

- ожидание качества профессиональной подготовки молодого специалиста в момент приема на работу / ожидание качества организации и мотивации труда при поступлении на работу к данному работодателю;
- восприятие профессионализма оцениваемого молодого специалиста / восприятие качества организации и мотивации труда на конкретном рабочем месте [4].

При расчете интегрированного показателя предпринимательского потенциала вуза предлагается рассматривать такие его виды деятельности, как образовательная, научно-исследовательская, инновационная и предпринимательская, так как генерация знаний, трансферт знаний, внедрение в производство присутствуют в каждом из вышеперечисленных видов деятельности, но в разной пропорции.

Список литературы

1. Методические рекомендации по расчету нормативных затрат на оказание федеральным автономным учреждением услуг (выполнение работ) (утверждены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 3 июня 2010 г. № 581).
2. Мокронос А. Г., Долженкова Е. В., Маврина И. Н. Предпринимательство как вектор стратегического развития ВУЗа // Образование и наука. - 2011. - № 10 (89). - С. 28-39.
3. Мокронос А.Г., Маврина И.Н. Развитие предпринимательства в стратегическом управлении автономным вузом // Дискуссия. 2012, №11 (29), С. 58-64
4. Parasuraman A. A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research / A. Parasuraman, Valarie A. Zeithaml, Leonard L. Berry // Journal of Marketing. - 1985. - Vol. 49 (4). - P. 41-50.

УДК 378.126:37.087.4

Ефимова Е.Г.
ФГАОУ ВПО РГППУ,
г. Екатеринбург

РОЛЬ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ВУЗОВ

Аннотация. Работа посвящена вопросам перестройки образовательного процесса в условиях развития новых экономических отношений. В связи с этим у вузов возникает большая потребность в эффективной деятельности, которая не сочетается с традиционными подходами к способам стимулирования оплаты труда работников, а значит, существует необходимость разработки и развития системы стимулирования трудовой деятельности.

Ключевые слова: заработная плата, стимулирование выплаты, механизмы оплаты труда, балльно-рейтинговая система показателей оценки деятельности ППС

В условиях развития новой экономики в России идёт перестройка образовательного процесса. Так как вузы уже давно проявляют себя полноправными агентами рыночных отношений, то собственные силы и ресурсы являются основой их существования и развития. Собственные силы вуза во многом зависят от профессионализма сотрудников и от того, какие возможности он предлагает для его развития.

В 2008 г. Правительством РФ было принято решение о переходе бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда, которое реализовано в Постановлении Правительства РФ № 583 от 5 августа 2008 года «О введении новой системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений». Образовательные учреждения стремятся соответствовать требованиям и запросам потребителей их услуг, и в этой связи профессионализм, а главное – мотивация работников для достижения определённых вершин профессионализма – является основным условием существования и развития вуза.

Доходы работников, в том числе и заработная плата, являются стимулом к трудовой деятельности. А стимулирование оплаты труда, в свою очередь, имеет прямую связь с результатом деятельности. На сегодняшний день состояние стимулирования деятельности работников вуза осуществляется, в основном, через доплаты и компенсационные выплаты, являющиеся для руководства вуза одним из основных способов мотивации работников к результативной деятельности. Этот способ стимулирования не в состоянии учитывать потребности и издержки работника, связанные с его про-

фессиональной деятельностью. Распределение компенсационных выплат в большей степени субъективно. Отсутствует инструментарий распределения стимулирующих выплат, соответствующий новым требованиям рыночных отношений. Таким образом, существует актуальная проблема создания действенного механизма по стимулированию деятельности работников к достижению высоких профессиональных показателей через справедливую и прозрачную систему оплаты труда.

Проблемы стимулирования труда работников вузов ещё недостаточно разработаны. В современных публикациях имеется ряд подходов освещающих механизмы мотивации и стимулирования работников (Н. Волгин, Р. Яковлев, А. Рофе, А. Ивлев и многие др.), но они недостаточно проработаны.

Таким образом, у вуза существует большая потребность в эффективной деятельности, соответствующей запросам его основных потребителей, но пока ещё сохраняется традиционный подход к способам стимулирования оплаты труда работников, не обеспечивающих эффективность и результативность деятельности. А значит, есть необходимость разработки и развития *системы стимулирования трудовой деятельности* работников, отвечающей требованиям современного рынка труда и поиска новых методических подходов к разработке системы материального стимулирования профессиональной деятельности.

В связи с вышесказанным, существует ряд задач для разработки системы мотивации оплаты труда, среди которых наиболее важными, на мой взгляд, являются:

1. Выявление обоснованных методов распределения стимулирующих доплат (и качественных, и количественных).
2. Положение рейтинговой оценки деятельности профессорско-преподавательского состава подразделений.

Для РГППУ, как и для других вузов, необходима разработка новой системы оплаты труда всех подразделений и категорий работников для распределения стимулирующих выплат и надбавок с целью мотивации профессиональной и других видов деятельности (предпринимательской, инновационной и пр.)

В новом «Положении об условиях оплаты труда» в РГППУ определены порядок формирования фонда оплаты труда сотрудников, порядок установления размеров окладов в соответствии с квалификационным уровнем, условия оплаты труда, а также наименование, условия и размеры компенсационных и стимулирующих видов выплат с критериями их установления. Заработная плата работников университета включает в себя следующие два основных элемента: оклад и выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

В Положении сформированы следующие критерии, которые могут выступить основой для разработки системы стимулирующих выплат. Например, такие как: дифференциация должностных окладов (ПКГ) в соответствии с присвоением учёных званий; интенсивность и результативность работы; оценка качества выполненной работы; стаж непрерывной работы; премии по итогам работы; выплаты, рассчитанные по балльно-рейтинговой системе;

Эти вышеперечисленные критерии в действительности могут выступать основой установления стимулирующих выплат, но среди перечисленных критериев не упомянута доплата за разъездной характер труда, а также не установлены размеры выплат.

Больше всего сомнений и споров вызывает балльно-рейтинговая система показателей оценки деятельности ППС, так как в ней просто перечислены показатели, но не обоснованы установленные баллы и не проработан механизм сбора, обработки информации и подведения итогов. В частности, кто, как и когда будет подводить итоги по балльно-рейтинговой системе показателей деятельности ППС подразделений. Чтобы избежать субъективности оценки баллов, подведение итогов должно быть независимым.

Существует необходимость разработки более тщательного отдельного Положения о балльно-рейтинговой системе показателей оценки деятельности работников, в которой были бы чётко указаны:

1. Цель и показатели, которые необходимо дифференцировать по направлению преподавательской деятельности с учётом учебной нагрузки;
2. Обоснованность результатов и количества баллов по каждому показателю;
3. Механизм сбора информации о набранных баллах, подведения итогов и определении результатов.

Далее, следует указать условия, при которых это стимулирование осуществляется, в частности, например, соблюдение трудовой дисциплины, выполнение индивидуального плана преподавателя, соблюдение исполнительской дисциплины и др., а также порядок и периодичность выплаты стимулирующих надбавок по этой системе. Разработанное и предложенное в РГППУ Положение нуждается в коллективном обсуждении, для того чтобы оно было на самом деле действенным и коллективным. Из вышесказанного следует, что в учреждениях сохраняется субъективизм при выплате всевозмож-

ных стимулирующих доплат, но вуз, тем не менее, имеет возможность выбирать понятные, простые и логичные формы стимулирования оплаты труда своих сотрудников.

В заключение можно сказать, что при изменяющихся условиях работы и экономической обстановки в организации оплаты труда работников необходимо учитывать те изменения, которые происходят в экономике и образовании. Таким образом, обоснованность распределения стимулирующего фонда является актуальным в условиях определения приоритетных направлений развития вуза, которые позволяют разработать определённые критерии под данные направления развития, что выступает элементом совершенствования профессиональной деятельности вуза в условиях изменения рыночных отношений.

Список литературы

1. Ивлев А.В. Новая система оплаты труда в вузе как инструмент повышения качества образования // Проблемы управления качеством в вузе: сб. ст. V Всерос. науч.-практ. конф. / МНИЦ ПГСХА. Пенза, 2010.
2. Положение об условиях оплаты труда в РГППУ от 24 июня 2013 года.
3. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005 г. 528 с.

УДК 378.14.015.62:335.53

Жуков Г. Н.,
ГОУ СПО КемГППК
г. Кемерово
Сьянов А. В.,
Филиал ФГБОУ ВПО МЭСИ,
г. Кемерово

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К ЗАНЯТОСТИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация. В статье рассматриваются факторы, обеспечивающие формирование готовности студентов к занятости на региональном рынке труда. К ним относятся: создание сетевого ресурсного центра и взаимодействие со службами занятости населения и др.

Ключевые слова: готовность студентов к занятости на региональном рынке труда, профессиональная подготовка, ресурсный центр, социальное партнерство, Федеральный государственный стандарт.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года отмечается, что российская экономика сегодня в значительной степени определяется качеством профессиональных кадров, их подготовленностью в профессиональных образовательных учреждениях. Качество профессиональных кадров, в свою очередь при этом зависит от того, насколько готовы молодые специалисты к занятости на рынке труда. Проблема формирования готовности будущих специалистов, выпускников учреждений СПО к занятости на рынке труда и связанные с ней аспекты профессиональной подготовки сегодня являются особенно актуальными.

Развитие рыночной экономики, модернизация производства, реализация наукоемких технологий вызывают сегодня определенные изменения в структуре занятости и приводят к изменению профессионально-квалификационной структуры спроса на рынке труда, повышению требований работодателя к качеству рабочей силы. Все это увеличивает конкуренцию на рынке труда, что не может не сказаться на занятости выпускников СПО. Несоответствие структуры подготавливаемых кадров в профессиональном образовании потребностям рынка труда по профессиональной структуре и квалификационному уровню приводит к нехватке квалификационных кадров по отдельным профессиям и специальностям.

В условиях, когда отсутствует система распределения выпускников профессиональных образовательных учреждений, когда нет четкого согласования потребности рынка труда и количества выпускников, создаются проблемы связанные с обеспечением экономики необходимыми специалистами. В связи с этим уже длительное время поддерживается высокий уровень нетрудоустроенных по специальности выпускников и как следствие безработица.

Сегодня доминирующей является вузоцентристская политика в профессиональном образовании России, поэтому доля лиц с высшим образованием среди занятого в экономике населения про-