

**Коварда Владимир Васильевич**

кандидат физико-математических наук,  
доцент кафедры таможенного дела  
и мировой экономики  
Юго-Западного государственного университета

**Старых Светлана Алексеевна**

аспирант кафедры таможенного дела  
и мировой экономики  
Юго-Западного государственного университета

## АНАЛИЗ МОТИВАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ВУЗОВ В ДОСТИЖЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)

**Аннотация:**

В настоящее время особое место занимает вопрос повышения производительности деятельности как ключевой в повышении эффективности и конкурентоспособности. Мотивационная составляющая в достижении цели занимает основное место, при этом система мотивации должна носить точечный характер, т. е. создавать наибольшие побудительные мотивы достижения конкретных, четко определенных целей при наименьших возможных затратах. Результат деятельности оценивается системой критериев, характеризующих достижение конкретных показателей. Целью статьи является определение эффективности системы мотивации вузов Курской области посредством анализа эффективности их функционирования (т. е. чем эффективнее вуз, тем более эффективно мотивированы его сотрудники). Для оценки были выбраны основные показатели эффективности деятельности высших учебных заведений Курской области за 2016 г., в качестве которых выступили результаты мониторинга эффективности деятельности вузов. В итоге было осуществлено ранжирование вузов в зависимости от того, в какой мере достигнуты контрольные показатели, и сделан вывод об эффективности системы мотивации.

**Ключевые слова:**

мотивация, мотивационная деятельность, мониторинг эффективности деятельности вузов, критерии эффективности деятельности, образовательная деятельность, международная деятельность, научно-исследовательская деятельность, финансово-экономическая деятельность, заработная плата профессорско-преподавательского состава, трудоустройство.

**Kovarda Vladimir Vasilyevich**

PhD in Physical and Mathematical Sciences,  
Associate Professor,  
Customs and World Economy Department,  
Southwest State University

**Starykh Svetlana Alekseevna**

PhD student, Customs  
and World Economy Department,  
Southwest State University

## ANALYSIS OF UNIVERSITY PERSONNEL MOTIVATION FOR THEIR EFFECTIVENESS (BY A CASE STUDY OF KURSK REGION)

**Summary:**

Nowadays, increasing productivity as a key element in enhancing the effectiveness and competitiveness is of particular interest. The motivational component is essential in achieving goals. At the same time, the inducement program should be targeted, i.e. it has to create the greatest incentives to reach specific and clear goals at the lowest possible cost. The performance is assessed by the system of criteria describing the achievement of specific targets. The research objective is to determine the effectiveness of the inducement program in the Kursk region universities through the analysis of their performance (i.e. if the university is more efficient, its employees are more effectively motivated). The assessment was based on the key performance indicators of the universities in the Kursk region for 2016, including the findings of Higher Education Institutions Effectiveness Monitoring. Finally, the universities were ranked according to their benchmarks. It is concluded that their inducement program is effective.

**Keywords:**

motivation, motivational activities, Higher Education Institutions Effectiveness Monitoring, performance criteria, educational activities, international activities, research activities, financial and economic activities, salary of faculty, employment.

В современных экономических и политических условиях развития постиндустриального общества необходимость перманентного роста эффективности производства конкурентоспособной по цене и качеству продукции приводит к возрастанию роли и значимости человеческих ресурсов в аспекте использования человеческого капитала как главной производительной силы в функционировании и развитии социально-экономических систем. Роль человеческих ресурсов тем более повышается, что они одновременно являются как генераторами и производителями инноваций, так и создают спрос на них, т. е. используют результаты инновационной деятельности. Таким образом, эффективность развития экономики в значительной мере зависит от объема инвестиционных средств, направленных на формирование человеческого капитала, эффективности их использова-

ния, а также уровня человеческих ресурсов. Это подтверждает мнение о том, что главным конкурентным преимуществом России являются человеческие ресурсы, на качественном формировании и использовании которых базируется повышение эффективности социально-экономического развития. Одним из самых важных этапов формирования и развития квалифицированных человеческих ресурсов является обучение в высшем учебном заведении, от качества образовательного процесса в котором во многом зависит эффективность развития человека в будущем.

Значимость повышения эффективности формирования и использования человеческого капитала определяется как совокупность инструментов и способов воздействия на человеческие ресурсы, которые используют органы власти в целях повышения темпов экономического роста и инновационного развития [1]. В вузах подобное воздействие осуществляет профессорско-преподавательский состав (ППС), мотивацией которого определяется качество и эффективность подготовки будущих специалистов.

