

битель» и в стандарте определяются как «выпуск продукции». Учитывая специфику подготовки специалистов морской отрасли в Украине, процесс предоставления образовательных услуг (выпуск продукции) можно представить как цепь заинтересованных участников:

- поставщики – учебные заведения 1–3-го уровня аттестации (школы, лицеи, профессионально-технические училища и др.);
- организации – учебные заведения 1–4-го уровня аккредитации, осуществляющие подготовку специалистов морской отрасли (университеты, институты, академии, техникумы, колледжи и др.);
- потребители – организации, заинтересованные в специалистах морской отрасли (судоходные компании, компании-судовладельцы, крьюинговые, рекрутинговые агентства и др.).

Если же говорить о качестве подготовки с постоянным мониторингом и внедрением обновлений, следует отметить, что данный аспект образовательной деятельности опирается на государственный стандарт, внесение изменений в который недопустимо. В сфере образования и подготовки конечным пользователем качественной услуги в большей степени является работодатель и основным двигателем должны быть пожелания работодателя. Учитывая современные реалии, было бы целесообразно разработать современную систему стандартов подготовки моряков в Украине, которая позволит быстро реагировать на изменения рынка труда и своевременно вносить необходимые изменения, соответствующие требованиям работодателей и международных конвенций, в образовательный процесс.

Список литературы

- 1 Manpower Report from BIMCO and the International Chamber of Shipping (ICS) [Electronic resource]. – Mode of access : <https://www.bimco.org/products/publications/other-manuals/manpower-report-2015>. – Date of access : 03.03.2018.
- 2 Затвержені стандарти професійно-технічної освіти 2006–2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/profesijno-tehnicna-osvita/derzhavni-standarti-navchalni-plani-ta-programi/zatverdzeni-standarti-profesijno-tehnicnoi-osviti-2006-2016>. – Дата доступу : 15.03.2018.
- 3 Закон від 10.02.1998 № 103/98-ВР «Про професійно-технічну освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80>. – Дата доступу : 15.03.2018.
- 4 Про затвердження Методики розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. Наказ МОН № 511 от 15.05.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0832-13>**Ошибка! Недопустимый объект гиперссылки..** – Дата доступу : 15.03.2018.
- 5 **Иванова, Н.** Краткий обзор Евразийского рынка сертификации / Н. Иванова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://easy-standart.by/ПЕСВ-post.html>. – Дата доступа : 15.03.2018.

УДК 378.4

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ТЕХНИЧЕСКОГО ВУЗА КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ

М. Г. КУЗНЕЦОВА

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Н. Н. МОРОЗОВА

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

В Республике Беларусь постоянно разрабатываются меры обеспечения заложенных темпов роста экономики за счет трудовых ресурсов в нужном количестве и имеющих требуемую квалификацию, т. е. преобладает производственный подход. Застой многих предприятий сегодня обусловлен отсутствием эффективной системы стимулирования трудовой деятельности персонала, определяющим, в том числе, инновационную ориентированность производства, интеграцию с отечественными и зарубежными производителями. В Программе социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы указано, что развитие человеческого потенциала является одной из основных целей социальной политики Республики Беларусь, которая достигается посредством решения задач по повышению эффективности использования рабочей силы, где стимулом, в определенной степени, выступает оплата труда.

Целью представленной работы является поиск возможных путей развития материального стимулирования персонала учреждения образования «Белорусский государственный университет

транспорта» и решения проблемы материального стимулирования оплаты трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вуза, оказывающего значительное влияние на мотивацию к труду и повышающая до определенного предела его эффективность, а также качество подготовки инженерных и управленческих кадров в сфере транспорта и строительства.

Понятиям мотивации и стимулирования труда персонала организации посвящено значительное число как русскоязычных, так и иностранных публикаций А. Я. Кибанова, В. Arif, В. Рап, О. Н. Римской, А. К. Ключкова, М. В. Гнеденко, В. Д. Зинченко и др. Вопросы материального стимулирования рассматривались в трудах таких ученых, как Е. А. Князева, Н. С. Пряжников, Е. А. Югов, А. В. Модорский, О. В. Митина и пр. В исследованиях Н. Л. Ивановой, В. П. Киреева, Е. А. Неретиной, О. А. Груниной указывается на проблему точного учета результатов труда ППС и возможности только косвенной оценки этого труда спустя продолжительное время. Имеется достаточно большое количество исследований, выполненных в том числе зарубежными авторами. Такие исследования представляют собой оценку факторов, влияющих на мотивацию и стимулирование труда преподавателей и ученых на основе проведенного анкетирования, например, работы В. Arif, С. В. Юдиной, Л. Е. Душацкого, А. В. Куперы, Ю. В. Шмидта, Е. С. Nulty и др. Так, Н. В. Бутримова отмечает практически полное отсутствие мотивации инновационной деятельности вузов. Однако до настоящего времени нет единого подхода к оценке деятельности труда преподавателей вузов.

