

## МОТИВЫ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Вопрос мотивации труда работников системы российского высшего профессионального образования в настоящее время является актуальным ввиду необходимости повышения заинтересованности академических работников в высоком качестве результатов их деятельности, привлечении в сферу образования и науки новых специалистов, повышением конкурентоспособности отечественного высшего образования на мировом уровне. Вопрос о том, какие мотивы движут работниками российского высшего образования, какие из них наиболее значимы, а какие пока на практике не удостоены внимания, но потенциально способны оказаться полезными при организации и управлении трудом в вузах, заслуживает подробного изучения.

**Ключевые слова:** мотивы; академическая деятельность; университет; преподаватель высшей школы.

Академическое сообщество выступает движущей силой любого университета. Следовательно, профессорско-преподавательский состав должен быть мотивирован для того, чтобы осуществлять свою академическую деятельность на самом высоком уровне. Его приверженность академической культуре также должна быть незыблемой. Данные факторы требуют определения и оценки мотивов академической деятельности профессорско-преподавательского состава высшей школы.

На первом этапе описания мотивов необходимо определиться с понятиями, используемыми в данной статье. Основой здесь служит академическая деятельность, выступающая объектом исследования. С точки зрения новой институциональной экономической теории ее можно определить как совокупность трансакций между двумя субъектами контрактных отношений – администрацией вуза и преподавателем, а также внешней стороной, совершаемых с целью производства конечных продуктов – человеческого капитала [1] и нового знания в четко определенных рамках, действующих в пределах университета. Достижение цели стремится к минимальным транзакционным издержкам [2]. Под трансакцией в данном случае будет пониматься передача права распоряжения результатами труда в процессе обмена между участниками контракта. Совершение трансакций предполагает наибольшую эффективность использования ресурсов производства академического продукта и организации труда.

Внешним субъектом контракта выступает профессорско-преподавательский состав, имеющий своей целью получение вознаграждения за потенциальный и фактический труд, выраженного в материальном и нематериальном виде. Внутренним субъектом выступает администрация вуза, имеющая своей целью производство и предоставление потребителям продукта, формирующего человеческий капитал, а именно высшего профессионального образования, в частности – набора компетенций будущей профессии, а также производство нового научного знания. Система академических стандартов [3] – формальный институт, действующий в рамках вуза, представляющий собой набор правил и принципов, служащих для регулирования отношений в процессе осуществления академической деятельности, и являющийся одним из средств коллективного контроля. Академические стандарты разрабатываются и принимаются всеми сторонами совместно по общему

согласию. Внешние и внутренние субъекты в совокупности представляют университет в целом. Поскольку данные субъекты осуществляют свою деятельность на основе контрактных соглашений, то весь университет может быть интерпретирован как система договоров.

При исследовании и выявлении мотивов, описанных в данной статье, был произведен анализ работ ведущих зарубежных и российских экономистов-теоретиков и социологов. В данном исследовании мотивами академической деятельности профессорско-преподавательского состава выступает набор условий, факторов, обстоятельств, побуждающих стороны к взаимодействию и достижению своих целей. Мотивы охватывают весь механизм академической деятельности как внутри него, так и внешне. Многообразие мотивов, рассматриваемых в контексте данной темы, требует упорядоченной классификации.

Для того чтобы осуществить этот процесс, необходимо выделить общие признаки, отвечающие одному определенному критерию классификации. Поскольку в осуществлении академической деятельности преподаватель взаимодействует с двумя сторонами, целесообразно первый критерий определить как «Место возникновения». По месту возникновения можно классифицировать мотивы на внутренние и внешние. Первые стимулируют осуществление деятельности преподавателя непосредственно в вузе, вторые – побуждают субъектов внешнего рынка труда входить в отрасль высшего профессионального образования. Внешние мотивы следует в свою очередь подразделять на общие и частные, поскольку субъекты, движимые этими мотивами, являются различными по масштабу охвата.

### 1. Внешние мотивы.

1.1. Высокие значения престижности академической профессии на рынке труда. Под престижностью в данном случае понимается выражение оценки обществом в целом или отдельным индивидом возможности потенциальной профессии удовлетворить широкий набор его потребностей как низших, так и высших порядков [4] по ряду критериев. Значение престижности определяется по совокупности ее составляющих частей, которые в свою очередь также являются внешними мотивами.

