частности определяется множеством параметров, важнейшие из которых связаны с применяемыми методиками в сфере образования [5, с.23], технической базой и персоналом. Причем большинство авторитетных изданий [1, 2] указывает, что основным фактором успешного развития высшего учебного заведения в современных условиях является сбалансированное сотрудничество с его персоналом.

Основой эффективного взаимодействия с персоналом высшего учебного заведения является система материальных и нематериальных

стимулов, формирующих мотивацию к труду как отдельно взятого сотрудника, так и весь коллектив в целом. Структура указанной системы не является универсальной и может различаться в зависимости от страны применения по относительному вкладу материальных и нематериальных составляющих. Примеры типовых структур стимулирования персонала высших учебных заведений в различных странах мира [4] в 2017 году приведены в табл. 1.

Данные табл. 1 позволяют сделать следующие выводы:

- за анализируемый период времени в шести рассмотренных странах существенное

Таблица 1. Типовые структуры стимулирования персонала высших учебных заведений в различных странах мира в 2017 году [4], в%

Наименование страны	Доля материальных стимулов в вознаграждении персонала ВУЗа	Доля нематериальных стимулов в вознаграждении персонала ВУЗа
США	72,62	27,38
Англия	70,57	29,43
Германия	68,42	31,58
Китай	60,14	39,86
Япония	56,21	43,79
Россия	88,58	11,42
Среднее значение	69,42	30,58

превалирование в системе стимулирования персонала высших учебных заведений имели материальные стимулы, доля которых превосходила долю нематериальных стимулов в 2,27 раза;

- странами — лидерами в вопросах нематериального стимулирования персонала высших учебных заведений в 2017 году являлись Япония, Китай и Германия (доли нематериальных стимулов для них превышали среднюю отметку в 30%);

- явный акцент на материальное стимулирование имел место в таких развитых странах как США и Англия (доли материальных стимулов здесь составили 72,62% и 70,57% соответственно);

- сотрудники высших учебных заведений России стимулировались преимущественно (на 88,58%) в материальной форме.

Было выяснено, что типовой перечень экономических стимулов персонала высшего учебного заведения в России включает следующие позиции, обозначенные в табл. 2.

Содержание табл. 2 свидетельствует о наличии следующего:

- наиболее значимыми экономическими стимулами в высших учебных заведениях России в 2017 году были: заработная плата (совокупная значимость на уровне 58,92%) и совокупность надбавок и доплат (совокупная значимость на уровне 22,54%);

- далее следовали разнообразные премии, уровень значимости которых не превышал 11,61%;

- чуть менее 5% приходилось на бонусы (совокупная значимость на уровне 4,52%);

- на учредительные выплаты, занимающие предпоследнее место в анализируемом перечне позиций, приходилось чуть менее двух процентов от совокупных материальных выплат;

- уровень значимости прочих экономических стимулов не превышал одного процента.

Для определения уровня эффективности экономического стимулирования высших учебных заведений в России в 2017 году был проведен анализ удовлетворенности сотрудников в разрезе отдельных подразделений (табл. 3).

По табл. 3 поясним следующие моменты:

- уровень удовлетворенности сотрудников определяется отношением количества удовлет-

Таблица 2. Типовые позиции экономических стимулов персонала высшего учебного заведения в России (данные за 2017 год) [3], в%

Наименование экономического стимула	Содержание экономического стимула	Значимость экономического стимула
Заработная плата	Основная и дополнительная	58,92
Надбавки и доплаты	Молодым специалистам, за наличие ученой степени, за наличие звания и прочие	22,54
Премии	Ежегодные, полугодовые, квартальные, месячные и прочие	11,61
Бонусы	По итогам реализации проектов, грантов и прочих мероприятий	4,52
Учредительные выплаты	По результатам работы учрежденных малых инновационных предприятий	1,74
Прочие экономические стимулы	Выплаты в условной денежной форме (предоставление льгот на жилье, туристические путевки и т.д.)	0,67

Таблица 3. Данные по удовлетворенности сотрудников высших учебных заведений в России в 2017 году их экономическим стимулированием в разрезе отдельных подразделений, в%

Подразделения высшего учебного заведения (основные позиции)	Уровень удовлетворенности (усредненные значения),%	Уровень текучести кадров (производная интеграция)
Физико-математические	69,38	Низкий
Химические	81,58	Низкий
Сферы услуг	59,58	Средний
Инженерные	71,36	Низкий
Финансово-экономические	80,93	Высокий
Образовательные	37,85	Низкий
Правовые	91,58	Средний
Медийные	73,90	Высокий
Спортивные	90,55	Низкий
Биологические	55,19	Низкий
Медицинские	78,51	Низкий
Информационно-технологические	59,89	Высокий
Экологические	41,48	Средний
Геологические	52,15	Средний
Психологические	46,49	Средний
Международных отношений	83,82	Высокий
Лингвистические	39,38	Высокий
Прочие	45,51	Средний

воренных сотрудников в рамках одного подразделения на общее количество сотрудников по подразделению;

- уровень удовлетворенности сотрудников подразделения высшего учебного заведения измеряется в процентах;

- минимальное значение уровня удовлетворенности сотрудников равно 0% (характеризует отсутствие удовлетворенности у сотрудников подразделения высшего учебного заведения их экономическим стимулированием);

- максимальное значение исследуемого показателя равно 100% (характеризует полную удовлетворенность сотрудников подразделения высшего учебного заведения их экономическим стимулированием).

