

ISSN 2225-756X

НАУЧНЫЙ ДИАЛОГ

ВЫПУСК
№ 6 (30) / 2014

ПЕДАГОГИКА. ПСИХОЛОГИЯ

Екатеринбург
2014

НАУЧНЫЙ ДИАЛОГ

2014. № 6 (30): ПЕДАГОГИКА. ПСИХОЛОГИЯ

Учредитель: ООО «Центр научных и образовательных проектов»

Основан в 2012 году. Выходит 12 раз в год

ISSN 2225-756X (Print), ISSN 2227-1295 (Online)

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций (Роскомнадзоре)

Свидетельство о регистрации ПИ № ФС 77-47018 от 18.10.2011

Адрес редакции: 620050, г. Екатеринбург, ул. Монтажников, д. 11, оф. 17,

E-mail: nauka-dialog@mail.ru

Адрес издательства: 620098, г. Екатеринбург, пр. Космонавтов, д. 43, к. 57,

E-mail: cniop@bk.ru

Подписка на журнал принимается в каждом почтовом отделении по Объединенному каталогу «Пресса России» (подписной индекс 29255)

Журнал включен в базу данных Российского индекса научного цитирования, в международный реестр периодических изданий Global Serials Directory Ulrichs Web (www.ulrichsweb.com/ulrichsweb/)

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Александр Викторович Федоров, доктор педагогических наук

Владимир Александрович Мазилов, доктор психологических наук

Галина Петровна Сикорская, доктор педагогических наук

Ирина Викторовна Лопаткова, доктор психологических наук

Людмила Анатольевна Иванова, кандидат педагогических наук

Людмила Васильевна Шибаева, доктор психологических наук

Марк Матусович Ицкович, кандидат психологических наук

Радислав Петрович Мильруд, доктор педагогических наук

Сергей Леонидович Ленков, доктор психологических наук

Тамара Алексеевна Муравицкая, доктор философских наук

Татьяна Валерьевна Леонтьева, кандидат филологических наук

Екатерина Сергеевна Иванова, кандидат психологических наук (научный редактор)

Английский перевод аннотаций: В. Кучко

Главный редактор: Т. В. Леонтьева

ISSN 2225-756X

**NAUCHNYJ DIALOG
(SCIENTIFIC DIALOGUE)**

2014. № 6 (30): PEDAGOGICS. PSYCHOLOGY

The journal is added to the Global Serials Directory Ulrichs Web
(www.ulrichsweb.com/ulrichsweb/)

Mass Media Registration Certificate
(by Federal Service for Supervision
in the Sphere of Telecom, Information
Technologies
and Mass Communications)

PI № FS 77-47018 of 18.10.2011

ISSN

ISSN 2225-756X (Print), ISSN 2227-1295 (Online)

Key title: Naučnyj dialog,

Abbreviated key title: Naučn. dialog

Subscription Code

29255, Union Catalog "Pressa Rossii" (Russian
Press)

Coverage

Russian Federation, foreign countries

Presence in Citation Bases

The journal is added to the Russian Science Citation
Index (RSCI)

Text Presentation Form

All published articles are publicly available for
reading and citing on the journal's website and in the
National E-Library (RSCI)

Reviewing

All manuscripts submitted to the editorial office are
to be reviewed

EDITORIAL BOARD

Aleksandr Viktorovich Fyodorov, Doctor of Education
Galina Petrovna Sikorskaya, Doctor of Education
Vladimir Aleksandrovich Mazilov, Doctor of Psychology
Irina Victorovna Lopatkova, Doctor of Psychology
Lyudmila Anatolyevna Ivanova, PhD in Education
Lyudmila Vasilyevna Shibayeva, Doctor of Psychology
Mark Matusovich Itskovich, PhD in Psychology
Radislav Petrovich Milrud, Doctor of Education
Sergey Leonidovich Lenkov, Doctor of Psychology
Tamara Alekseyevna Muravitskaya, Doctor of Philosophy
Tatyana Valeryevna Leontyeva

Ekaterina Sergeevna Ivanova, PhD in Psychology (Science Editor)

Editor-in-Chief: Tatyana Valeryevna Leontyeva

Содержание

ПСИХОЛОГИЯ

<i>Бессонов И. Б., Дьяченко Е. В.</i> Психологическая безопасность образовательной среды высшей школы: сравнение педагогического и медицинского вузов	6
<i>Сняданко И. И.</i> Оценка студентами учебно-познавательного взаимодействия с преподавателями в контексте психологической готовности к будущей профессионально-управленческой деятельности	15
<i>Чернецкая Н. И.</i> Влияние тренинга развития творческого мышления подростков на их школьную успеваемость	27

ПЕДАГОГИКА

<i>Кольчикова Н. Л.</i> Особенности этнолитературного образования в национальной школе Республики Хакасия.....	44
<i>Кукенков В. И.</i> Основополагающие аспекты разработки теории художественного опыта для подготовки художника-педагога.....	53
<i>Михалева Г. В.</i> Онлайн-риски и проблемы защиты детей в современном британском медиаобразовании	66
<i>Рожнова К. О.</i> Деловая игра «Денежный поток» как средство развития управленческого мышления будущих менеджеров	75
<i>Снопкова Е. И.</i> Междисциплинарный синтез в современном педагогическом исследовании: актуализация проблемы	82
<i>Щербина Е. Ю.</i> Комплекс индикаторов в моделях стимулирования преподавательского труда.....	93
CONTENTS.....	109
АВТОРАМ.....	116

Щербина Е. Ю. Комплекс индикаторов в моделях стимулирования преподавательского труда / Е. Ю. Щербина // Научный диалог. – 2014. – № 6 (30) : Педагогика. Психология. – С. 93–108.

УДК 378.12

Комплекс индикаторов в моделях стимулирования преподавательского труда

Е. Ю. Щербина

В статье характеризуются модели стимулирования преподавательского труда в высших учебных заведениях. Показано, что в настоящее время методики анализа преподавательского труда создаются преимущественно с целью решения задачи стимуляции такого труда. При этом их аналитический потенциал остается невостребованным. Автор останавливается на выявлении индикаторов оценки, которые традиционно включаются в разработки, предназначенные для проведения анализа преподавательского труда за отчетный период, установленный вузом. К анализу были привлечены находящиеся в сети Интернет в открытом доступе документы шести организаций высшего профессионального образования. С целью анализа такого рода проводились процедуры унификации формулировок, весьма различающихся в рассматриваемых документах, и классификации показателей, которые неодинаково группируются исполнителями документов. Индикаторы оценки преподавательского труда разделены на кластеры согласно основным направлениям деятельности преподавателя. В пределах каждого кластера предлагается различать индикаторы двух типов: фиксирующие факт деятельности преподавателя; фиксирующие ближайший результат деятельности преподавателя. Разработка может иметь практическое назначение – служить решению задачи составления или коррекции подобного документа. Комментируются недочеты, возникающие при составлении таких документов.

Ключевые слова: преподавательский труд; высшее образование; стимулирование труда преподавателя.

Вопросам трансформации системы оценки и стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений в настоящее время уделяется немало внимания [Абакумова, 2011; Бедрачук и др., 2009; Богомолова и др., 2012; Киреева, 2011; Норкин, 2012; Озерникова и др., 2011; Шмидт и др., 2006 и др.]. Методики анализа преподавательского труда создаются преимущественно с целью решения задачи стимуляции такого труда, то есть регулирования порядка оплаты труда работников образовательного учреждения в части дополнительных выплат – надбавок. Размер временной надбавки зависит от количества баллов, набранных претендентом за определенный срок (как правило, 1–2 года) по установленным показателям, применяемым для оценки деятельности профессорско-преподавательского состава (ППС).

Модели анализа преподавательского труда закономерно основываются, с одной стороны, на программных и иных документах Министерства образования и науки РФ, на тех стратегических целях, которые ставит перед собой правительство РФ, с другой стороны, на результатах анализа научных работ в области экономики управления и педагогики.

Такие модели сегодня уже традиционно включают в себя индикаторы, или показатели, преподавательского труда, и именно с этой точки зрения представляют интерес, поскольку выявление перечня показателей чрезвычайно важно как этап, предвещающий разработку модели управления преподавательским трудом.

Очевидно, что исследователи исходят из принципиального различия между понятиями «преподаватель» и «педагог»: если функционал педагога связывается с ведением учебно-методической работы, то преподаватель – многофункциональный специалист.

Предшествующий анализ педагогической и экономической литературы, в которой представлены разные подходы к анализу эффективности и учету преподавательского труда, а также собственной прак-

тики преподавания позволил заключить, что в современном учебном процессе преподаватель выступает в роли:

- педагога-методиста;
- воспитателя;
- ученого;
- менеджера.

Иногда указывается большее количество его функций: «Обычно ученые выделяют только два вида профессиональной деятельности преподавателя высшей школы – педагогическую и научно-исследовательскую, считая, что именно в этом и заключается специфика его труда. Однако при таком усеченном подходе, по сути, игнорируются другие виды деятельности преподавателя: методическая работа, работа по материально-техническому оснащению учебно-воспитательного процесса, управленческая деятельность, профессиональное самообразование и повышение квалификации» [Красинская, 2006, с. 29].

Если обобщить имеющиеся разработки в этой области, то можно заключить, что в большинстве работ и документов, принятых в вузах, оценку преподавательского труда предлагается проводить по четырем основным направлениям его деятельности (даже если они не составляют самостоятельных разделов в документе):

- образовательной деятельности;
- воспитательной деятельности;
- научно-исследовательской деятельности;
- деятельности по привлечению финансовых активов.

Применительно к системе оценки преподавательского труда назовем эти направления *кластерами*.

Содержание работы преподавателя в рамках каждого кластера требует применения инструментов его структурирования, фиксирования и оценки, в том числе с целью дифференциации оплаты труда преподавателей. Для этого в вузах разрабатываются внутренние документы о начислении дополнительных выплат стимулирующего

характера, предусматривающие введение и использование балльно-рейтинговой системы показателей оценки деятельности ППС за учебный год или иной срок, предшествующий периоду установления надбавки. Далее будет уделено внимание системе показателей, учитываемых при построении подобных документов.

К анализу были привлечены находящиеся в сети Интернет в открытом доступе документы шести организаций высшего профессионального образования, а именно регламенты, положения, приказы о системах стимулирующих выплат в таких вузах, как Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова, Томский политехнический университет, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Российский государственный профессионально-педагогический университет, Самарский государственный университет.

Анализ содержания документов позволяет выделить *показатели*, или *индикаторы*, каждый из которых характеризует одну составляющую преподавательского труда в рамках кластера. Состав и количественное выражение показателей, определяющие методологии их расчета для каждого преподавателя, значительно варьируются от документа к документу. Единицы измерения и количество начисляемых по каждой позиции баллов устанавливаются руководством учреждения высшего профессионального образования на основе мониторинга текущего состояния основных отчетных показателей вуза и в зависимости от намеченной стратегии развития вуза. Мы не ставим задачу дать индивидуальную характеристику каждому документу как отражающему образовательную политику вуза, поэтому количественное выражение показателей останется за пределами нашего внимания, а состав показателей каждого документа не будет анализироваться как целесообразно организованное системное целое. Интерес представляет весь фонд индикаторов, включенных в документы,

как дискретное множество показателей, которые в большей своей части повторяются.

С целью анализа такого рода проводились процедуры *унификации формулировок*, весьма различающихся в рассматриваемых приказах, положениях, регламентах, и *классификации показателей*, которые неодинаково группируются исполнителями документов. Типология показателей составляет проблему, обусловленную трудностью соотнесения как педагогической, так и экономической теории и практики.

В пределах каждого кластера имеет смысл различать индикаторы двух типов: (1) фиксирующие факт деятельности преподавателя; 2) фиксирующие ближайший результат деятельности преподавателя.

