

№ 1 (январь), 2015г.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА



Куандык Айнабек, д. э. н., профессор Карагандинского экономического университета Казпотребсоюза

В основном при формировании величины заработной платы по теории классического направления (подход К. Маркса) исходят из цены (стоимости) рабочей силы, но на практике делается упор на спрос и субъективную оценку труда (неоклассический подход). При этом исходная цена наемного труда определяется величиной прожиточного минимума. Верхний же потолок заработной платы ограничивается меньшей частью дохода фирмы. Вся проблема здесь

заключается в определении конкретной величины заработной платы, которая послужила бы мотивационной основой в трудовой деятельности.

Практика хозяйственной деятельности показала, что в высокоразвитых странах формирование величины заработной платы наемных работников, государственных служащих происходят под воздействием профсоюзов, которые ведут борьбу за права трудящихся. Под их влиянием растет заработная плата наемных работников в пределах до 70% от дохода фирмы. Противниками роста заработной платы являются предприниматели, поскольку это сокращает прибыльность фирмы. