

УДК 331.101.3

И.П. Телегина, И.В. Краковецкая**ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ НА ОСНОВЕ
ИННОВАЦИЙ**

В период становления инновационной экономики проблема управления трудовыми ресурсами признается особо актуальной во многих странах мира. Показано, что кадровый потенциал высшей школы играет важную роль в активизации инновационной деятельности, при этом мотивация персонала является основным средством обеспечения его оптимального использования и мобилизации. Поэтому сегодня важной является задача разработки эффективного практического инструментария для оценки мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы, позволяющего выявить основные аспекты управления человеческими ресурсами, знание которых необходимо для развития различных отраслей инновационной экономики.

Ключевые слова: мотивация персонала, трудовой потенциал, кадровый ресурс, инновация, высшая школа.

В настоящее время способность страны эффективно управлять своими трудовыми ресурсами является главным источником её долговременного процветания, особенно в условиях ускоряющегося научно-технического прогресса и усиливающейся конкурентной борьбы. В современной экономике наибольшую ценность представляет интеллектуальный потенциал человека, его возможности и способности к осуществлению инновационной деятельности. Значимость образования в современном мире приобретает особое значение, поскольку в течение всей жизни человек сталкивается с проблемой необходимости постоянного обновления знаний и освоения новых профессиональных областей. Формирование в России инновационной экономики ставит перед высшей школой задачи обеспечения приоритетных направлений развития науки, технологий, техники, отраслей экономики и внедрения в производство высоких технологий [1. С. 94].

Высшая школа России имеет большой инновационный потенциал, способный оказать значительное воздействие на активизацию инновационной деятельности страны в целом и регионов в частности. Государственная политика, направленная на адаптацию высшего профессионального образования в условиях модернизации экономики, выдвигает особые требования к интеллектуальным способностям преподавателей и сотрудников. Но повышение качества образования невозможно обеспечить без внедрения эффективной системы мотивации преподавателей высшей школы. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность всех видов деятельности предприятия. Проблема мотивации труда является одной из основных в организационном управлении, поскольку от четко разработанной эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные

результаты деятельности организации в целом. В связи с этим всестороннее изучение системы мотивации трудовой деятельности актуально как для органов власти страны и регионов, так и для руководителей высших учебных заведений [2. С. 36].

Исследования проблематики оценки потенциала мотивации персонала вуза рассматриваются в научных трудах Дж.Р. Хакмана, Г.Р. Олдхэма, И.П. Пономарева, М.И. Магуры, М.Б. Курбатовой. Описываемая ими оценка мотивации персонала относится к одной из ее форм, а именно мотивации работой, мотивации, возникающей у сотрудника организации при выполнении самой работы. Согласно «Теории характеристик работы» Дж.Р. Хакмана и Г.Р. Олдхэма в содержании работы существует ряд факторов, которые мотивируют работника. Мотивация работой создается в процессе выполнения работы, что приводит к самовоспроизводству вознаграждения. В современной науке эта теория получила название редизайна труда, в соответствии с которой мотивированность работой следует измерять посредством пяти характеристик:

- 1) разнообразие работы;
- 2) законченность работы;
- 3) значимость работы;
- 4) автономность в работе;
- 5) обратная связь с работой.

Эти характеристики по теории редизайна труда находятся в определенной взаимосвязи. Признанный основоположник отечественных наук о труде В.А. Ядов описал основную тенденцию в развитии теоретико-методологических парадигм экономики труда, имеющих большое значение для понимания специфики различных подходов к исследованию мотивации. Исследования под руководством В.А. Ядова показали, что трудовая мотивация имеет двухслойную диспозиционную структуру и состоит из ядра ведущих мотивов, которое зависит от конкретных обстоятельств труда и жизни работников [3. С. 97].

Как показывают социологические исследования, сегодня ведущими мотивами осуществления субъектами трудовой деятельности являются материальные (денежные) стимулы (стабильность и повышение денежного вознаграждения – зарплата, премии и др.). Однако получение материальных выгод не является для них сверхзначимой ценностью, ради достижения которой они занимаются профессиональной деятельностью [4. С. 54]. Это утверждение справедливо для системы приоритетов трудовой деятельности преподавателей высших учебных заведений (рис. 1).