Далее показатели оценки преподавательского труда систематизированы в соответствии со следующими принципами:

1) деление на кластеры (по основным направлениям деятельности преподавателя);

2) различение индикаторов двух типов – фиксирующих факт деятельности преподавателя и ближайший результат деятельности преподавателя;

3) выделение тематических групп показателей, или укрупненных показателей (например: «награды», «организационная работа», «продукты деятельности по подготовке учебных изданий, комплектов материалов», «повышение квалификации преподавателя» и др.).

Представленная таблица включает перечень индикаторов измерения преподавательского труда (табл. 1) без указаний на ранг достижений и на размер балльных начислений. После формирования списка индикаторов для установления количества баллов по каждому из них вузом нередко вводится корректирующий коэффициент в зависимости от стратегии развития вуза, от установленных вузом на определенный период приоритетов, проводится ранжирование вариантов одного показателя (например, при учете уровня конференции вводится различение видов научного мероприятия: международная,

российская, региональная, межвузовская, внутривузовская; разный коэффициент устанавливается за издание учебников и учебных пособий с грифом и без грифа и т. д.), однако это не является предметом нашего внимания. Назначение таблицы состоит в ревизии и систематизации принимаемых к учету показателей (индикаторов) преподавательского труда, значимых для руководства учреждений ВПО.

Таблица 1

**Индикаторы измерения преподавательского труда,
выявленные в результате анализа документов современных вузов о стимулировании
сотрудников и начислении надбавок преподавателям**

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
1	Образовательная деятельность	Индикаторы, фиксирующие факт деятельности преподавателя	Повышение квалификации преподавателя	<ul style="list-style-type: none"> – стажировка в зарубежных исследовательских организациях и ВУЗах; – прохождение переподготовки (курсов повышения квалификации) для реализации новых востребованных программ с предоставлением отчета, курс; – участие преподавателей в проектах и конкурсах, направленных на формирование их профессиональных и социально-психологических компетенций
			Сопровождение учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> – применение дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ; – проведение дополнительных занятий, консультаций со студентами (сверх запланированной учебной нагрузки); – сопровождение учебного процесса с использованием системы ДУ – поддержание в актуальном состоянии материалов по дисциплине в ИОС – разработка и применение интерактивных образовательных технологий – разработка и применение инновационных продуктов и методов обучения – разработка и участие преподавателя в проектах, обеспечивающих социально-профессиональные коммуникации;

Продолжение табл. 1

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
			Участие в разработке системы общественной отчетности	<ul style="list-style-type: none"> – проекты со школами, ССУЗами – проекты с ВУЗами – проекты с потенциальными работодателями – ведение сайтов, блогов, живых журналов; – ведение отдельных рубрик в СМИ; – руководство группами в социальных сетях; – участие в круглых столах, встречах и др. с докладами, презентациями в профессиональных сообществах, ассоциациях
		Награды	Награды	<ul style="list-style-type: none"> – получение преподавателем наград, поощрений, грамот от органов власти, бизнеса, общественных организаций, вузов, институтов, профессиональных сообществ
	Индикаторы, фиксирующие ближайшие результаты деятельности преподавателя	Продукты деятельности по подготовке учебных изданий, комплектов материалов	Продукты деятельности по подготовке учебных изданий, комплектов материалов	<ul style="list-style-type: none"> – изданный учебник, учебное пособие с грифом или без грифа; – изданные методические рекомендации, дидактические тесты и др.; – разработанная преподавателем УМК по преподаваемой дисциплине; – разработанная преподавателем ЭУМКД, в котором используются дистанционные образовательные технологии; – разработанная при участии преподавателя образовательная программа, доля участия – разработанная преподавателем рабочая программа дисциплины, шт.

