

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

М.С. Лукьяненко

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов

Рецензент д-р экон. наук, профессор Е.С. Мищенко

Ключевые слова и фразы: качество труда преподавателей; система менеджмента качества; экономическое стимулирование персонала.

Аннотация: Определено понятие «качество труда преподавателей». Составлен перечень экономических стимулов, применяемых в высших учебных заведениях. Для определения комплекса необходимых для конкретного работника экономических стимулов предложен вариант анкетирования. Экономическое стимулирование преподавателей вузов определено как эффективный инструмент совершенствования системы менеджмента качества.

Не вызывает сомнения тот факт, что в современных рыночных условиях построение и внедрение на предприятии любой сферы деятельности системы менеджмента качества (СМК) является одним из важнейших условий экономической устойчивости бизнеса. Особое внимание в обсуждении данного вопроса следует уделить организациям сферы образовательных услуг, в частности высшим учебным заведениям.

Важнейшей особенностью построения СМК в вузах является крайне высокая роль персонала, а именно профессорско-преподавательского состава, поскольку качество образования выпускников, прежде всего, зависит от качества труда преподавателей. Таким образом, организациям, ориентированным на перманентное совершенствование системы менеджмента качества, необходимо непрерывное повышение качества труда преподавателей. Под качеством труда преподавателей следует понимать степень соответствия предоставляемых ими образовательных услуг необходимым требованиям.

Анализ соответствующей литературы [1–5] показал, что эффективным инструментом повышения качества труда педагогов высшей школы является экономическое стимулирование их трудовой деятельности, то

Лукьяненко Маргарита Сергеевна – аспирант кафедры «Менеджмент», e-mail: atamnova.tmb@mail.ru, ТамбГТУ, г. Тамбов.

есть совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов.

Логика исследования привела к тому, что в условиях СМК вуза наиболее применимыми являются следующие *методы экономического стимулирования*.

1. *Заработная плата*. Для работника важно, чтобы его труд оценивался по достоинству. К сожалению, в современной российской действительности наблюдается обратная тенденция: размер среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников сферы образования за I полугодие 2011 г. составляет около 70 % данного показателя в целом по всем видам деятельности, то есть 14 665 тыс. р. [6].

2. *Премии*. Стимулирующий эффект премий связан, прежде всего, с тем, что их размер напрямую зависит от конкретных результатов деятельности работников. Таким образом, в результате стремления сотрудника получить наибольший размер денежного вознаграждения повышается качество его труда, и, следовательно, происходит совершенствование СМК организации в целом.

3. *Социальные трансферты*. Современные предприятия затрачивают большие средства на предоставление сотрудникам социальных трансферт. Так, например, в Соединенных Штатах Америки, лидирующих по показателям качества высшего образования, льготы составляют примерно 40 % зарплаты работников, что значительно выше размера трансферт, предоставляемых в России. При этом РФ в рейтинге стран по уровню качества высшего образования находится лишь на 32 месте [1].

4. *Дополнительное медицинское страхование (ДМС)*, которое по сути, является разновидностью льгот. Выделение ДМС в отдельную группу экономических стимулов связано, в первую очередь, с тем, что от здоровья преподавателей во многом зависит качество предоставляемых ими образовательных услуг. В случае возникновения проблем со здоровьем педагога возможно нарушение графика учебного процесса, вызванное отсутствием его на рабочем месте, снижением трудоспособности и т.п. Заключение договоров ДМС, с одной стороны, позволяет решать подобного рода проблемы, а с другой – оказывает мотивирующий эффект, повышая лояльность профессорско-преподавательского состава.

5. *Негосударственное пенсионное страхование*, которое также является разновидностью социальных трансферт. Стимулирующий эффект дополнительного пенсионного страхования объясняется, прежде всего, повышением лояльности преподавателей высшего учебного заведения.

6. *Организация тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации и конференций для преподавателей*. Поскольку перманентное саморазвитие априори является важнейшей составляющей преподавательской деятельности, возможность участия в подобного рода мероприятиях может быть использована в вузах как метод стимулирования повышения качества труда.

7. *Проведение различного рода корпоративных мероприятий* способствует созданию атмосферы доверия и взаимопонимания внутри компании. Это положительно влияет на моральное здоровье сотрудников организации, что, в свою очередь, способствует повышению качества труда.

Таким образом, можно сделать вывод, что экономическое стимулирование трудовой деятельности преподавателей высшего учебного заведения действительно является эффективным инструментом перманентного совершенствования системы менеджмента качества организации.

Важно учитывать, что для достижения наибольшего эффекта целесообразно применять целую совокупность экономических стимулов. Кроме того, необходимо понимать, что для каждого человека перечень таких стимулов сугубо индивидуален. В рамках данной статьи был приведен лишь их неполный список.

Список литературы

1. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева – М. : ИНФРА-М, 2011. – 394 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом : учебник / А.Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 447 с.
3. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. / Майкл Армстронг. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.
4. Серенков, П.С. Методы менеджмента качества. Методология организационного проектирования инженерной составляющей системы менеджмента качества / П.С. Серенков. – Минск : Новое знание ; М. : ИНФРА-М, 2011. – 491 с.
5. Эванс, Дж.Р. Управление качеством : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / Джеймс Р. Эванс ; пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова. – М. : Юнити-Дана, 2007. – 671 с.
6. Федеральная служба государственной статистики : офиц. сайт. – Режим доступа : <http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat/rosstatsite/main/>. – Загл. с экрана.

Staff Incentives as a Tool for the Development of University Quality Management System

M.S. Lukyanenko

Tambov State Technical University, Tambov

Key words and phrases: quality management system; quality of lecturers' work; staff incentives.

Abstract: The term “quality of lecturers’ work” is defined. The list of staff incentives applied at higher educational establishments has been compiled. A questionnaire has been developed to design an incentive program for each staff member. An incentive program to motivate university lectures can be defined as an effective tool for quality management system improvement.

© М.С. Лукьяненко, 2012