РАЗДЕЛ X. ЭКОНОМИКА

Калганова Н.В., Паршина В.С.

Мотивация профессиональной деятельности преподавателей отраслевого вуза

ФГБОУ ВО УрГУПС
(Россия, Екатеринбург)

doi: 10.18411/sr-10-12-2017-22

idsp: 000001:sr-10-12-2017-22

Аннотация

В статье рассматривается взаимосвязь качества подготовки специалистов с качеством трудовой жизни профессорско-преподавательского состава отраслевого ВУЗа, рассмотрены основные показатели качества трудовой жизни, влияющие на качество образования. Проведен анализ результатов анкетирования преподавателей по определению степени важности показателей.

Ключевые слова: качество подготовки специалистов, показатели оценки качества трудовой жизни преподавателей, мотивация, результаты оценки преподавателями качества трудовой жизни.

В настоящее время требование системы высшего образования - подготовка компетентных специалистов, что предполагает наличие в вузах соответствующих профессорско-преподавательских кадров. Преподаватели вузов – особая социально профессиональная группа, от уровня профессионализма, интеллектуальных способностей которой зависит профессиональное и социально-нравственное становление выпускаемых студентов. Особенности мотивации преподавателей вуза определяются содержанием их профессиональной деятельности (а именно, научно-педагогической) и выражаются в комплексе специфических социально-психологических качеств субъектов, а также в характере и диспозиции мотивов к осуществлению трудовой деятельности в вузе [1].

Современный вуз предъявляет высокие требования к преподавателю, как носителю знаний и социальных ценностей. Исходя из требований, предъявляемых к выпускникам, руководство вуза привлекает к осуществлению преподавательской деятельности наиболее квалифицированных преподавателей-практиков, однако, предоставляемые этим работниками финансовые стимулы в вузе не могут выступать достаточным условием мотивации преподавательской деятельности.

Мотивация персонала — один из способов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала является ключевым направлением кадровой политики любого предприятия.

На мотивацию преподавателей, его готовность трудиться, отдачу и эффективность результатов, а также на его состояние влияет уровень качества трудовой жизни. По результатам исследований, уровень материального поощрения за труд (размер оплаты) является наиболее важным фактором повышения эффективности труда. Однако нельзя не обращать внимание и на психофизиологическую составляющую комфорта работника, так как повышать заработную плату постоянно невозможно, премии увеличивать тоже, то удовлетворенность количеством денег со временем снижается, и на первое место выходят показатели психологического климата организации и эмоциональной гармонии непосредственно работника[3].

Также существует двухфакторная теория мотивации Герцберга, созданная в конце 1950 – х годов. Согласно этой теории, на рабочем месте, наряду с определёнными

факторами, которые вызывают удовлетворение от работы, в то же время, существует отдельный набор факторов, который вызывает неудовлетворённость от работы [7]. Проведя эксперименты, Герцберг пришёл к выводу, что существуют две основные категории факторов оценки степени удовлетворённости от выполненной работы: факторы, удерживающие на работе, и факторы, мотивирующие к работе, таблица 1.

Факторы, удерживающие на работе (гигиенические факторы) – административная политика компании, условия труда, величина заработной платы, межличностные отношения с начальниками, коллегами, подчинёнными.

Факторы, мотивирующие к работе (мотиваторы) – достижения, признание заслуг, ответственность, возможности для карьерного роста.

Таблица 1

Двухфакторная теория мотивации Герцберга

Гигиенические факторы	Мотивирующие факторы
– политика фирмы и администрации; – условия работы; – заработок; – межличностные отношения; – степень непосредственного контроля за работой	– успех; – продвижение по службе; – признание и одобрение результата; – высокая степень ответственности; – возможность творческого и делового роста

По теории Герцберга, отсутствие или недостаток гигиенических факторов приводит к неудовлетворённости человека своей работой. Но, если они представлены в достаточном объёме, сами по себе они удовлетворения не вызывают и не способны мотивировать человека к нужным действиям.

Отсутствие мотиваторов, а они связаны с характером и сутью самой работы, не ведет к неудовлетворению людей работой, однако их присутствие в должной мере вызывает удовлетворение и мотивирует работников к нужным действиям и повышению эффективности.

Следует обратить внимание на то, что Герцберг сделал парадоксальный вывод о том, что заработная плата не является мотивирующим фактором [7].

Особенности мотивации преподавателей вуза определяются содержанием их профессиональной деятельности [3]. Профессиональная деятельность преподавателей в вузе имеет значительную специфику, определяемую взаимодействующими видами работ: учебная, учебно-методическая работа, научно-исследовательская, организационно-методическая, воспитательная. Поэтому и мотивация профессиональной деятельности преподавателей вуза во многом отличается от мотивации работников других секторов хозяйства

Для разработки оценочных показателей качества трудовой жизни принимаем предложенную А.В. Егоршиным классификацию: трудовой коллектив, справедливое вознаграждение за труд, условия труда и состояние рабочего места, руководство организации, профессиональный рост и карьера, правовая и социальная защищенность, социальная инфраструктура организации [2]. В соответствии с особенностями труда преподавателей скорректируем их состав, адаптировав их к специфике труда преподавателей в вузе: трудовой коллектив, вознаграждение за труд, условия труда, профессиональный рост, социальная защищенность, специфика труда ППС[5].