Следует также отметить, что профессиональная подготовка человеческих ресурсов высшей квалификации формируется в высших учебных заведениях, поэтому важнейшей задачей государства является приоритетное внимание к вопросам образования [2]. В целом университеты представляют собой центры высшего образования, где преподаватели играют особую роль в обеспечении высокого качества образования, разносторонне развивая своих студентов как самостоятельных личностей глобального мира. Однако это возможно только тогда, когда преподаватели достаточно мотивированы для эффективного выполнения своих целей [3].

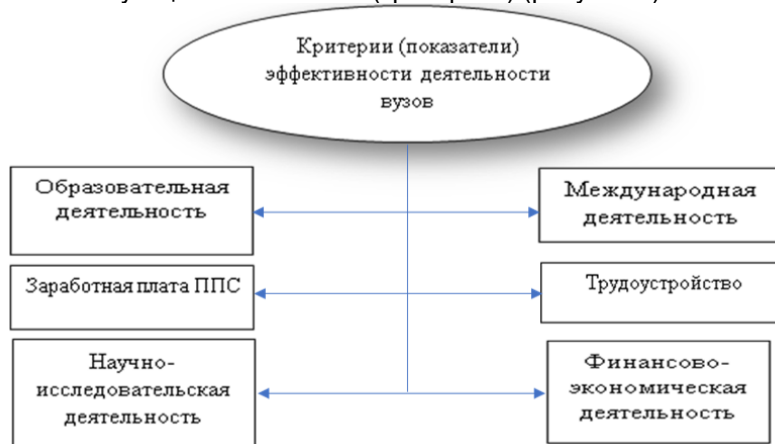
Анализ передовых практик в сфере мотивации ППС представляет интерес для всех вузов, однако выявить наиболее успешные с этой точки зрения учебные заведения представляется сложным процессом.

Следует отметить, что требование к квалификации зачастую имеет обратную связь с пожеланиями работников к условиям труда и уровню материального обеспечения. В итоге возникает необходимость формирования, развития и модернизации системы мотивации, отвечающей требованиям структуры и перспективам экономики, рыночной конъюнктуры.

Согласно положению стандарта ГОСТ Р ИСО 90011, «персонал, выполняющий работу, влияющую на качество продукции, должен быть компетентным в соответствии с полученным образованием, подготовкой, навыками и опытом». Преподаватель высшей школы, помимо транслятора специальных знаний, является носителем общечеловеческих ценностей и национальной культуры, и от того, насколько он заинтересован в своей работе, зависит передача знаний студентам [4].

Таким образом, нами рассматривается эффективность деятельности вузов как показатель результативности мотивации человеческих ресурсов, которые выполняют совокупность критериев, характеризующих достижение целей организации. Следовательно, мы проводим анализ эффективности мотивации сотрудников вузов в обратном направлении, исходя из следующего посыла: чем эффективнее система мотивации в вузе, тем эффективнее его деятельность (тогда более эффективное функционирование вуза будет означать наличие более результативной системы мотивации).

Для того чтобы определить, насколько деятельность эффективна, необходимо определить критерии, характеризующие различные стороны деятельности организации. На основании данных мониторинга эффективности вузов выделяют следующие направления деятельности вузов, выраженные в соответствующих показателях (критериях) (рисунок 1).



**Рисунок 1 – Критерии (показатели) эффективности деятельности вузов**

В настоящее время в Курской области функционируют 5 основных государственных организаций высшего образования:

- 1) ФГБОУ ВО «Курская государственная академия имени И.И. Иванова»;

- 2) ФГБОУ ВО «Курский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения РФ;
- 3) ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (КГУ);
- 4) ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет» (ЮЗГУ);
- 5) Курский филиал ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ».
- Рассмотрим эффективность деятельности вышеуказанных вузов в 2016 г. по конкретным показателям с указанием пороговых значений, утвержденных Министерством образования и науки РФ (таблица 1).