1.2. Высокая значимость статуса преподавателя в обществе. Значимость определяется возможностью потенциальной профессии удовлетворять потребности индивида, не зависящие от материальной стороны их

выражения. Иными словами, это возможность получения нематериального дохода от роли, занимаемой в обществе. Частным случаем здесь может являться обладание правом принятия управленческих решений, способных сильно влиять на социальные группы различной величины вплоть до общества в целом. Преподаватели вузов обладают таким правом при составлении учебных программ для различных дисциплин и курсов в соответствии с образовательными стандартами нового поколения. Именно они, по сути, принимают решение о том, какими знаниями, умениями, навыками и опытом будут владеть трудовые ресурсы экономики страны. Высокая значимость статуса прямо пропорциональна степени ответственности за качество результатов, получаемых в итоге.

1.3. Величина дохода академического работника и конкурентоспособность дохода на рынке труда по сравнению с остальными сферами экономики. Величина дохода является абсолютной, выражается в стоимостном (денежном) эквиваленте и представляет собой материальное вознаграждение за труд. Конкурентоспособность дохода – величина относительная и выражает способность материального дохода академического работника превосходить доходы от деятельности в прочих сферах экономики. Поскольку расчет большого количества индивидуальных показателей отношения дохода академических работников к доходу, получаемому при прочих равных условиях в каждой отрасли экономики, не рационален, наиболее предпочтительно производить расчет, используя отношение усредненных показателей дохода академических работников за год и доходов в среднем по экономике, рассчитанных по региону или стране в целом.

1.4. Высокая репутация вуза. Как правило, репутация вуза выражается в его рейтинге среди вузов страны или региона. Рейтинг определяется согласно существующей методике [5].

1.5. Оптимальная система академического контракта (постоянный найм, срочный контракт, смешанный контракт). Привлекательность той или иной системы академического контракта и в то же время ее эффективность в первую очередь зависят от целей, которые ставит перед собой работник, от специфики его работы. Проблеме выбора оптимальной системы академического контракта посвящено немало обсуждений и исследований как российских, так и зарубежных авторов. Здесь сформировалось преимущественно две точки зрения. С одной стороны, система постоянного найма дает преподавателям широкий набор возможностей проявлять себя в различных направлениях академической деятельности, пользуясь возможностями академической свободы и получая академическое вознаграждение в полной мере [6]. По мнению сторонников данного положения, система срочных контрактов не представляет таких возможностей, более того, она создает риски для проведения долгосрочных научных исследований. С другой стороны, система постоянного найма, предоставляя гарантии стабильности, провоцирует преподавателей к проявлениям оппортунистического поведения, ведет к снижению мотивации к труду и как следствие – к снижению качества и эффективности работы в целом [7]. Исходя из этих положений, можно

заключить, что система контракта способна служить мотивом тогда, когда она сочетает в себе элементы двух ранее описанных систем, зависит от специфики работы и ее длительности, составляется индивидуально, исходя из предпочтений и возможностей каждого работника.

1.6. Высокая степень интегрированности вуза в общенациональное (мировое) академическое сообщество. Данный фактор подразумевает создание возможностей для сотрудничества между различными группами преподавателей, ученых, а также для эффективного академического обмена. Высокая интегрированность университета в мировое научное сообщество будет способствовать его пополнению профессиональными и квалифицированными кадрами за счет высокой мобильности, а также снижению издержек на поиски подходящей базы для осуществления работ (проведения исследований). Поскольку академические работники являются одним из ядерных звеньев креативного класса [8], значение интегрированности, наличия большого количества каналов связи между учебными, научными учреждениями и благоприятных условий работы велико в вопросе формирования статуса вуза. Степень интегрированности целесообразно определять отношением количества образовательных и научных учреждений, с которыми установлено результативное долгосрочное сотрудничество, к количеству учреждений, не имеющих таких отношений с данным вузом, но способных принести положительные результаты при условии их наличия.

