

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

**Материалы Международной конференции
«HR-тренд 2015: управление талантами
и трансформация корпоративной культуры»
(13–14 ноября 2015 г., г. Томск)**

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2016

3. Соболевская О. Вузам придется повышать мотивацию // ОПЕК.ru. Экспертный сайт Высшей школы экономики. URL: <http://www.opек.ru/1769649.html> (дата обращения: 07.11.2015).
4. Балацкий Е.В. Истошение академической ренты // Мир России. 2014. № 3. С. 150–174.
5. Богданов И.Ф. Социологический портрет российских ученых : рецензия на книгу: Гохберг Л.М., Китова Г.А., Кузнецова Т.Е., Шувалова О.Р. Российские ученые: штрихи к социологическому портрету. М. : Государственный университет – Высшая школа экономики, 2010. 140 с.
6. Клюев А.К. Как будет меняться управление университетами : интервью с О. Алексеевым // Университетское управление: практика и анализ. 2015. № 2. URL: <http://umj.ru/index.php/pub/inside/1640/2015> (дата обращения: 09.11.2015).

СТИМУЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АКАДЕМИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И КОНЦЕПЦИЯ МОТИВАЦИОННОЙ СРЕДЫ

М.С. Каз, д-р экон. наук, профессор кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства экономического факультета

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

Д.Н. Соколов, аспирант кафедры системного менеджмента и экономики предпринимательства экономического факультета, ассистент кафедры управления образованием факультета психологии
Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

Статья посвящена рассмотрению понятия мотивационной среды в работе академических работников вузов. Обосновывается актуальность введения понятия мотивационной среды. Приведен пример исследования системы вознаграждения академических работников западных университетов с позиции мотивационной среды.

Ключевые слова: трудовая мотивация, стимулы трудовой деятельности, академические работники, мотивационная среда, управление талантами.

WORK INCENTIVES OF ACADEMIC STAFF AND MOTIVATIONAL ENVIRONMENT CONCEPT

MS Kaz, DN Sokolov

The article is devoted to phenomenon of motivational environment in academic work. Scientific relevance and similar approach to study of work incentives of academic staff are given.

Keywords: work motivation, work incentives, academic staff, motivational environment, talent management.

Рост интереса к исследованиям стимулирования трудовой деятельности академических сотрудников, наблюдаемый в последнее время, вполне объясним. Происходящие в российском высшем образовании реформы предполагают масштабные изменения в трудовой сфере вузов. В соответствующих программных документах обсуждаются инициативы по переводу работников на «эффективный контракт», изменению принципов подбора и оценки вузовских кадров, формированию новых условий труда в университетах. В этой связи справедлив вопрос, какими знаниями о трудовой мотивации академических работников мы располагаем и достаточны ли они для планируемых изменений в этой сфере?

Анализ показывает, что существует целый ряд исследований, посвященных выявлению влияния отдельных элементов системы стимулирования на результаты академического труда (их подробный обзор для университетов США и Великобритании провел Дж. Гастон [2]), сравнительные и кейс-исследования моделей трудовой мотивации в вузах [8], довольно многочисленны публикации по анализу мотивационной сферы в иных профессиях, в том числе связанных с интеллектуальным трудом.

Вместе с тем наши знания об изучаемом предмете обладают довольно существенными ограничениями. Во-первых, традиционное понимание трудовой мотивации не принимает во внимание иррациональное, неэкономическое поведение работника, которое в академической сфере имеет особую важность. Представление об академическом работнике как об «экономическом человеке» не объясняет все многообразие проявлений деятельности преподавателя или ученого. Во-вторых, из предмета исследования, как правило, выпадает ценностная сфера деятельности работника. Вместе с тем современные исследования свидетельствуют о необходимости учета влияния всей совокупности экономических, социальных, этических и иных характеристик при исследовании мотивации человека [7].

В этой связи целесообразно, по нашему мнению, выделить в качестве самостоятельного предмета исследования категорию «мотивационная среда вуза». Данное понятие должно включать в себя всю совокупность мотивационных проявлений и их взаимоотношений в работе академического персонала. При рассмотрении трудовой мотивации мы должны, с одной стороны, отказаться от попыток исчерпывающего описания структуры внутренних механизмов, стимулирующих человека; с другой – признать влияние как социального, так и индивидуального на трудовую деятельность, наделять работника возможностью управлять своей деятельностью и видеть в ней не только экономический интерес. Главной задачей такого подхода можно считать описание функционирования мотивации как системы, увязывая ценностные основания и экономические механизмы стимулирования к труду.

