

В настоящее время государством создаются благоприятные условия для развития сельского хозяйства: разрабатываются и проводятся различные мероприятия и программы по поддержанию как крупных сельскохозяйственных производителей, так и более мелких фермерских хозяйств. При этом система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей становится все более популярной.

#### Список литературы

1. Зиновьева Н. Г. Налоговое планирование как способ повышения эффективности функционирования сельскохозяйственных товаропроизводителей / Н. Г. Зиновьева // Управленческий учет. – 2006. – № 2. – С. 36–39.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации. – М. : Омега-Л, 2011. – 480 с.
3. Система налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог) // Справочно-правовая система «Гарант». – Компания «Консультант Плюс».

### ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ АДАПТАЦИИ ГАРВАРДСКОЙ МОДЕЛИ «ЦЕПОЧКА ДОСТИЖЕНИЯ ПРИБЫЛЬНОСТИ В БИЗНЕСЕ»

**Н.Н. Кочеткова**  
(Россия, Астрахань)

В настоящее время в Российской Федерации модернизируется система образования, основным направлением которой является введение новых организационно-экономических механизмов, обеспечивающих переход системы образования к качественно-результативной модели. Таким образом, повышение эффективности труда преподавателей, от которой зависит качество образования, – ключевая задача руководителей вузов. В статье раскрывается понятие эффективности труда и методов его повышения в параллели с вопросом повышения эффективности труда в бизнесе, при этом автором перенесены методики, применяемые в бизнесе на вузы с учетом особенностей образовательной деятельности.

Currently the educational system in the Russian Federation is being modernized, the main focus is the introduction of new organizational-economic mechanisms which provide education system transition to is qualitative-productive model. Thus, improving the efficiency of lecturers which determines the quality of education is a key task of universities' authorities. In the article the dependence of the efficiency of teachers on the university payment system is justified. The article deals with the concept of work efficiency and how to improve in parallel with the issue of labor efficiency in the business, and the author moved to techniques used in business colleges allowing for the educational activity.

*Ключевые слова:* эффективность труда, оплата труда, качество образования, удовлетворенность, вовлеченность, лояльность.

*Key words:* labor efficiency, labor cost, quality education, contentment, involvement, loyalty.

Главный фактор конкурентоспособности высшего учебного заведения это высокое качество образования, которое находится в прямой зависимости от эффективной работы профессорско-преподавательского состава и, как следствие, от уровня оплаты их труда. Чем сильнее работниками ощущается зависимость размера оплаты труда от эффективности их работы, тем выше чувство справедливости в оплате труда и выше эффективность труда.

Еще А. Смит отмечал: «Прогрессивное вознаграждение труда... повышает усердие простых рабочих. Их заработная плата стимулирует производство... (и) там, где заработок высокий, следовательно, мы найдем более энергичных, старательных и проворных работников, чем там, где зарплата низкая» [5, с. 536].

А. Смитом [5, с. 436] были разработаны 514 премиальных схем для работников физического труда, которые направлены на достижение определенных управленческих целей, особенно когда эти схемы подкреплены достаточными денежными ресурсами. На основании разработанных А. Смитом премиальных схем, в конце 1940-х гг. зарубежным ученым О. Грусски [8, с. 354–369] проводилось исследование, которое показало, что применение этих схем на предприятиях увеличило выпуск продукции на 39 %, снизило трудовые издержки на 11,5 % и увеличило заработную плату на 17,5 %. Эти данные были подкреплены исследованиями [2, с. 793–815], проведенными в Великобритании в середине 1950-х гг. и показавшими, что использование стимулирования увеличивает объем производства на 60 %, а заработную плату на 20 %,

а также исследованием, проводимым в 1960 г., которое показало, что при введении премиальных схем оплаты текучесть персонала снизилась с 37 % до 16 %. Эти результаты служат подтверждением, что грамотно организованные системы оплаты труда помогают сохранить персонал и повысить эффективность работы.

Для того чтобы правильно подобрать к каждому работнику или группе работников специальные стимулы и формы стимулирования, ориентирующие их наилучшим образом на достижение целей компании, необходимо знать мотивационные типы на которые делится персонал организации. По В.И. Герчикову [1, с. 282] принято выделять пять мотивационных типов: инструментальный, профессиональный, патристический, хозяйский и избегательный.

Многими учеными, такими как О.К. Минева, В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина, А.В. Жамин, В.И. Капелюшников, С.Л. Костянян, В.П. Щетинин, Н.Н. Богдан, Е.А. Могилевкин и др., проводились исследования, доказавшие, что основным мотивом эффективной работы является мотив, связанный с творческим характером деятельности, свободным графиком работы, специфическим климатом учебного заведения. Развитие и поддержание организационной культуры учебного заведения, формирование действенной кадровой политики являются теми инструментами, которые реально могут повысить трудовую активность преподавателя. Исследование, проводимое Г. Меркуловой [3, с. 47–52; 4, с. 147–156] показывает, что в основу ценностей не вошли мотивы, являющиеся специфическими для высшей школы – это научно-исследовательский труд, самообразование, общение с молодежью. Так же в число современных приоритетов не вошли самые значимые мотивы для преподавателей высшей школы советского поколения – признание их научных и педагогических достижений, научный статус.

