

Открытость системы ДПО в представленной модели проявляется через учет большого разнообразия образовательных потребностей рынка труда, общества, государства, анализ конкурентной среды рынка образовательных услуг и реализацию этих образовательных запросов. Согласно принципу ограничения взаимодействий из большого количества возможных взаимодействий между внешней и внутренней средой, проявляются только те, что отвечают принципу соответствия [5].

В связи с этим из большого разнообразия образовательных запросов внешней среды могут быть реализованы только те, которые соответствуют образовательным возможностям вуза и системы ДПО. Область совпадения запросов внешней среды и возможностей внутренней среды составляет портфель заказов системы ДПО. Аналитический материал, полученный из сопоставления запросов внешней среды и возможностей внутренней среды, составляет ту основу, которая позволяет сформулировать миссию системы дополнительного профессионального образования, определить ее цели и стратегические линии реализации целей на данном этапе развития. Стремление образовательной системы вуза максимально удовлетворить образовательные запросы внешней среды (сбалансировать спрос и предложение), выраженное в виде стратегических линий развития системы ДПО, служит источником развития системы дополнительного профес-

сионального образования и всей образовательной системы вуза, и как следствие, увеличения возможностей внутренней среды вуза в удовлетворении образовательных запросов внешней среды.

В цепочке «анализ внутренней и внешней среды — процедура сравнения потребностей внешней среды и возможностей внутренней среды — определение миссии и целей развития системы ДПО» заложен механизм выбора тех или иных стратегий развития ДПО. Стратегические линии развития выбираются сообразно намеченным миссии и целям и должны вести к их реализации.

Список литературы

1. Шленов Ю., Мосичева И., Шестак В. Непрерывное образование в России // Высшее образование в России. — 2005. — № 3. — С. 36–49.
2. Смирнов И.П. Человек, образование, профессия, личность: монография. — М.: УМИЦ «Граф-Пресс», 2002. — 420 с.
3. Смирнов И.П., Ткаченко Е.В. Социальное партнерство. Что ждет работодатель? (Итоги пилотного Всероссийского социологического исследования). — М.: ООО «Аспект», 2004. — 32 с.
4. Шайхелисламов Р. Региональная модель системы ДПО // Высшее образование в России. — 2005. — № 3. — С. 50–57.
5. Ключко В.Е. Самоорганизация в психологических системах: проблемы становления ментального пространства личности (введение в транспективный анализ). — Томск: Томский ГУ, 2004. — 172 с.

УДК 331

Е.С. Мищенко, доктор экон. наук

М.С. Лукьяненко

Тамбовский государственный технический университет

ВЗАИМОСВЯЗЬ И ВЗАИМОЗАВИСИМОСТЬ КАТЕГОРИЙ «КАЧЕСТВО ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВУЗА» И «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Ключевым ресурсом любой организации независимо от сферы ее деятельности является персонал. Именно от качества труда работников во многом зависит результат деятельности компании: будь то рабочие цеха, от качества труда которых зависит качество продукции компании, менеджеры по продажам в супермаркете, качество труда которых во многом определяет, будет ли покупателем совершена покупка, или преподаватели высшего учебного заведения, от качества труда которых преимущественно зависит качество знаний выпускников.

Что же следует понимать под такой важной категорией, как «качество труда работника»? Согласно ГОСТ 15467–79, качество труда работни-

ка — это совокупность свойств процесса трудовой деятельности, обусловленных способностью и стремлением работника выполнить определенное задание в соответствии с установленными требованиями [1]. Большой энциклопедический словарь определяет качество труда как «общественную значимость, степень сложности, ответственности, напряженности и тяжести труда» [2]. В то же время «Большой экономический словарь» определяет данную категорию, как «характеристику конкретного вида труда по его сложности, интенсивности, условиям и народно-хозяйственной значимости, а также качественному уровню его результатов» [2]. Таким образом, категорию «качество труда работника» следует рассматривать и как совокупность

присущих свойств процесса трудовой деятельности, и как качество продуктов его труда. К примеру, говоря о качестве труда преподавателя высшего учебного заведения, необходимо подчеркнуть, что качество процесса его трудовой деятельности имеет не меньшее значение, чем качество продукта его труда.