Среда как вспомогательная категория в социогуманитарных исследованиях широко применяется в аудите (среда контроля), маркетинге (рыночная среда), педагогике и психологии развития (образовательная и социокультурная среды [12, 13]). Общее в этих категориях – крайнее многообразие составляющих среды, их разнородность и разнонаправленность, свойство самоорганизации. С этой точки зрения среда есть социальная система управления [11]. Существуют исследования, посвященные рассмотрению роли всей совокупности факторов среды в организации мотивации труда работников [6, 9, 10]. Однако можно констатировать, что формирование теоретической концепции и единого содержания категории «мотивационная среда» находится лишь в самом начале.

Близко к развиваемой нами концепции подошла К. О’Мира, проводившая исследования системы стимулирования академического труда (academic reward system). Автор рассмотрела систему мотивации как «все многообразие форм, в которых организация и сфера деятельности относятся (regards) к работнику, включая способы подбора кадров, их удержания, оценки, продвижения по карьерной лестнице, но не ограничиваясь этим». В своем подходе О’Мира предложила трехуровневую модель описания мотивации (на основе ИЕО-модели Астина [1]):

- «входы»: индивидуальные характеристики работника, формальные и неформальные нормы работы в организации, подразделении, трудовом коллективе и дисциплинарной области;
- «процессы»: механизмы оценки результативности деятельности работников, процессы нормативной социализации;
- «выходы»: продвижение и заключение контракта, оплата труда, признание в профессиональном сообществе, возможности для карьерного и профессионального роста, вклад в общеорганизационные цели и миссию.

К. О’Мире удалось, обобщив большое количество исследований, доказывающих влияние тех или иных факторов мотивации на деятельность, выявить принципы функционирования системы мотивации научно-педагогического труда. Ее система теоретических аргументов опирается на концепцию организационной культуры (объяснение ценностной и социальной сферы мотивации), экономические модели и рыночный подход (объяснение экономических механизмов в поведении работников), мотивационные теории (обоснование индивидуальных стимулов в трудовом поведении) и теорию систем (изучение взаимозависимости элементов в системе мотивации).

Полагаем, что развитие концепции мотивационной среды будет содействовать формированию нового взгляда на пути решения теоретических и прикладных проблем стимулирования труда академических работников. Направлению управления талантами данный подход способен предложить концептуальную основу в виде управленческих форматов и механизмов. Находящаяся в современном менеджерском дискурсе необходимость «войны за таланты» определяет особое отношение к сотрудникам, при котором особую значимость приобретает самоопределение работника, реализация персоналом своих талантов во всех областях трудовой деятельности. В этом отношении объектом управления выступают не люди, а возможности развития, предлагаемые работодателем своим сотрудникам, которые как раз и формируют, согласно нашему представлению, мотивационную среду организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Astin A.W. What matters in College. San Francisco : Jossey Bass, 1993.
2. Gaston J. Reward systems in British and American science. New York : Wiley, 1978.
3. O'Meara K. Inside the panopticon: Studying academic reward systems // Higher education : Handbook of theory and research, 26 / eds. by In J.C. Smart, M.B. Paulsen. New York, NY : Springer, 2011. P. 161–220.
4. O'Meara K.A. Encouraging multiple forms of scholarship in faculty reward systems: Have academic cultures really changed? // Analyzing faculty work and rewards: Using Boyer's four domains of scholarship / ed. by J. Braxton. New Directions for Institutional Research. San Francisco, CA, 2006 Vol. 129. P. 77–96.
5. Park T. Do Faculty Members get what they deserve? // A review of the Literature surrounding the determinants of Salary, Promotion and Tenure. Journal of the professoriate. 2011
6. Каз М.С., Никитин А.А. Мотивационная среда как фактор достижения стратегических целей компании // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2009. № 3. С. 45–48.
7. Каз М.С. Почему в экономических исследованиях необходим когнитивный подход? // Вопросы философии. 2009. № 4. С. 29–40.
8. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Андрушака, И. Пачеко ; пер. с англ. Е.В. Сивак ; под науч. ред. М.М. Юдкевич. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. 439 с.
9. Кожевина О.В., Крук Е.Е. Кадровая политика и мотивационная среда организации (на материалах системы управления персоналом банка) // Известия Алтайского государственного университета. 2012. № 2-1. С. 291–293.
10. Лукьянова Н.А. Мотивационный менеджмент : учеб. пособие. Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2011. 106 с.
11. Луман Н. Введение в системную теорию / под ред. Д. Беккера ; пер. с нем. К. Тимофеева. М. : Логос, 2007. 360 с.
12. Панов В.И. Психодидактика образовательных систем: теория и практика. СПб. : Питер, 2007. 352 с.
13. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М. : Смысл, 2001. 365 с.