На основе данных табл. 3 можно сделать вывод, что:

- наименее удовлетворенными в 2017 году в плане экономического стимулирования являлись такие подразделения высших учебных заведений в России, как: образовательные (уровень удовлетворенности сотрудников 37,85% на фоне низкой текучести кадров); лингвистические (уровень удовлетворенности сотрудников 39,38% на фоне высокой текучести кадров) и экологические (уровень удовлетворенности сотрудников 41,48% на фоне средней текучести

кадров);

- в более стабильном положении находились следующие подразделения высших учебных заведений: прочие (уровень удовлетворенности сотрудников 45,51% на фоне средней текучести кадров); геологические (уровень удовлетворенности сотрудников 52,15% на фоне средней текучести кадров); сферы услуг (уровень удовлетворенности сотрудников 59,58% на фоне средней текучести кадров) и другие подразделения от 45% до 60%;

- промежуточное положение за анализируемый период времени в плане удовлетворенности текущим экономическим стимулированием занимали: физико-математические (уровень удовлетворенности сотрудников 69,38% на фоне низкой текучести кадров); инженерные (уровень удовлетворенности сотрудников 71,36% на фоне низкой текучести кадров); медийные (уровень удовлетворенности сотрудников 73,90% на фоне высокой текучести кадров) и другие подразделения высших учебных заведений в России и другие подразделения от 61% до 80%;

- наиболее удовлетворены системой экономического стимулирования в 2017 году были следующие подразделения высших учебных заведений: финансово-экономические (уровень удовлетворенности сотрудников 80,93% при вы-

сокой текучести кадров); химические (уровень удовлетворенности сотрудников 81,58% при низкой текучести кадров); правовые (уровень удовлетворенности сотрудников 91,58% при средней текучести кадров) и другие подразделения от 81% до 100%.

В процессе изучения уровня удовлетворенности экономическим стимулированием сотрудников подразделений высших учебных заведений в России в 2017 году были выявлены приведенные ниже проблемы:

- сравнительно низкий уровень заработной платы для высших учебных заведений в России относительно развитых стран (многие респонденты, в частности, сотрудники лингвистических подразделений, отмечали, что в 2017 году уровень их заработной платы составлял в пять раз ниже относительно ставок сотрудников на аналогичных должностях в такой стране, как США и более чем в шесть раз ниже, чем в Англии). Содержание данной проблемы в России зачастую усиливается плановыми сокращениями нагрузки профессорско-преподавательского состава;

- недостаточное развитие системы дифференциального стимулирования сотрудников отдельных подразделений в рамках высшего учебного заведения. Суть данной проблемы состоит в том, что для отдельных подразделений высшего учебного заведения (например, биологических и геологических) применение бонусных, учредительных выплат и прочих экономических стимулов в значительной степени затруднено, ввиду специфики их деятельности. Исходя из этого совокупный уровень их доходов в рамках существующей системы экономического стимулирования является низким, относительно других подразделений, более адаптированных к новым условиям работы (например, экономических и информационных);

- наличие организационной непропорциональности, приводящей к тому, что многие подразделения высших учебных заведений в России закрепляются (или входят в состав) за другими подразделениями, напрямую с ними не коррелирующими (например, лингвистическими и экономическими). При этом последние подразделения выступают как доминанты, а первые, как реципиенты). Это приводит к несбалансированному распределению ключевых показателей эффективности их работы, и, как следствие к значительной дифференциации в оплате труда за аналогичный объем работы.

Для разрешения обозначенных проблем в сфере экономического стимулирования подразделений высших учебных заведений в России может быть целесообразна реализация следующих мероприятий:

- рассмотреть на законодательном уровне вопрос повышения дополнительных надбавок к заработной плате остепененным сотрудникам высших учебных заведений безотносительно занимаемой ими должности в том или ином подразделении;

- модернизировать методическую базу распределения экономического стимулирования между различными подразделениями высшего учебного заведения;

- более обоснованно подойти к вопросу организационной корреляции разноплановых подразделений высшего учебного заведения.

Таким образом, можно сделать вывод, что процесс экономического стимулирования подразделений высшего учебного заведения в России в будущем может быть оптимизирован за счет решения обозначенного ряда проблем, а также, например, из за пересмотра опыта работы с расширенной системой материальных стимулов, активно применяемой в развитых зарубежных странах.

Библиографический список

1. *Бабаков, А.В.* Задачи инновационного развития и методы корпоративного стимулирования разработчиков / А.В. Бабаков // *Экономические науки*. 2016. № 4. С. 64–68.
2. *Зельднер, А.Г.* Стимулы привлечения трудовых ресурсов на территории опережающего социально-экономического развития // *Вопросы экономики и права*. 2017. № 8. С. 29–32.
3. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс]: Аналитические материалы — Официальный сайт журнала «Управление компаний», 2018. — Режим доступа: <https://www.zhuk.net>
4. Компания Deloitte Touche Tohmatsu [Электронный ресурс]: Аналитические материалы — Официальный сайт компании Deloitte Touche Tohmatsu, 2018. — Режим доступа: <https://www2.deloitte.com>
5. *Drago, Robert and Garvey, Gerald T.* (1998). 'Incentives for helping on the job: theory and evidence,' *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no. 1, pp. 1–25.

Поступила в редакцию 21.10.2018