Ведущие мотивы трудовой деятельности преподавателей вузов:

- самореализация – престиж специальности, имидж и престиж вуза, возможность карьерного роста;
- познавательный процесс, поиск истины – интерес к выбранной специальности, желание вести научно-исследовательскую деятельность, творческий характер и содержание работы;

- социальные мотивы – желание передать знание и опыт молодому поколению, интерес к кураторской (воспитательной) работе, желание принести пользу обществу;
- материальные стимулы – высокооплачиваемая работа (постоянный рост заработной платы), возможность дополнительного заработка;
- самоутверждение и саморазвитие – возможность повышения квалификации, признание в виде ученых степеней и званий, возможность развития интеллектуального потенциала, семейная династия;
- прочие мотивы – удобный график работы, продолжительный отпуск в летний период, работа в государственном учреждении, благоприятная интеллектуальная и культурная среда и др. [5. С. 64].

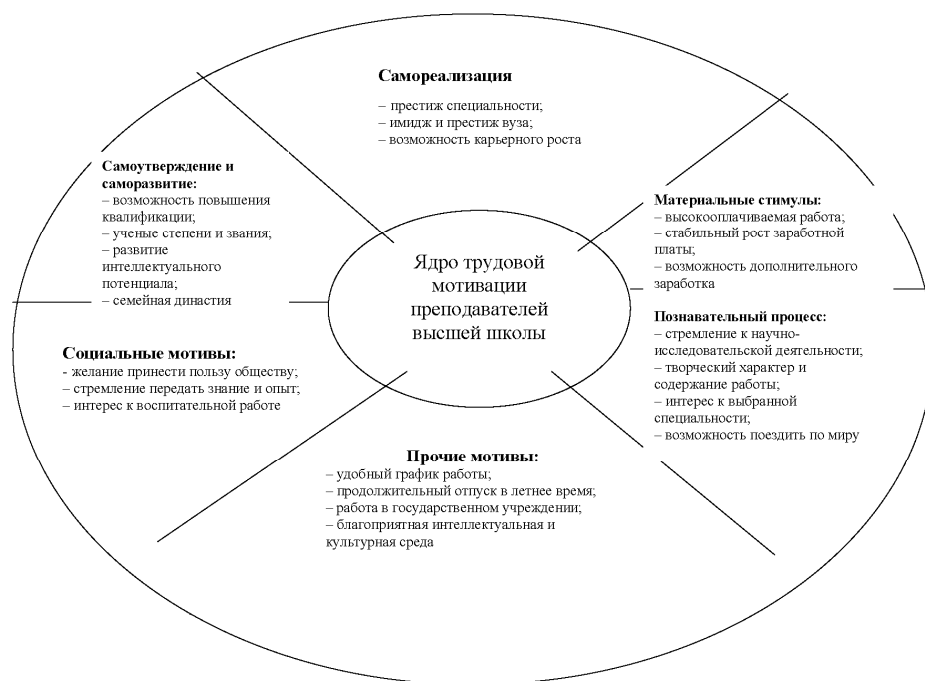


Рис. 1. Ведущие мотивы трудовой деятельности преподавателей высшей школы

В настоящее время важной задачей является создание методологической базы для комплексной оценки системы мотивов – «потенциала мотивации к инновациям», оказывающего влияние на трудовую деятельность преподавателей высшей школы на основе инноваций.

Особо актуально определить систему мотивов, побуждающих преподавателей заниматься инновационной деятельностью. Инновационный потенциал педагогического коллектива раскрывается в способности к саморазвитию и реализации инновационных идей, проектов и технологий.

Под инновацией в образовании следует понимать нововведение, предназначенное для разрешения сложившейся проблемной ситуации с целью оптимизации учебного процесса, повышения его качества и организации благо-

приятных условий для проведения занятий преподавателям и сотрудникам высшей школы [6. С. 35].