1.7. Высокий академический уровень коллектива (профессорско-преподавательского состава). Академический уровень коллектива характеризуется наличием у работников научных степеней и званий, результатов в научной, преподавательской и административной деятельности. Чем больше доля работников высокого уровня в коллективе, тем больше вероятность наличия высоких академических стандартов и их соблюдения. Уровень коллектива целесообразно оценивать исходя из среднего показателя индивидуального рейтинга преподавателей по подразделению.

## 2. Внутренние мотивы.

2.1. Высокая степень развитости и влияния академических стандартов университета. Академические стандарты выступают институциональным регулятором отношений между субъектами академической деятельности университета, непосредственно влияющим на их статус и репутацию. Суть стандартов состоит в наличии ряда требований, согласно которым осуществляется деятельность внутри университета. Данные требования должны в наибольшей степени быть направлены на снижение транзакционных издержек внутри коллектива и их проявлений, таким образом непосредственно влияя на уровень эффективности и качества работы. Способность выполнять эту функцию и является критерием эффективности и значимости академических стандартов. Они выступают основой (основными принципами) управления и регулирования отношений внутри коллектива университета.

2.2. Низкий уровень транзакционных издержек в коллективе университета (подразделения), в число которых включаются «антимотивы», такие как ис-

числяемый уровень асимметрии информации [9] между администрацией университета (отделов, департаментов), факультета, кафедры и преподавателями; исчисляемый уровень проявления оппортунистического поведения [9] преподавателей и администрации; «издержки разногласий и непонимания», возникающие между работниками при выработке управленческих решений и процессе производства академического продукта. Чем уровень издержек ниже, тем лучше эффективность деятельности академических работников.

2.3. Система управления академическим процессом (производством академического продукта). Также можно назвать данный мотив рациональной системой контроля качества работы преподавателей. Сюда относится уже существующая система индивидуального рейтинга преподавателя, однако вопрос о ее эффективности остается открытым в связи с тем, что вознаграждение за выполнение плана в большинстве случаев не оправдано теми трудозатратами, которые осуществляются фактически. В настоящее время система рейтинга работает по принципу получения академического вознаграждения не за выполнение плана, а за неполучение административных санкций работником. Однако в зависимости от формы контракта и специфики работы система контроля также может включать и периодическую отчетность по выполняемой работе. Причем периодичность целесообразно увеличивать до недельной отчетности или даже до ежедневной, что позволит администрации либо самому коллективу преподавателей (исследовательской группы) оперативно отслеживать текущее состояние работы и управлять процессом выполнения работы.

2.4. Система прогрессивной мотивации профессорско-преподавательского состава. Данный мотив позволяет работнику приобретать новый статус и уровень квалификации. Причем система должна носить простой и позитивный для восприятия работника характер и не быть направленной на создание психологических препятствий, проявляющихся в виде жестких требований под угрозой санкций за невыполнение должностных обязанностей и перевода на более низкие должности. В то же время следует обращать внимание на «полезность» работника и с помощью системы мотивации не позволять ему долгое время оставаться на одном уровне статуса. Сущность системы может заключаться в постепенном открытии доступа ко всем возможностям академической свободы и материального вознаграждения по мере выполнения ряда условий с обозначенными ранее допущениями.

Обобщая полученную классификацию по месту возникновения, можно сформировать второй основной критерий, определяющий характер проявления мотивов академической деятельности. Здесь можно выделить два основных типа – экономические и неэкономические.

Экономические мотивы по характеру своего проявления побуждают субъекта академической деятельности заниматься ею с целью получения материального и схожего с ним по свойствам вознаграждения за свой труд. Их можно в свою очередь подразделить на чистые и производные. К первой группе (чистые) отно-

сится стабильный доход и наличие денежных премий и надбавок. Иными словами, то вознаграждение, которое способно возвращаться в виде фиксированного объема стоимостного измерителя, представленного национальной валютой. Ко второй группе (производные) относятся доходы, не имеющие прямого денежного выражения в рассматриваемый момент. Таковыми могут быть основное (определенное законодательством РФ) и дополнительное (закрепленное в локальных нормативных актах университета) социальное обеспечение, льготы, длительный отпуск.