Модернизация отечественного образования требует от профессорско-преподавательского состава вузов еще большей, чем прежде, отдачи, необходимой для повышения качества образования. Одним из существенных барьеров на пути модернизации выступает низкая оплата квалифицированного интеллектуального труда, которая не способна повысить эффективность педагогического труда. Оценка эффективности труда – это измерение уровня реализации компетенции и потенциала преподавателей, а также результатов работы с учетом всех направлений деятельности преподавателя вуза. На наш взгляд, важными составляющими повышения эффективности труда профессорско-преподавательского состава являются доверительные отношения между преподавателями и руководством вуза. Преподаватель должен рассматриваться не как наемный работник, а как сотрудник, с которым менеджмент вуза открыт к сотрудничеству, когда обе стороны работают на основе взаимных удовлетворений интересов друг друга. Отношения сотрудничества – это узы, связывающие две стороны, работающие сообща для достижения общих долговременных целей, и искренне беспокоящихся об интересах и нуждах друг друга. Именно трудовой стиль отношений между работниками и работодателями характерен для самых активных и высокорезультативных организаций [7, с. 153–180]. Сотруднические отношения строятся на: лояльности, вовлеченности и удовлетворенности. Руководство вуза должно четко понимать важность этих понятий для эффективной деятельности учебного заведения в целом и каждого сотрудника в частности и уделять им повышенное внимание. Это подтверждается концепцией цепочки достижения прибыльности в бизнесе, автором которой является профессор Гарвардского университета М. Портер [6, с. 292]. На основе этой концепции, автором разработана цепочка эффективного развития высшего учебного заведения, включающая в себя два блока – внутренняя и внешняя среда вуза. Внутренняя среда вуза представлена взаимосвязанной цепочкой мотивация – удовлетворенность, вовлеченность, лояльность – повышение качества образовательных услуг. Внешняя среда вуза рассмотрена как цепочка: государство – потребитель образовательных услуг – конкуренты (другие образовательные учреждения). Между собой эти два блока, активно взаимодействуя, провоцируют образовательное учреждение на поиск новых образовательных продуктов, повышая удовлетворенность потребителя, а учитывая, что удовлетворенность потребителя (и, как, следствие, приток новых) неразрывна с высоким

качеством, то это выступает и соблюдением государственной политики в сфере образования (в том числе и через рейтинг вуза). Конечная цель этой цепочки – повышение качества образовательных услуг, может быть достигнута только при следующем условии – нужна грамотная система стимулирования персонала. Автор разработал пирамиду успешности и эффективности работы высшего учебного заведения. В основе пирамиды лежит фактор удовлетворенности сотрудников, отражающий степень соответствия ожиданий от условий труда, выполнения компанией обещаний, обеспечения необходимым для выполнения работы и т.д. Второй уровень – вовлеченность, характеризует качество взаимоотношений между руководителем и сотрудником; определяет, насколько сотрудники знают и разделяют цели компании и то, насколько они вовлечены в достижение этих целей, насколько высоко сотрудники оценивают возможность своего собственного развития в компании, видят перспективы профессионального и карьерного роста вместе с ней. Самый высокий уровень – лояльность, характеризует уровень доверия сотрудников, веры в организацию, в то, чем она занимается, в правоту ее дела.

В рамках каждого уровня мы выделили условия, выполнение которых необходимо, чтобы работник готов был подниматься по этой лестнице.

Вовлеченность персонала всех уровней в деятельность вуза и удовлетворенность трудом входят в состав принципов системы менеджмента качества (СМК) по международному стандарту ИСО 9000: 2000, введение которого является обязательным для аккредитации и аттестации вузов. Если вуз желает быть конкурентоспособным, очень важно, чтобы эти показатели изучались и анализировались в вузе, поскольку сейчас на первом месте для потребителей образовательных услуг стоит качество, и потребитель имеет возможность выбора вуза, в котором качество на достойном уровне, а качество образования зависит от эффективности труда преподавателей.

#### Список литературы

1. Герчиков В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании / В. И. Герчиков. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 282 с.
2. Кесслер Я. Управление человеческими ресурсами / Я. Кесслер ; под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2002. – С. 793–815.
3. Меркулова Г. Условия труда педагогических работников / Г. Меркулова // Российское образование. – 2009. – № 2. – С. 47–52.
4. Минева О. К. Управление персоналом и мотивация труда в вузе / О. К. Минева. – Астрахань : Изд-во АГТУ, 2006. – 188 с.
5. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Прогресс, 1989.
6. Файэл Л. Курс MBA по стратегическому менеджменту / Л. Файэл, Р. Рэнделл ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – С. 292.
7. Bishop J. W. A construct validity study of commitment and perceived support variables: A multi-foci approach across different team environments / J. W. Bishop, K. D. Scott, M. G. Goldsby, R. Cropanzano // Group & Organization Management. – 2005. – Vol. 30. – P. 153–180.
8. Grusky O. Career Mobility and Organizational Commitment / O. Grusky // Administrative Science Quarterly. – 1966. – Vol. 10. – P. 354–369.

## МИРОВОЙ ОПЫТ ФИНАНСИРОВАНИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

**И.Н. Кругова**  
(Россия, Астрахань)

В статье изучены различные способы финансирования высшего образования в развитых странах. Приводится краткая характеристика каждого вида финансирования, дается анализ эффективности использования этих способов.

Different ways of financing of higher education in the developed countries are studied in the article. The author gives characteristic of each kind of financing, analyses the efficiency of using these ways.

*Ключевые слова:* Гранты, образовательные кредиты, финансирование по формуле, ваучеры, поуниверситетское финансирование.

*Key words:* Grants, educational credits, financing under the formula, vouchers, financing per university.

Во всем мире спрос на высшее образование растет более быстрыми темпами, чем возможности государств выделять бюджетные средства для удовлетворительно-