

Список литературы

1. Чумак Н.Ф. Современные наукоемкие технологии. – 2007. – № 4. – С. 37–38.
2. Шалавина Т.И., Канторович Н.Я. Межвузовский сборник. – Петрозаводск, 1983. – С. 70–73.
3. Шуваева О.В. Альманах современной науки и образования. «Грамота». – Тамбов, 2008. – С. 246.
4. Александров И.В., Тучков С.В., Строкина В.Р., Афанасьева А.М., Рабчук Л.В. // Проблемы качества образования: материалы XXI Всероссийской научно-практической конф. – Уфа-М.-СПб.: УГАТУ, 2011. – С. 140.

О СИСТЕМАХ МОТИВАЦИИ НАУЧНО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО ПЕРСОНАЛА В ВУЗЕ

Левинзон В.С.

*Калужский филиал Российской правовой академии
Минюста РФ, Калуга, e-mail: vlev2007@yandex.ru*

В докладе рассматриваются вопросы, связанные с системами мотивации и объединённые понятием «Ориентация на работу». Рассматриваются количественные и качественные параметры этого понятия, а также вопросы профессиональной аттестации российских специалистов по международным стандартам.

Работа преподавателя в вузе это не только аудиторные часы непосредственной связи со студентами, но и время совершенствования по специальности, подготовки к занятиям, участие в круглых столах. Все большее значение имеет также проблема соотношения работы и досуга.

Проблема «Ориентация на работу» имеет ряд аспектов и содержит как количественные, так и качественные показатели [1–4]. К количественным показателям можно отнести суммарное время, потраченное на работу, семейный статус, соотношение работы и досуга. Большое значение имеет место, которое работа занимает в жизни. Семейный статус даёт возможность определить влияние семьи на работу. Т.е. чем большее значение имеет семья (если она есть), тем меньшее внимание уделяется работе, и наоборот. Сюда же относится проблема соотношения работы и досуга. В большинстве стран значение работы в жизни имеет тенденцию к снижению, поскольку наблюдается увеличение роли досуга, повышение роли семьи.

Основным является такое понятие, как «работа для вознаграждения». Для преподавательского состава, как и для любых работающих людей, существуют три основных типа ожиданий от работы – инструментальные, ценностные и социальные. К инструментальным прежде всего, можно отнести различного рода материальные стимулы, например обеспечение нормальных условий существования; к ценностным – разного рода желания, которые в целом можно охарактеризовать как моральное удовлетворение, а к социальными – желание, работая, выполнять определенную функцию в обществе. Одним из существенных показателей в системе качественных параметров является оплата труда. Существует множество

типов гибких схем оплаты труда. Вот некоторые из них. В данном случае речь не идёт о зарплате по штатному расписанию.

1. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей. Это наиболее распространенный тип выплат. Такие выплаты в целом осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами, оплате труда преподавателей в зависимости от успеваемости их студентов.

2. Специальные индивидуальные вознаграждения в качестве признания ценности того или иного работника. Во-первых, это могут быть специальные премии, выплачиваемые сотрудникам за владение навыками, остро необходимыми в настоящий момент для подготовки новых курсов. Во-вторых, это могут быть премии за выслугу лет, которые получают сотрудники, проработавшие в организации определенное количество времени.

Критика подобных систем заключается в том, что сомнению подвергается тот факт, что вознаграждение сотрудника во многом определяется субъективным мнением руководителя, которому сложно установить и описать значимые различия между хорошо выполняющими свою работу подчиненными. Это, безусловно, одна из главных трудностей. Чтобы преодолеть ее, используются взвешенные методы оценки, но полностью исключить субъективный фактор не удастся.

Существенным фактором являются нефинансовые вознаграждения. Под нематериальными, а точнее, нефинансовыми вознаграждениями в данном случае подразумевают все методы, не касающиеся непосредственно оплаты труда, которые используются для вознаграждения своих сотрудников за хорошую работу и повышения их мотивации. Примером могут быть:

– льготы, связанные с графиком работы. Прежде всего, это меры, связанные с оплатой нерабочего времени сотрудника (праздничные дни и отпуск, период временной нетрудоспособности, перерывы на обед и отдых). Кроме того, это предоставление сотруднику гибкого графика работы;

– материальные нефинансовые вознаграждения. В этот блок входят все материальные стимулы, которые использует учебное заведение. Это могут быть небольшие сувениры, более крупные подарки как символ важности сотрудника ко дню рождения, билеты в театр, подарки по случаю рождения ребенка, оплата медицинской страховки, а также ссуды по льготной программе;

– различные общеинститутские мероприятия, не касающиеся непосредственно работы. Это внутренние праздники, посвященные значимым событиям (например, юбилею вуза). Кроме того, различные мероприятия, на которые работники имеют право приглашать свои семьи;

– «вознаграждениями-признательности». Эта категория нематериальных вознаграждений является самой значимой. Прежде всего, это элементарные комплименты сотрудникам за их работу;

– вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудника. В этот блок входит не только повышение в должности, но и обучение сотрудника, за которым часто следует повышение в должности; приглашение сотрудника в качестве выступающего или лектора. Такой вид вознаграждения говорит о высокой оценке его профессиональных качеств и предоставляет ему возможность попробовать свои силы в новом качестве.