Продолжение табл. 1

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
				<ul style="list-style-type: none"> – разработанная преподавателем новая программа дополнительного профессионального образования; – подготовленный учебный курс, читаемый преподавателем на иностранном языке (кроме преподавателей иностранных языков); – разработанный преподавателем фонд оценочных средств для оценки формируемых в рамках преподаваемой дисциплины компетенций
			Продуктивная научная работа со студентами	<ul style="list-style-type: none"> – руководство студентами или магистрантами, полученными награды за научные работы и инновационные разработки в конкурсах, за участие в выставках результатов практических научных разработок; – руководство студентами или магистрантами, полученными награды за участие в олимпиадах; – внедрение инновационных разработок студентов, магистрантов, аспирантов на кафедре, в институте, в подразделении университета под руководством преподавателя
II	Воспитательная деятельность	Индикаторы, фиксирующие деятельность преподавателя	Участие в организационно-воспитательной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> – кураторство; – участие в организации культурно-воспитательных мероприятий, проводимых университетом или его подразделениями (соревнования, выставки, эстафеты, студенческие КВН и др.) в качестве члена оргкомитета, в составе жюри и т. д.
			Наставничество	<ul style="list-style-type: none"> – руководство студентами или магистрантами, принявшими участие в спортивных соревнованиях или творческих конкурсах

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
		Индикаторы, фиксирующие ближайшие результаты деятельности преподавателя	Организационная деятельность, имеющая результатом пакет наград для студентов	<ul style="list-style-type: none"> – разрабатывать, организовывать, проведенное преподавателем культурно-воспитательное мероприятие для студентов (конкурс, соревнование, выставка, эстафета, КВН и др.); – руководство студентами или магистрантами, полученными награды за участие в спортивных соревнованиях или творческих конкурсах
III	Научно-исследовательская деятельность	Индикаторы, фиксирующие факт деятельности преподавателя	Участие в работе органов научного контроля	<ul style="list-style-type: none"> – выполнение обязанностей председателя диссертационных советов; – выполнение обязанностей ученого секретаря диссертационных советов; – выполнение обязанностей члена диссертационных советов
			Участие в работе научных сообществ	<ul style="list-style-type: none"> – участие в редколлегиях зарубежных журналов, входящих в Scopus – участие в работе конференций, конгрессов, круглых столов, вебинаров
			Деятельность по закреплению авторских прав на научный продукт	<ul style="list-style-type: none"> – направление в Роспатент заявки на изобретение

Продолжение табл. 1

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
			<p>Научное наставничество</p>	<ul style="list-style-type: none"> – руководство студентами, магистрантами и аспирантами в проектах, конференциях, конкурсах и выставках любого уровня с научными работами и инновационными работками
			<p>Организация научной деятельности студентов</p>	<ul style="list-style-type: none"> – организация НИР со студентами по научному направлению кафедр (СНО, научные кружки, лаборатории)
	<p>Индикаторы, фиксирующие ближайшие результаты деятельности преподавателя</p>		<p>Результативное повышение научной квалификации</p>	<ul style="list-style-type: none"> – защита кандидатской диссертации – защита докторской диссертации – получение звания – получение международного сертификата, подтверждающего уровень владения иностранным языком – получение международного сертификата, подтверждающего уровень владения методикой преподавания иностранных языков
			<p>Представление научному сообществу и закрепление результатов научной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – подтверждение в Роспатент заявки на изобретение – издание монографии, справочника, словаря, у.и.л. в зависимости от доли участия – публикация научных статей в изданиях Scopus, Web of Science и др., у.и.л. в зависимости от доли участия – публикация научных статей в изданиях ВАК, РИНЦ, у.и.л. в зависимости от доли участия – публикация научных статей в прочих сборниках научных трудов, у.и.л. в зависимости от доли участия – публикация в сборнике тезисов конференции, шт.