Следует добавить, что каждое из определенных рассматриваемой категории является общим и в полной мере не передает особенностей качества труда в условиях различных профессий. Поэтому для оценки качества труда, как правило, применяются критерии оценки, которые могут быть как универсальными (типовыми) с поправкой на данный вид работ, так и разработанными конкретно для данного вида деятельности. Возвращаясь к примеру о качестве труда преподавателя высшего учебного заведения, необходимо отметить, что в научной литературе упоминается большое число подобных критериев. Сложность оценки трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС) высшей школы заключается, прежде всего, в многоаспектности такой деятельности. Оценке подлежат и педагогическая деятельность, и научно-исследовательская, и общественная работа, и профессиональное развитие преподавателя. Каждая из составляющих трудовой деятельности ППС оценивается с помощью целого ряда показателей, в числе которых наличие ученой степени, учебная нагрузка, работа с аспирантами/докторантами, получение патентов на изобретения и свидетельства о регистрации программ для ЭВМ, повышение квалификации, разработка учебно-методических пособий, научные публикации, индекс цитирования и прочие. При этом показатели качества трудовой деятельности ППС вуза обычно находят свое отражение в системе мотивации персонала организации. Под мотивацией следует понимать «сложный процесс детерминации поведения и мышления человека, его побуждения к определенному поведению и деятельности под воздействием внутриличностных и внешних факторов» [3].

В условиях современной действительности мотивацию персонала зачастую принимают за один из ее подвидов — материальную мотивацию, или экономическое стимулирование персонала, который можно определить как совокупность экономических стимулов, используемых для побуждения персонала к выполнению каких-либо действий с целью достижения целей организации.

Мотивация ППС высшего учебного заведения является предметом обширных дискуссий. Поскольку мотивацию принято делить на внешнюю (стимулирование) и внутреннюю (самотивация), то и рассматривать их следует обособленно. Одни исследователи считают, что главной движущей силой выбора профессии преподавателя для человека

является именно внутренняя мотивация. К таким внутренним мотивам можно отнести стремление передавать знания, стремление к власти, потребность в самоактуализации, возможность заниматься умственным трудом, интерес к преподаваемому предмету и др. В настоящее время среди определенного числа исследователей существует и другое мнение, согласно которому внутренняя мотивация для некоторых преподавателей не является главным фактором, определяющим выбор профессии. Данную точку зрения они обосновывают тем, что в вузах страны встречаются преподаватели, которые по окончании аспирантуры остаются работать в образовательных учреждениях по причине того, что не нашли другой работы. Авторы статьи считают, что подобные случаи являются не более чем исключением из правила, нежели закономерностью, и придерживаются мнения, что внутренняя мотивация играет важнейшую роль как при выборе данной профессии, так и в процессе трудовой деятельности ППС, в большой степени влияя на ее качество.

Роль внешней мотивации также очень велика, поскольку любой работник желает получать за свой труд определенную компенсацию, а также чувствовать себя важным звеном в цепи сотрудников организации. Внешнюю мотивацию принято разделять на материальную (экономическую) и нематериальную составляющую. Для ППС высшего учебного заведения нематериальная составляющая может включать такие элементы, как гибкий график работы, длительный отпуск, возможность карьерного роста, корпоративная культура, общение с коллегами, похвала со стороны руководства, дипломы, грамоты и благодарственные письма, размещение фотографий на доске почета и другие. К материальной же составляющей следует отнести непосредственно заработную плату; различные премии, надбавки и доплаты; социальные трансферты; организацию тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации, конференций; возможность пользования библиотечным фондом и, в частности, доступ к редким экземплярам научных изданий; возможность использования современных технологий для проведения научных исследований и подготовки занятий; публикация научных статей, научной и учебно-методической литературы; возможность проведения исследований в современных лабораториях и т. д. Из всех перечисленных элементов экономического стимулирования ППС вуза мы бы хотели заострить свое внимание на заработной плате.