**Таблица 1 – Эффективность деятельности вузов за 2016 г.**

Наименование высшего учебного заведения	Образовательная деятельность	Научно-исследовательская деятельность	Международная деятельность	Финансово-экономическая деятельность	Зарботная плата профессорско-преподавательского состава	Трудоустройство
Курская государственная сельскохозяйственная академия имени профессора И.И. Иванова	55,64	64,98	1,04	1726,96	156,92	65
Курский государственный медицинский университет	68,64	68,41	31,8	1866,44	157,18	80
Курский государственный университет	64,16	8,67	1,06	1395,29	146,47	103,9
Юго-Западный государственный университет	60,38	265,3	5,07	1393,76	148,5	70
Финансовый университет при Правительстве РФ	60,77	59,19	–	1219,07	158,53	0
Пороговое значение	60	51,28	1	1327,57	133	75

Из данных таблицы 1 следует, что пороговое значение эффективности образовательной деятельности пересекли все вузы, кроме Курской государственной сельскохозяйственной академии имени профессора И.И. Иванова. Наиболее высокие показатели данной деятельности показал Курский государственный медицинский университет с показателем 68,64 (пороговое значение – 60), что отражает рисунок 2.

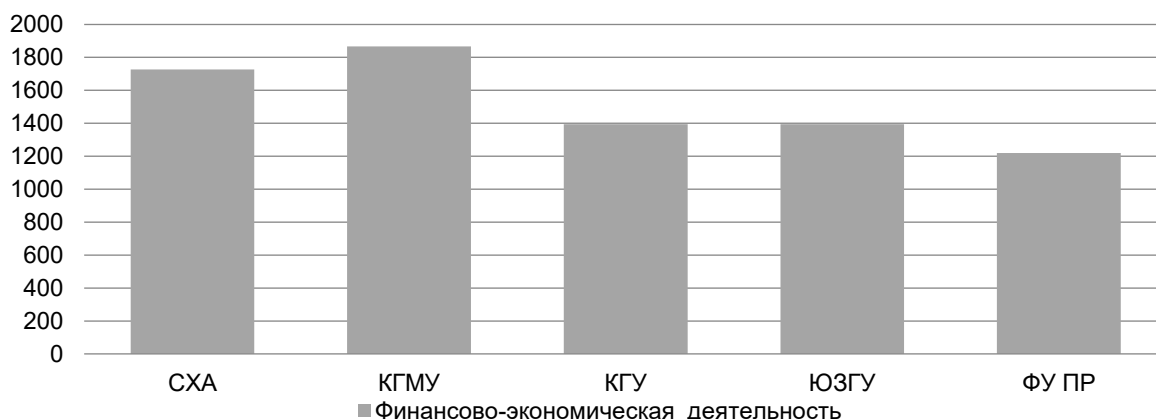
Лидером в научно-исследовательской деятельности является Юго-Западный государственный университет с показателем 265,3 (пороговое значение – 51,28), но самый низкий уровень в Курском государственном университете (8,67).



**Рисунок 2 – Анализ образовательной деятельности вузов за 2016 г.**

Международная деятельность не развивается в Курском филиале Финансового университета при Правительстве РФ, это объясняется отсутствием связей с иностранными государствами. Курский государственный медицинский университет с показателем 31,8 (пороговое значение – 1) занял 1-е место, ЮЗГУ – 2-е место с показателем 5,07. Такое значение Курского государственного медицинского университета во многом связано с традиционным интересом иностранных студентов (в основном из Азии и Африки) к медицинским специальностям.

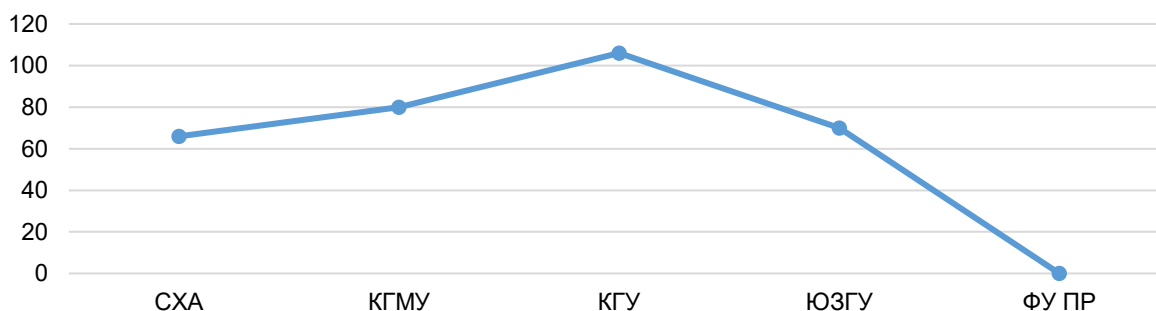
Финансово-экономическая деятельность не достигла порогового значения только в Курском филиале Финансового университета при Правительстве РФ (1219,07) (рисунок 3).