Понятия «инновация» и «новшество» часто путают между собой. А.В. Хуторской в своей книге «Педагогическая инноватика...» указывает на то, что новшество – это потенциально возможное изменение, а нововведение (инновация) – реализованное изменение, ставшее из возможного действительным [7. С. 87].

В системе высшего профессионального образования выделяются следующие виды инноваций:

- внутрипредметные инновации;
- общеметодические инновации;
- идеологические инновации;
- административные инновации.

Первые три вида инноваций чаще всего не требуют значительных затрат, и главным фактором, сдерживающим их внедрение, бывает педагогический консерватизм, а административные инновации подчас требуют перестройки системы управления и потому трудноосуществимы без эффективной системы мотивации персонала.

Для принятия своевременных управленческих решений часто не хватает объективной информации. Достоверным источником информации о социальных характеристиках участников рынка труда, их потенциале, мотивах трудовой деятельности и материальном благополучии могут служить результаты маркетинговых исследований.

Маркетинговые исследования – это систематическое и объективное выявление, сбор и анализ, распространение и использование информации.

С целью оценки инновационного потенциала и мотивации педагогического коллектива к инновационной деятельности целесообразно провести маркетинговое исследование методом «опрос». Респондентам для заполнения предлагается анкета, состоящая из вопросов, объединенных в 4 блока: социально-демографический, профессионально-квалификационный, мотивационный и готовности к инновационной деятельности. Далее, используя количественные и качественные методы обработки информации, получаем ряд показателей для оценки инновационного потенциала преподавателей высшей школы, на основе которых формируются следующие индикаторы:

- 1) восприимчивость преподавателей вуза к инновациям;
- 2) информационная готовность педагогического коллектива вуза;
- 3) уровень мотивационной готовности педагогического коллектива к инновациям.

По каждой группе рассчитываются весовые коэффициенты. При комплексном оценивании, наряду с полученными количественными показателями, применяется метод экспертных оценок. Результаты маркетингового исследования мотивации трудовой деятельности на основе инноваций могут использоваться для корректировки действий при поиске необходимых специалистов, определения политики их привлечения и удержания в системе высшего образования.

На потенциал мотивации оказывает влияние ряд факторов (рис. 2).

В.А. Ядов показал, что трудовая мотивация состоит из ядра ведущих мотивов и зависит от конкретных условий труда и жизни работников. Так, на трудовую мотивацию преподавателей высшей школы окажут влияние факторы, представленные на рис. 2.



Рис. 2. Факторы, оказывающие влияние на систему мотивации преподавателей высшей школы

Таким образом, обобщенные в базы данных результаты маркетинговых исследований могут дать детальную информацию о мотивации трудовой деятельности на основе инноваций, необходимую для разработки стратегии управления человеческими ресурсами. Разработка эффективной системы мотивации инновационной деятельности преподавателей и сотрудников высшего профессионального образования имеет важное значение как для развития теоретических основ управленческой практики в России, так и для будущего инновационного развития экономики.

Литература

1. Андреев К.Л., Еремеев М.А. Теоретические аспекты исследования мотивации персонала в контексте экономики труда // Вестник ВГУ. Сер.: Экономика и управление. 2008. № 1.
2. Сафонова О.М. Особенности профессиональной мотивации преподавателей экономических вузов // Высшее образование в России. 2009. № 9.
3. Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути исследования // Советская социология. М.: Наука, 1982. Т. 2.
4. Милыева Л.Г., Подольная Н.П. Маркетинговые исследования на локальном рынке труда депрессивного региона // Маркетинг в России и за рубежом. 2001. № 5.
5. Хатунцев А.Н. Маркетинговые исследования рынка профессиональных знаний и навыков: карьерное планирование // Маркетинг в России и за рубежом. 2003. № 1.
6. Шевченко Д.А. Маркетинговый анализ молодежного рынка труда и образования [Электронный ресурс]. URL: <http://rhr.ru/index/jobmarket/russia/5547,0.html?pm=1>.
7. Хуторской А.В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика. М.: Изд-во УНЦ ДО, 2005. 222 с.