Анализ качества трудовой жизни в вузе целесообразно проводить на основе анкеты адаптированной к вузу, это объясняется как разнообразием, так и качеством той социологической информации, которую можно получить с его помощью. При анкетировании опрашиваемый сам заполняет вопросник в присутствии анкетера или без него. Мы провели опрос 263 преподавателей (ППС) вуза, представляющих полный состав

8 кафедр. В результате получен охват работников разных возрастов, пола, занимаемой должности по разработанной нами анкете, в которой преподавателям предлагалось прочесть показатели качества трудовой жизни и оценить по 5 – бальной шкале степень важности каждого показателя и дать оценку фактического состояния [6]. При этом 5 баллов характеризуют наибольшее достижение, а 1 балл – самое низкое. После этого подсчитываем итоговое количество баллов по каждому из показателей, выводим средний бал и процент удовлетворения, таблица 1.

Таблица 1

Степень значимости составляющих показателей КТЖ по оценке преподавателей

Показатели качества трудовой жизни	Степень важности	Оценка фактического состояния
Размер оплаты	4,76	2,91
Атмосфера в коллективе	4,70	4,41
Удобство расписания	4,63	3,59
Премии по итогам семестра	4,60	3,26
Доплаты за совмещение профессий, степень, звание	4,50	3,18
Организация рабочего места (на кафедре)	4,49	3,83
Организация питания, доставка питьевой воды	4,40	4,01
Объем учебной нагрузки	4,43	3,56
Оборудование аудиторий (мультимедиа)	4,41	3,61
Репутация вуза	4,33	4,13
Нежесткий график работы	4,31	3,74
Возможности вести научные исследования	4,30	3,33
Взаимоотношения с администрацией руководством	4,29	3,82
Дополнительные стимулирующие выплаты (за статьи, защиту диссертаций)	4,28	3,37
Компенсация медицинского лечения	4,27	3,46
Доверие к руководителям	4,26	3,78
Возможность обучения,	4,24	3,52
Рейтинг вуза (научный потенциал)	4,13	4,00
Самостоятельность в работе	4,09	3,62
Возможность дополнительного заработка	4,06	2,90
Возможность работать дома (Bb, написание учебных пособий)	3,93	3,51
Обеспечение путевками в санатории	3,91	2,85
Возможность должностного роста	3,90	3,43
Оплата ж/д билетов (раз в год)	3,87	3,00
Творческие командировки	3,59	2,82
Предоставление льгот за обучение сотрудников и их детей	3,49	2,88
Возможность сочетать с работой в других местах	3,45	3,17
Служебный транспорт, автостоянка	3,40	3,09
Гранты при обучении в аспирантуре	3,26	2,63
Оплата расходов по детским учреждениям	3,25	2,61

По полученным результатам можно сделать вывод, что большинство показателей при субъективном восприятии преподавателями важности элементов качества трудовой жизни по степени важности находятся в интервале от 3,25 до 4,76 баллов. При этом самые низкие оценки получили такие группы показателей, как «гранты на обучении в аспирантуре» – 3,26 и «оплата расходов по детским учреждениям» – 3,25, а самые высокие – «размер оплаты» – 4,76; «атмосфера в коллективе» – 4,70

Все опрошиваемые преподаватели, высоко оценившие степень важности этих показателей, отмечают, что оценка фактического состояния значительно ниже, рисунок 1.

Рисунок 1 – Степень значимости и фактическое состояние показателей КТЖ по оценке преподавателей

Ведущими мотивами ППС осуществления трудовой деятельности являются не только размер оплаты и премии по итогам семестра, но и нефинансовые показатели такие как: объем учебной нагрузки, нежесткий график работы, атмосфера в коллективе, удобство расписания, организация рабочего места.

В условиях ограниченных финансовых ресурсов руководство вузов обращает внимание на потенциал нефинансовой мотивации, что будет являться фундаментом формирования и развития качества преподавательского состава вуза.

По результатам исследований мотивации преподавателей вуза мы можем сделать вывод о том, что получение материальные выгоды, безусловно, являются важной составляющей среди преподавателей, но не является сверх значимой ценностью, ради достижения которой преподаватели занимаются профессиональной деятельностью в вузе. В большей степени мотивы труда преподавателей вуза связаны со спецификой вуза как места приложения интеллектуального труда и развития [4].

Результаты исследований различных категорий преподавателей позволяют представить общую и частную картины относительно их удовлетворённости элементами трудовой жизни. Выявлены проблемные зоны, устранение которых позволит сохранить мотивацию преподавателей, влияющей на качество подготовки специалистов.

***

1. Грудзинский А.О, Петрова О.В. Мотивационная готовность научно-педагогических работников университета к предпринимательству в научно-образовательной сфере // Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, 2012, №2(1). С.11-16.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2010.
3. Жулина, Е. Г. Организация мониторинга качества трудовой жизни на предприятии / Е. Г. Жулина ; отв. ред. В. И. Долгий // Экономика, социология, философия, право: пути созидания и развития : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – 21 декабря 2009. – в 4 ч. - Ч. 2. – Саратов: КУБиК, 2010. – 0,4 печ. л.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб : Питер, 2000. С. 512.
5. Калганова Н.В., Паршина В.С. Формирование показателей оценки качества трудовой жизни преподавателей вуза / Качество и полезность в экономической теории и практике : мат-лыVIII Всероссийской заочной науч.-практ.конф. 30 ноября 2016. : сб. / отв. ред. Л.Ю. Руди ; Новосиб. гос. ун-т экономики и управления. – Новосибирск : НГУЭУ, 2016. – 268 с.
6. Калганова Н.В., Паршина В.С. Результаты оценки преподавателями вуза качества трудовой жизни : в сб. : «Наука в XXI веке: инновационный потенциал развития». – Уфа, 2017. – 82 с.
7. Маслоу А.Т. Мотивация и личность / А.Т. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 412 с.