**Рисунок 3 – Финансово-экономическая деятельность вузов за 2016 г.**

По данным мониторинга эффективности деятельности вузов, в разделе «заработная плата профессорско-преподавательского состава» лидерство занимает Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ, следом за ним идет Курский медицинский университет. В целом по данному показателю все вузы Курской области преодолели пороговое значение (133).

Трудоустройство – самый проблемный и противоречивый показатель для рассматриваемых вузов. Пороговое значение преодолели Курский медицинский университет и Курский государственный университет. Отрицательный показатель характерен для Курского филиала Финансового университета при Правительстве РФ (рисунок 4).



**Рисунок 4 – Трудоустройство выпускников основных вузов Курской области за 2016 г.**

Деятельность вуза считается эффективной при наличии 4 и более показателей. В целом все рассматриваемые вузы являются эффективными, так как выполняют минимальное количество необходимых показателей деятельности. В зоне риска находится Курский филиал Финансового университета при Правительстве РФ (выполняется 3 показателя).

Лидерами, по данным мониторинга, являются следующие организации высшего образования:  
1-е место – Курский государственный медицинский университет (6 из 6);

2-е и 3-е места – Юго-Западный государственный университет и Курский государственный университет (5 из 6).

Таким образом, эффективность деятельности вузов, направленная на достижение значений основных критериев, позволяет сделать вывод, что наряду с материальными методами мотивации активно применяются и нематериальные, свидетельством чему в определенной степени является ЮЗГУ, который по показателю эффективности занимает 2–3-е место в рейтинге вузов Курской области, а по показателю «заработная плата ППС» – 4-е место в регионе, а КГУ – 5-е (в рейтинге вузов – 2–3-е).

В дальнейшем необходим корреляционный анализ эффективности деятельности вуза и средней заработной платы ППС, после чего можно принимать наиболее эффективные вузы в качестве объектов анализа систем мотивации. На данном же этапе можно предположить, что своеобразным мотивирующим фактором является статус организации, ее репутация и различные количественные показатели (например, количество студентов, объем финансирования и т. п.), а также уровень развития корпоративной среды. Так, в Юго-Западном государственном университете активно проводятся мероприятия по укреплению корпоративного духа (общеузовские конкурсы «Две звезды», «Мисс ЮЗГУ», «Звездопад талантов» и т. п., а также такие мероприятия, как «Новогодний корпоратив»), в рамках которых происходит формирование атмосферы

разумной конкурентной борьбы между структурными подразделениями (спортивный дух) и обстановки сплочения и взаимовыручки. Для сотрудников университета и их семей предусмотрены различные досуговые и образовательные мероприятия по сниженным ценам или на безвозмездной основе (школа выходного дня (для детей), автошкола, посещение бассейна и т. п.).

Таким образом, полученные предварительные результаты позволяют сделать вывод, что не только материальная составляющая формирует мотивацию ППС вузов.

#### **Ссылки:**

1. Солодухина О.И. Механизм управления процессами формирования и использования человеческого капитала // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 5. С. 103–106.
2. Левашов Е.Н. Критерии оценки эффективности деятельности вузов России // Символ науки. 2016. № 2. С. 170–173.
3. Muhammad I.R., Hassan D.A., Shakeel S. Motivational Issues for Teachers in Higher Education: A Critical Case of IUB [Электронный ресурс] // Journal of Management Research. 2010. Vol. 2, no. 2. URL: [http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20\(2010\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20(2010).pdf) (дата обращения: 06.12.2017).
4. Римская О.Н. Мотивация преподавателей вузов в системе менеджмента качества образования : монография. Томск, 2006. 126 с.

#### **References:**

Levashov, EN 2016, 'Criteria for assessing the effectiveness of Russian universities', *Simvol nauki*, no. 2, pp. 170-173, (in Russian).

Muhammad, IR, Hassan, DA & Shakeel, S 2010, 'Motivational Issues for Teachers in Higher Education: A Critical Case of IUB', *Journal of Management Research*, vol. 2, no. 2, viewed 06 December 2017, <[http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20\(2010\).pdf](http://pakacademicsearch.com/pdf-files/ech/127/1-23%20Vol%202,%20No%202%20(2010).pdf)>, <https://doi.org/10.5296/jmr.v2i2.349>.

Rimskaya, ON 2006, *Motivation of university teachers in the quality management system of education*, monograph, Tomsk, 126 p., (in Russian).

Solodukhina, OI 2016, 'The mechanism of management of human capital formation and use', *Obshchestvo: politika, ekonomika, pravo*, no. 5, pp. 103-106, (in Russian).