Неэкономические мотивы заставляют работника преследовать иные цели, отличные от рассмотренных в предыдущей группе. Именно эти мотивы являются специфичными для академической деятельности, так как ни в одной другой сфере более не встречаются. В первую очередь к ним относится возможность использования в своей деятельности академической свободы, выражающейся в свободе научного творчества, выбора направления исследования, отсутствии барьеров и препятствий при оглашении результатов исследований, содействии и помощи в продвижении перспективных научных исследований. Помимо этого, к этой группе относится и возможность получения академического вознаграждения, выражающегося в общественном признании среди научного сообщества, появлении последователей и учеников, повышении профессионального уровня и статуса самого работника. Эти два основных неэкономических мотива направлены на удовлетворение потребностей высокого уровня и могут иметь влияние на тех работников, для которых с течением времени значение экономических мотивов становится ниже. Однако существует риск того, что вновь пришедший в отрасль высшего образования молодой специалист будет заинтересован лишь в материальной отдаче от своей работы, не имея стимулов двигаться дальше по карьерной лестнице в области преподавания, науки или административной работы. Поэтому для предотвращения такой ситуации необходим своего рода «мост» между экономическими и неэкономическими мотивами. Таким «мостом» может служить создание возможностей для проявления творческих (креативных) способностей работника, обмен опытом с коллегами, стажировки в других вузах и за рубежом, поощрение генерирования новых идей в своей научной области на уровне вуза, сопутствующие этому условия, такие как свободный рабочий график, неформальная атмосфера в коллективе, «мягкие» формы контроля, преобладание роли академических стандартов над жесткими предписаниями, регулирующими деятельность коллектива.

Сопоставляя классификации по двум основным критериям, можно сделать вывод о том, что внешние мотивы в большинстве своем сопоставимы с экономическими, в то время как внутренние имеют характер неэкономических мотивов. Хотя эти группы находятся в зависимости друг от друга по силе проявления того или иного мотива, часть из них может по значению преобладать над остальными. В ситуации с академической деятельностью в российском высшем профессиональном образовании на данный момент наблюдается доминирование неэкономических мотивов над эконо-

мическими по отдельным пунктам классификации, что подтверждается данными мониторинга [10]. Это подтверждает необходимость более детального изучения мотивации труда преподавателей в российских высших

учебных заведениях с целью выявления скрытых факторов, оказывающих положительное или отрицательное влияние на качество и эффективность их деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Becker Gary S.* Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 2<sup>nd</sup> ed. Cambridge : NBER, 1975. URL: <http://www.nber.org/books/beck75-1> (дата обращения: 19.08.2012).
2. *Williamson Oliver E.* The economic institutions of capitalism: firms, markets, relational contracting. N. Y. : The Free Press, 1985. URL: [http://sp.uconn.edu/~langlois/Williamson\(1985\),chapter1.pdf](http://sp.uconn.edu/~langlois/Williamson(1985),chapter1.pdf) (дата обращения: 7.08.2012).
3. *Маркс Д.* Академические стандарты как общественные блага. Возможности для оппортунистического поведения : пер. с англ. // Вопросы образования, 2005. № 4. С. 127–151. URL: <http://www.hse.ru/sci/publications/4632987.html> (дата обращения: 29.07.2012).
4. *Маслоу А.* Мотивация и личность : пер. с англ. СПб. : Евразия, 2001. 478 с.
5. *Методика* построения национального рейтинга университетов 2011 г. // Национальный рейтинг университетов. URL: <http://univer-rating.ru/txt.asp?rbr=30&txt=Rbr30Text5976&Ing=0> (дата обращения: 15.08.2012).
6. *Макферсон М., Шанцро М.* Проблемы контрактов постоянного найма в высшем образовании // Контракты в академическом мире / под ред. М.М. Юдкевич. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 31–56.
7. *Бесс Дж.* Контракты, бюрократия и мотивация преподавателей: возможные эффекты отсутствия постоянного найма // Контракты в академическом мире / под ред. М.М. Юдкевич. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. С. 57–90.
8. *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее. М. : Классика-XXI, 2005. 430 с.
9. *Уильямсон О.* Поведенческие предпосылки современного экономического анализа // THESIS. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 1993. Вып. 3. С. 39–49.
10. *Преподаватели* образовательных учреждений: трудовые практики и мотивация труда. Информационный бюллетень. М. : ГУ-ВШЭ, 2010.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 14 марта 2012 г.