Окончание табл. 1

№	Кластер	Тип индикаторов	Тематическая группа индикаторов	Индикаторы
			<p>Организация работы по установлению научных контактов и представлению учеными результатов исследований</p>	<p>– разработанное, организованное, проведенное преподавателем научное мероприятие (конференция, конгресс, симпозиум, семинар, научная выставка, круглый стол, конкурс научных работ и др.);</p> <p>– подготовленный и изданный сборник научных трудов;</p> <p>– разработанное, организованное, проведенное преподавателем научное мероприятие для студентов (конференция, конгресс, симпозиум, семинар, научная выставка, круглый стол, конкурс научных работ и др.)</p>
IV	<p>Деятельность по привлечению финансовых активов</p>	<p>Индикаторы, фиксирующие факт деятельности преподавателя</p> <p>Индикаторы, фиксирующие ближайший результат деятельности преподавателя</p>	<p>Продуктивное научное наставничество</p>	<p>– подготовка научным руководителем кандидата наук;</p> <p>– руководство студентами, магистрантами и аспирантами в проектах, конференциях, конкурсах любого уровня с научными работами и инновационными разработками, отмеченными наградами, премиями, стипендиями</p> <p>– подготовка и направление в фонды (РНФ, РФФИ, РНФ и др.) заявок на гранты, контракты;</p> <p>– руководство НИР (по грантам, проектам, программам) и их исполнение;</p> <p>– руководство финансируемыми международными научными и образовательными проектами и их исполнение</p> <p>– привлечение внешних ресурсов в университет, институт (безвозмездные взносы, спонсорская помощь)</p>

Представленная обобщающая таблица может иметь практическое назначение, а именно служить решению задачи составления или коррекции подобного определяющего систему стимулирования ППС документа, жанр которого (приказ, положение, регламент и др.) вуз выбирает самостоятельно. Баллы, как правило, прямо конвертируются в количество начислений, составляющих надбавку к заработной плате преподавателя.

В связи с этим нельзя не отметить ряд трудностей и недочетов, возникающих при составлении документов такого рода:

- анализ преподавательского труда в этом случае ориентирован почти исключительно на определение размера стимулирующих выплат и не предполагает использование данных, собранных и представленных преподавателем, в иных целях;

- анализ преподавательского труда, предполагаемый в подобных документах, нацелен на фиксирование только новых накоплений, наработок преподавателя за установленный период, предшествующий периоду предоставления стимулирующих выплат, в то время как постоянные параметры (например, наличие научных степеней, званий, полученных в более ранние периоды; общее количество грантов и госконтрактов, свидетельствующее о потенциале преподавателя по привлечению финансовых активов, и др.) остаются неучтенными;

- во многих случаях деятельность преподавателя не поддается измерению, и внесенный в число показателей индикатор не может получить определенного значения;

- некоторые показатели предполагают фиксирование фактов, которые по своему свойству не поддаются проверке, так как могут быть фиктивно подтверждены руководителем;

- нередко не организовано проведение экспертной оценки представленного результата;

- неправомерно присвоение высоких значений для индикаторов, фиксирующих факт деятельности преподавателя, поскольку наличие

деятельности не является гарантией ее высокого качества и результативности;

– сомнительна целесообразность начисления баллов за выполнение функционала педагога (использование балльно-рейтинговой системы в учебном процессе и проч.);

– сомнительна целесообразность начисления баллов за работу, которая официально оплачивается вне балльной системы (куратор, ученый секретарь кафедры, ученый секретарь диссертационного совета, член редколлегии и под.).

Части недочетов из числа названных можно избежать при разработке документов о стимулировании преподавательского труда, внося коррективы в формулировки или исключив некоторые показатели.

Другие типичные свойства моделей стимулирования деятельности преподавателей дают основания к разработке методики управления преподавательским трудом, которая, также основываясь на применении системы индикаторов (показателей), должна быть инструментом управления и учитывать не только обновления данных, но и значимые достижения, которые имели место в предыдущие периоды, поскольку они характеризуют единицу ППС как обладающую высокой квалификацией и необходимым потенциалом для осуществления профессиональной деятельности в вузе. Индикаторы рассматриваются нами как аналитический и управленческий инструмент, ср.: «Если индикаторы для оценки задает вышестоящий орган, то подведомственные структуры будут стремиться обеспечивать положительную динамику тех показателей, по которым их оценивают, и таким образом реализовывать определенные приоритеты образовательной политики вышестоящего органа» [Агранович, 2008, с. 88]. На сегодняшний день аналитический потенциал методик стимулирования преподавательского труда по системе индикаторов остается не оцененным.