Заработная плата работника является, по сути, денежной компенсацией за его труд. Это означает, что количество и качество затрачиваемого труда должно быть эквивалентно денежному вознаграждению, получаемому работником. К сожалению, в настоящее время труд ППС во многих вузах оценивается недостаточно высоко, что находит свое

подтверждение в результатах мониторинга, проведенного Министерством образования и науки РФ в октябре 2012 года, согласно которому в ряде высших учебных заведений страны заработная плата ППС оказалась ниже средней заработной платы по региону. Данный факт может препятствовать притоку молодых и талантливых преподавателей в вузы, а также способствовать оттоку уже существующих кадров. Кроме того, негативное влияние противоречия между заработной платой ППС и качеством и количеством затрачиваемого труда может быть таковым, что работники будут стремиться это несоответствие выравнять путем снижения качества трудовой деятельности. Чтобы не допускать описанной ситуации, необходимо такое противоречие нивелировать.

Таким образом, как внутренняя, так и внешняя мотивация имеет значительное влияние на качество трудовой деятельности ППС. Более того, между мотивацией и качеством труда ППС существует

тесная взаимосвязь. С одной стороны, мотивация призвана совершенствовать качество труда, а с другой — система мотивации ППС, в частности экономического стимулирования, базируется на показателях качества трудовой деятельности. Следовательно, основываясь на данной взаимосвязи, для получения определенного уровня качества труда ППС необходимо применять соответствующие методы и инструменты мотивации.

Список литературы:

1. ГОСТ 15467–79. Управление качеством продукции. Основные понятия. Термины и определения. — М.: Изд-во стандартов, 1985. — 24 с.
2. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / Под. ред. В.П. Пугачева. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 394 с.
3. Мищенко Е.С. Система менеджмента качества образования в вузе: формирование и опыт создания: монография. — Саратов: Саратовский гос. соц.-экон. ун-т, 2010. — 204 с.

УДК 371

И.Ф. Кривчанский, канд. пед. наук

Московский государственный агроинженерный университет имени В.П. Горячкина

С.Н. Кривчанская

Российский государственный аграрный университет — Московская сельскохозяйственная академия имени К.А. Тимирязева

ТЕХНОЛОГИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

Накопление значительного культурного опыта и связанное с ним увеличение количества информации, необходимой для передачи последующим поколениям, обеспечивающей формирование качеств личности (знаний, умений и навыков жизнедеятельности), позволяющих полноценно функционировать в обществе, предопределяет с течением времени потребность в организации целенаправленного эффективного, интенсивного, теоретически обоснованного процесса воспитания. Воспитание как особая форма общественной деятельности начало выделяться уже в условиях родового строя. Для его осуществления родовой общиной выдвигались освобождаемые от других обязанностей люди, целенаправленно организующие подготовку подрастающих поколений к жизни, труду и посвящениям [1]. С течением времени процессы, связанные с воспитанием, усложняются, учительская профессия становится массовой, собственного ограниченного опыта каждого «учителя» уже недостаточно для эффективного существования в профессии, возникает необходимость целенаправленной передачи накопленного поко-

лениями опыта педагогической деятельности, зарождаются социальные институты, осуществляющие подготовку людей, профессионально занимающихся педагогической деятельностью. Однако даже в случае идентичности содержания, форм, методов и средств такой подготовки личностная обусловленность привносит особенности в организуемые и реализуемые каждым из преподавателей воспитательные и образовательные процессы, определяя уровень и качество выполняемой педагогической деятельности в диапазоне от мастерства до дилетантизма. Вследствие компенсаторных функций, присущих любой системе, предметная система преподавания, широко используемая в отечественной и мировой практике школы (за исключением дошкольных учебных заведений, отдельных видов начального и специализированного образования), откровенно непрофессиональные, как и высокопрофессиональные, действия отдельных преподавателей нивелируются (усредняются) и в подавляющем большинстве случаев оцениваются только на уровне субъективных оценок обучаемых, которые не учитываются при оценке профессиональ-