Коваленко Николай Александрович – аспирант кафедры финансов и кредита ГОУ ВПО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» (г. Хабаровск). E-mail: nikolay_83@inbox.ru

N.A. Kovalenko

The motivational policy of the high school under the new social and economic conditions

In this article the features of activity of the educational institutions of the higher vocational education, caused by a change of the organizational form, promoting an improvement of the motivational policy at the high school are considered.

Keywords: motivation, the motivational policy, budgetary establishment, payment, a salary, the faculty, a higher educational institution.

Мотивационная политика вуза в новых социально-экономических условиях

В статье показаны особенности деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования, обусловленные сменой организационной формы, способствующие улучшению мотивационной политики в вузе.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная политика, бюджетное учреждение, оплата труда, заработная плата, профессорско-преподавательский состав, высшее учебное заведение.

Высшее образование является одним из важнейших источников развития экономики государства, делая более эффективным труд человека, повышая его способности к восприятию и применению на практике новых методов производства и управления, технологий и технологического оборудования, в интересах более продуктивного использования имеющихся ресурсов.

Все необходимое для существования, процветания и развития человечества является результатом его труда. Какие бы рентные ухищрения ни применялись, суть заключается в том, что все созданное, потребляемое, ценное является плодами труда самого человека. Конечно, есть и так называемая виртуальная экономика [3], но рано или поздно экономические пузыри лопаются, нанося большой ущерб стране и ее гражданам. Прогресс человечества всегда связан с трудом, независимо от того, носит ли он материальную или интеллектуальную направленность. Поэтому вопросы, касающиеся выработки мер стимулирования работника к производительному труду, повышения производительности труда (труда как источника существования и обеспечения человека) не только вечные, но являются и

вопросами конкурентоспособности национальных экономик, успешности и безопасности стран, благополучия граждан любой страны.

Современный этап развития России характеризуется рядом проблем в сфере труда, среди которых низкий уровень производительности труда, обесценивание таких факторов производства, как рабочая сила, высокий уровень неравенства доходов. По словам руководства нашего государства, «… главная проблема сегодняшней российской экономики – это ее крайняя неэффективность. Производительность труда в России остается недопустимо низкой. Те же затраты труда, что и в наиболее развитых странах, приносят в России в несколько раз меньшую отдачу. И это вдвойне опасно в условиях растущей глобальной конкуренции и увеличивающихся затрат на квалифицированный труд, на энергоносители» [1].

Видимо, в рамках «Стратегии развития России до 2020 года» Президент Российской Федерации Дмитрий Медведев и подписал новый Федеральный закон от 08.05.2010 г. №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», который вступил в силу с 01 января 2011 года и внес революционные изменения, направленные на оптимизацию сети государственных и муниципальных учреждений. Поправки коснулись около 40 законодательных актов, регулирующих правоотношения в различных сферах деятельности, в том числе и в образовании.

Основная цель изменений – снижение темпов роста расходов бюджетов, создание условий и стимулов для сокращения внутренних издержек учреждений и привлечения ими дополнительных источников финансирования за счет осуществления коммерческой деятельности.

Согласно данному Федеральному закону, все государственные и муниципальные учреждения делятся на три типа: автономные, бюджетные и казенные. Такое изменение правового статуса вынудило высшие учебные заведения скорректировать свою деятельность в соответствии с выбранным новым типом организационной формы. Большинство вузов в качестве организационной формы выбрали статус бюджетного учреждения, однако, некоторые ведущие высшие учебные заведения страны избрали для себя статус автономных образовательных учреждений. Такие исключения, по нашему мнению, объясняются монополизацией этими заведениями больших сегментов рынка образовательных услуг, что и позволяет им выбирать такой тип организационной формы. Однако в данной статье мы остановимся на большинстве и рассмотрим нововведения, которые предусматривает бюджетный тип учреждения.

Новый закон сохранил в собственности учредителя образовательного учреждения всё имущество, оставив за образовательным учреждением право оперативного управления. Основные изменения для государственных образовательных учреждений бюджетного типа коснулись вопросов финансирования, отчётности и общественного контроля.

Так, раньше, финансирование образовательного учреждения осуществлялось по смете доходов и расходов с соблюдением следующих условий:

1) запрещалось самостоятельно изменять направления расходов, определенных бюджетной сметой;

2) неиспользованные в конце года средства перечислялись в доход бюджета;

3) отсутствовала прямая связь между результатами деятельности образовательного учреждения и его финансированием.

Теперь финансовое обеспечение образовательного учреждения зависит от:

1) реализации образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;

2) потребностей конкретного образовательного учреждения;

3) количества обучающихся в образовательном учреждении.

Дополнительно образовательные учреждения имеют право самостоятельно перераспределять средства в рамках выделенной субсидии по исполнению государственного задания. В конце года средства, оставшиеся неизрасходованными от субсидии, выделенной на оказание услуг, остаются в распоряжении учреждения. Установлена связь между финансированием учреждения и качеством (результатом) его работы, так как государственное задание устанавливает показатели эффективности и объёма, категории получателей государственной услуги и результаты оказания государственных услуг.