Литература

1. *Абакумова Н. Н.* Влияние новой системы оплаты труда на результативность труда научно-педагогических работников / Н. Н. Абакумова // *Управленец*. – 2011. – № 1–2. – С. 52–60.
2. *Агранович М. Л.* Индикаторы в экономике и управлении образованием / М. Л. Агранович // *Экономика образования*. – 2008. – № 4. – С. 88–104.
3. *Бедрачук И. А.* Об оплате труда в вузах / И. А. Бедрачук, Ю. В. Рожков // *Сибирская финансовая школа*. – 2009. – № 3. – С. 108–113.
4. *Богомолова И. С.* Сравнительный анализ систем оплаты труда в сфере высшего профессионального образования / И. С. Богомолова, К. Г. Кулешова // *Известия Южного федерального университета. Технические науки*. – 2012. – Т. 133. – № 8. – С. 21–29.
5. *Киреева В. П.* Экономические механизмы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вуза (экономическая составляющая образовательной политики вуза) / В. П. Киреева // *Вестник Брянского государственного университета*. – 2011. – № 1. – С. 47–55.
6. *Кормилин В. А.* Положение о материальном стимулировании ППС при оценке качества и объема выполняемой работы [Электронный ресурс] / В. А. Кормилин, Л. А. Боков ; Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники. – Томск : Изд-во ТУСУР, 2013. – 11 с. – Режим доступа : http://www.tusur.ru/export/sites/ru.tusur.new/ru/education/documents/inside/16.7_new.pdf
7. *Красинская Л. Ф.* Структура и содержание профессиональной деятельности преподавателя технических дисциплин / Л. Ф. Красинская // *Вестник СамГУ*. – 2006. – № 10/3 (50). – С. 26–34.
8. *Норкин Г. А.* Оптимизация системы стимулирования педагогической и научной деятельности профессорско-преподавательского состава вузов / Г. А. Норкин // *Вестник Российской академии естественных наук (Санкт-Петербург)*. – 2012. – № 4. – С. 163–166.
9. *О введении в действие новой редакции положения «О стимулировании труда профессорско-преподавательского состава»* : приказ № 82/03 от 03.02.2012 г. [Электронный ресурс] / Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Режим доступа : http://strategy.hse.ru/data/2012/02/07/1262510556/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%E2%84%96%2082_03%20%D0%B8%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D1%82%2003.02.2012.pdf
10. *Озерникова Т. Г.* Развитие стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов на основе системы сбалансированных

показателей / Т. Г. Озерникова, О. И. Гайнуллина // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – № 5. – С. 28.

11. *Положение* о стимулировании сотрудников кафедр и факультетов СамГУ (принято на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 8 ноября 2013 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://samsu.ru/sites/default/files/news_files/polozhenie_o_stimulirovanii_prinyato_8_noyabrya_2013_goda_.pdf.

12. *Регламент* установления разовых надбавок ученого совета в соответствии с новой системой материального стимулирования сотрудников ТПУ (Томского политехнического университета) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://portal.tpu.ru/appnews/files/1121/attachment_10.pdf.

13. *Соглашение* о внесении изменений в Коллективный договор государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Хакасский государственный университет им. Н. Ф. Катанова» на 2010–2013 г.г., продленного соглашением от 15 мая 2013 года на срок до трех лет от 26 декабря 2013 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://samsu.ru/sites/default/files/news_files/polozhenie_o_stimulirovanii_prinyato_8_noyabrya_2013_goda_.pdf.<http://khsu.ru/assets/templates/site/files/pologenie/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%20%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BC%D1%83%D0%BB%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B8-26.12.2013.pdf>.

14. *Шмидт Ю. Д.* Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза / Ю. Д. Шмидт, А. В. Купера // Университетское управление : практика и анализ. – 2006. – № 6. – С. 83–87.

© Щербина Елена Юрьевна (2014), начальник Управления развития и реализации образовательных программ, ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» (Екатеринбург), elena.sherbina@rsvpu.ru.