В результате оценки системы материального стимулирования профессорско-преподавательского состава (ППС) БелГУТа было выявлено, что существующая система оплаты труда в малой степени учитывает качественные характеристики труда преподавателей; для молодых преподавателей без ученой степени и звания практически отсутствует мотивация к карьерному росту. Эти проблемы оказывают влияние на возрастную структуру и наличие оттока молодых кадров. Размер заработной платы для молодого преподавателя с небольшим стажем педагогической деятельности напрямую зависит от занимаемой должности, поэтому необходимо ввести такую оценку работы преподавателя, которая позволит независимо от занимаемой должности материально стимулировать работника. Для качественной оценки работы преподавателя (независимо от занимаемой им должности) предлагается использовать рейтинговую оценку. Возможная методика расчета предлагаемой оценки следующая:

$$R = R_y + R_d + R_m + R_k + R_o,$$

где R_y – результативность учебной деятельности студентов; может быть определена как отношение уровня подготовки на начальном этапе занятий к уровню студентов по окончании изучения дисциплины; R_d – результативность дополнительной работы по подготовке студентов к олимпиадам, участию в конференциях; может учитывать количество студентов, занявших высокие места на олимпиадах различного уровня, а также принимавших участие в конференциях различного уровня; R_m – результативность методической работы; отношение числа фактически изданных методических пособий к плановой величине; R_k – результативность кураторской деятельности; может быть определена по результатам опроса студентов кураторской группы, тестирования студентов кураторской группы на предмет знания нормативных правовых актов Республики Беларусь; учета поощрений и взысканий, наложенных на студентов кураторской группы при возможности влияния куратора на это событие; R_o – рейтинг преподавателя по результатам опроса студентов и самоопроса; рассчитывается как средняя оценка по выбранной шкале по нескольким критериям: доступность подачи материала; соответствие внешнего вида преподавателя; уровень преподавания; соблюдение профессиональной этики и общепринятых культурных норм.

Предлагаются следующие виды денежного материального стимулирования ППС: доплата за используемые в работе ППС практические навыки и знания; премия за высокий рейтинг по предложенной методике; премия за публикации в научных изданиях; премия за научно-исследовательскую работу, выполняемую параллельно основной преподавательской; поощрение за изобретения и инновационные разработки; доплата за разработку учебных курсов; за привлечение в вуз грантов и хоздоговоров; премирование за научно-исследовательскую работу студентов под руководством конкретного преподавателя. Также предлагается рассмотреть следующие варианты денежного материального стимулирования персонала вуза: предоставление рабочего места или персонального помещения для научной и преподавательской работы; возможность использования транспорта учреждения; использование в служебных целях мобильной связи; проведение конкурса на возможность оплачиваемой вузом зарубежной командировки; бесплатный доступ к библио-

течным и электронным источникам информации; пользование объектами социального назначения вуза (служебное жилье, детский сад, спорткомплекс, база отдыха); социальная забота о работниках (страховка, медицинское обследование, бесплатное питание, оплата проезда к месту работы; ссуды на различные нужды; возмещение расходов, связанных с защитой докторских и кандидатских диссертаций).

Наряду с материальным денежным и неденежным стимулированием рекомендуется применять депремирование за невыполнение письменных решений ректората, кафедры и иных органов, отделов и служб вуза; неоднократное опоздание на работу, срыв занятий (со второго раза); невыполнение учебного плана по неуважительным причинам; нарушение профессиональной этики и корпоративной культуры. Депремирование рекомендуется применять наряду с премированием для улучшения качества работы ППС, повышения уровня квалификации и сохранения имиджа преподавателя.

Финансирование на выплату премий за одновременное выполнение педагогической и научно-исследовательской работ может быть осуществлено за счет перераспределения дохода университета от научно-исследовательской деятельности. В настоящее время только 40 % от суммы по калькуляции научно-исследовательских проектов, хоздоговорных тем и иных программ научных исследований направляется на выплату заработной платы преподавателям как научным сотрудникам. Предлагается 50 % выделять на заработную плату ППС, за выполнение параллельно научной работы. Соответственно разница 10 % между существующей и предлагаемой суммой позволит проводить стимулирующие выплаты таким работникам. Также необходимо обратить внимание на новые инструменты финансирования вузов, которые могут быть разрешены и закреплены законодательно и позволят поддержать необходимый уровень и качество обучения в высшей школе, например, использование эндаумент-фондов.

В целом должна существовать всеобщая заинтересованность в решении рассматриваемой проблемы. При создании оптимальной системы материального стимулирования труда преподавателей вузов необходимо применять различные виды стимулирования, учитывая многовариантность способов их сочетания, а также для конкретного вуза определять актуальность и приоритеты стимулов, размер премиального фонда. Всё вышеперечисленное позволит повысить престижность и привлекательность педагогического труда в вузах, заметно улучшить качество жизни преподавателей и уровень подготовки инженерных кадров, и, как следствие, усилить человеческий потенциал Республики Беларусь, что положительно скажется на позиции государства в мировом рейтинге.

УДК 378.11

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВЫСШЕГО ТРАНСПОРТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Ю. И. КУЛАЖЕНКО, Н. Н. КАЗАКОВ

Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Специфика транспортного образования определяется тем, что учреждения высшего образования должны не только соответствовать требованиям, которые предъявляются к высшей школе обществом, но и работать над реализацией своей исторической миссии – обеспечивать кадровое и научное сопровождение развития транспортного комплекса страны. Тот факт, что по законам регионального развития транспорт должен развиваться опережающими темпами относительно других отраслей экономики, определяет значимость транспортного образования в реализации функций инновационного развития экономики всего региона: города, области, страны, объединений стран.

Именно для эффективной реализации названной миссии необходимо применять инновационную модель транспортного образования, главной особенностью которой является возможность эффективного реагирования на изменяющиеся тенденции долгосрочных периодов, а не решение задач выживания в краткосрочной перспективе. Для этого представители современной сферы обра-