Отчётность и общественный контроль, до принятия Федерального закона от 08.05.2010 г. №83-ФЗ, заключались в том, что образовательное учреждение представляло финансовый отчёт о расходовании средств своему учредителю и в соответствующий налоговый орган. С 01 января 2011 года образовательное учреждение обязано представлять финансовый отчёт о расходовании средств своему учредителю и в соответствующий налоговый орган, а также готовить ежегодный публичный отчёт (в сети Интернет или СМИ) о результатах деятельности и об использовании закрепленного за учреждением имущества в объёме сведений, представляемых в уполномоченный орган. Насколько положительны или отрицательны такие нововведения мы сможем увидеть в начале 2012 года, однако, уже сейчас хочется отметить возросшую финансовую свободу образовательных учреждений.

Самостоятельное перераспределение средств в рамках выделенной субсидии по исполнению государственного задания и закрепление неизрасходованных средств по итогам года в распоряжении учреждения позволяет администрации высших учебных заведений значительно усилить мотивационную политику, направленную на поддержание научно-педагогических работников. Это особенно актуально, так как заработная плата для все большего числа работающих россиян превращается в острейшую проблему организации их жизнедеятельности. На фоне

финансового благополучия государственного бюджета и роста золотовалютных запасов страны до 2008 года большая часть россиян едва сводила «концы с концами». Так, по данным Росстата, «… в III квартале 2008 г. 19 млн. человек, или 13,5% населения России, получали заработную плату ниже установленного прожиточного минимума, который, в среднем, по России за тот период составил 4630 руб. При таком уровне заработной платы семейный доход большинства граждан страны едва обеспечивает их физиологический минимум и не достаточен даже для простого воспроизводства рабочей силы. Заработная плата 80% населения такова, что ее не хватает для обеспечения остальных жизненно важных потребностей – приобретения молодыми семьями жилья, оплаты образования (в том случае, если оно ведется на коммерческой основе), участия в формировании страховых пенсионных прав и в медицинском страховании» [2].

Все вышеперечисленные проблемы в полной мере касаются и работников вузов. Так, в последние годы получила развитие так называемая «скрытая миграция» профессорско-преподавательского состава. Некоторая часть преподавателей по разным причинам, но, в основном, из-за экономических трудностей вынуждена вести педагогическую нагрузку в других вузах, заниматься работами, не связанными с учебным процессом. В результате, у этих преподавателей снижается мотивация и качество труда по основному месту работы, что, безусловно, приводит к снижению интереса к преподавательской работе и ответственности за результаты своего труда на кафедре и самым негативным образом сказывается на качестве подготовки специалистов – выпускников вуза.

Конечно, для того, чтобы научному работнику посвятить себя научно-педагогической работе, сегодня нужна сильная мотивация. К профессиональной мотивации труда вузовского преподавателя раньше можно было отнести: высокий социальный статус работника высшей школы в обществе и возможности для его творческой самореализации; существующую обязательную систему повышения квалификации для преподавательского состава, предоставляющую дополнительную возможность для его профессионального роста; систему формирования междисциплинарных знаний; возможности работы с различными информационными ресурсами; востребованность авторских разработок со стороны бизнес-структур; наличие социального пакета (исключительно «белые» зарплаты, продолжительный отпуск и т. п.); гибкий график работы; продолжительность трудоспособного возраста, значительно превышающую фактический рубеж выхода на заслуженный отдых работников в других сферах деятельности и, безусловно, творческую работу. Сегодня, в основном, они сохранились, за исключением размеров штатной заработной платы вузовского преподавателя.

В целом, рассмотренные проблемы, характеризуемые как кризис социально-трудовых отношений, который выражается в обесценивании высококвалифицированных трудовых ресурсов, утрате содержательной функции труда и переходе его из деятельности, позволяющей получать

материальные и духовные блага, в средство выживания, низкие производительность и оплата труда, недостаточность доходов для качественного воспроизводства рабочей силы в стране, демографический кризис, являющиеся взаимосвязанными особенностями развития российской экономики, могут быть решены при грамотном управлении. И мы надеемся, что принятие рассмотренного в данной статье Федерального закона – это лишь первые шаги государственной политики в отношении оплаты труда преподавателей высшей школы – основной движущей силы научно-технического прогресса в стране.

Литература и источники:

1. Выступление Президента РФ В.В. Путина на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года». 08 февраля 2008 года. Москва. Кремль [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://president.kremlin.ru/appears/2008/02/08/1542_type63374type63378type82634_159528.shtml

2. Сулакшин, С. С. Государственное управление в России и труд. Оплата, мотивация, производительность : монография / С. С. Сулакшин, В. Э. Багдасарян, И. Ю. Колесник – М. : Научный эксперт, 2010. – С. 155.

3. LaRouche L. Dialectical Economics an Introduction to Marxist Political Economy [Text] Lexington (Mass): Heath, 1975; Idem. The Science of Christian Economy. Wash. (D.C.): Schiller Institute, 1991; Idem. The Science of Physical Economy as the Platonic Epistemological Basis for All Branches of Human Knowledge // Executive Intelligence Review. – 1994. – Vol. 21. – № 9 – 11.