В-шестых, вознаграждения, связанные с изменением рабочего места. В этот блок входят все те меры, которые ведут к изменению технической оснащённости рабочего места сотрудника и его эргономики, выделение отдельного кабинета, предоставление дополнительного офисного оборудования.

Ещё одним существенным моментом является делегирование полномочий. Это мощный стимул для повышения мотивации сотрудников: они, с одной стороны, чувствуют, что администрация внимательна к ним и доверяет их компетентности, а с другой, удовлетворяют потребности за счет расширения объема своих полномочий при сохранении прежнего должностного статуса. Кроме того, это эффективный способ повышения потенциала сотрудников путем реализации их способностей не только в основной деятельности. Делегирование полномочий также необходимо для эффективного функционирования организационной структуры в современной динамичной среде.

Остановимся на таком важном вопросе, как профессиональная аттестация российских специалистов по международным стандартам [5]. В России главным органом аттестации является ВАК – Высшая Аттестационная Комиссия, которая в очередной раз находится в стадии реформирования. Напомним, что аналогов ВАК нет ни в США, ни в Великобритании, ни в Германии. Там нет никакой необходимости в том, чтобы специальный орган на всю страну осуществлял контроль над выдачей дипломов, проверку правильности присуждения ученых степеней и т.д. Государственные университеты сами в состоянии справляться с этими функциями, выдавая дипломы кандидатов и докторов наук, отвечая при этом своей репутацией и деньгами. Плюс такой новой системы аттестации очевиден: одни вузы будут дорожить своей репутацией, осуществлять контроль качества защищаемых диссертаций; их научный рейтинг будет только расти, привлекая все новых аспирантов и ведущих ученых (сработают законы конкуренции), другие, снизив планку качества, со временем потеряют свой вес в научном мире.

Профессиональная аттестация специалистов с присуждением профессиональных степеней – широко распространенный в современном мире вид аттестации. Профессиональные докторские степени, такие как доктор права (DL), медицины (DM), доктор делового администрирования (DBA) активно используются для аттестации специалистов, как в развитых, так и в развивающихся (особенно азиатских) странах. Вместе с тем следует отметить, что системе аттестации научно-педагогических кадров в гуманитарных науках, в частности, в науках юридических, накопилось много вопросов, не решенных до сих пор. В их числе:

а) возможно ли совместить потенциал исторически сложившейся российской высшей школы с двухуровневым образованием (бакалавриат и магистратура);

б) нужно ли реформировать систему российской аспирантуры и как приравнять российские ученые степени (кандидат наук и доктор наук) к зарубежным, в частности, PhD и Grand PhD;

в) как эффективно развивать систему научной аттестации в России с учетом зарубежного опыта;

г) необходимо ли реформировать ВАК, и нужна ли такая общественная структура при государственном органе вообще?

Согласно ряду подписанных соглашений между странами двухуровневая система – PhD и Grand PhD – признается в 198 странах. В Америке и части стран Европы принята одноуровневая система степеней, после защиты диссертации присуждается только научная степень доктора философии, PhD. В отдельных странах существуют и другие, а также уточняющие названную систему научных степеней, в частности, по отраслям науки [6].

В настоящее время во многих зарубежных странах диссертация является квалификационной научной работой, на основе которой оценивается уровень и качество подготовленности научного работника к ведению самостоятельной исследовательской работы, его научная зрелость [7]. Обобщение отечественного и зарубежного опыта позволяет выделить ряд факторов, определяющих эффективное развитие системы подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров:

– участие научной общественности в процедурах защиты диссертаций, строгая оценка качества научных исследований;

– этапность в процедурах подготовки диссертаций;

– практика общественного обсуждения порядка защиты диссертаций;

– различные уровни государственного (федеральный или региональный) регулирования системы аттестации;

– внешняя экспертиза подготовленных научных работ.

Существенным вопросом является требования к научным публикациям [8]. Наверно

достаточно, чтобы требования Перечня ВАК соответствовали требованиям международных систем цитирования. В настоящее время критерии Перечня ВАК практически совпадают с критериями WEB of Science и SCOPUS, за исключением следующих:

В международных системах имеется жесткий запрет на формирование редакционных коллегий из представителей одной организации – это барьер против «келейных» изданий. К сожалению, в российской научной практике это самый распространенный вариант формирования научных журналов, три четверти журналов Перечня ВАК это Вестники, Известия и прочие университетские (ведомственные) издания.

В международных системах установлено требование, чтобы издания кроме англоязычного перевода библиографического списка приводили также транслитерацию заголовков статей и названий изданий. В российском Перечне ВАК существуют требования обязательного наличия подписных индексов и бесплатной публикации для аспирантов. Вероятно, наличие подписных индексов должно подтверждать, что издание настолько авторитетное и уважаемое, что его финансирование осуществляется за счет подписки, а не за счет средств авторов, тем более аспирантов.

В российском перечне ВАК для электронных научных журналов установлено требование, чтобы они были зарегистрированы в Информрегистре. Регистрация в нём предполагает периодическую отправку им электронных версий опубликованных статей. Так как аналогичные данные необходимо также загружать в РИНЦ, система Информрегистра является дублирующей. Идентификация статьи, опубликованной в электронном научном журнале, осуществляется на основании ссылки на постоянный адрес размещения и номера Digital object identifier (DOI www.doi.org). Международные системы цитирования не принимают электронные журналы без DOI.

Сейчас в Минобрнауки России происходит доработка данных критериев, развития их в соответствии с новыми условиями. Необходим общий документ о системе научных публикаций и распространения научной информации. И, исходя из общей системы, определить в ней место национального индексирования, соотношение различных источников информации, связь с международными системами цитирования. Отдельно в этой системе должно быть определено положение электронных научных журналов. Даже, скорее всего, они должны стать центральной платформой для развития научной информации и научных публикаций.

Из сказанного выше следует, что мотивация является многослойным явлением и требует дальнейшей систематизации и совершенствования.

Список литературы

1. Левинзон В.С. Аспекты практического применения системы ранжирования высших учебных заведений РФ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 3 (часть 2). – С. 51–53.
2. Левинзон В.С. К вопросу стандартизации деятельности преподавателей школ и ВУЗов РФ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 11 (часть 1).
3. Левинзон В.С. К вопросу о мотивации деятельности работников высшей школы // Актуальные вопросы образования и науки: сб. науч. тр. по мат-лам Междунар. науч.-практ. конф. 30 сентября 2014 г. – Тамбов, 2014. – Часть 2.
4. Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США. URL http://www.cfin.ru/management/people/motivation_sys.shtml (12.02.2015).
5. Профессиональная аттестация российских специалистов по международным стандартам. URL http://www.iaacc.ru/_Press/serg-1.php (17.02.2015).
6. К вопросу о реформировании системы аттестации научных и научно-педагогических кадров. URL <http://www.finex.ru/k-voprosu-o-reformirovanii-sistemy-attestatcii-nauchnyx-i-nauchno-pedagogicheskix-kadrov/> (20.02.2015).
7. Грудцына Л.Ю. Реформирование системы аттестации научных и научно-педагогических кадров: некоторые предложения // Образование и право. 2012. № 12(40). URL www.edu.law-books.ru/uploads/images/statya1.doc (20.02.2015).
8. Изменения требований к научным публикациям в соответствии с Концепцией модернизации системы аттестации научных кадров высшей квалификации в Российской Федерации. URL http://www.ingnpublishing.com/rig/metodicheskaya_pomow/changes-of-requirements-to-scientific-publications-according-to-the-concept-of-modernization-of-system-of-certification-of-scienc/ (24.02.2015).

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКИ АКТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ ЮНЫХ СПОРТСМЕНОВ ВОСТОЧНЫХ ЕДИНОБОРСТВ

Литвинов С.А.

*Московский городской педагогический университет,
Москва, e-mail: lisean@ya.ru*

В настоящее время, наиболее существенной проблемой образования является развитие творческих способностей человека, позволяющее уйти от шаблонного решения проблем и дающее возможность гибкости мышления, адаптации и ориентации в современных условиях, расширенно и разносторонне рассматривать существующие проблемы. С приобретением умения находить решения в постоянно меняющихся нестандартных ситуациях появляется осознание происходящего и нацеленность на открытие нового. Следует заметить, что общекультурные достижения человечества является результатом работы творчески одаренных людей.

Для решения данной задачи необходимо создание педагогических условий для воспитания, становления и развития высоко нравственного, ответственного, творческого, инициативного, компетентного представителя миролюбивого сообщества. Следует отметить ряд условий, наиболее соответствующих поставленным задачам [3, с. 112–119]:

– физическое и интеллектуальное развитие в раннем возрасте;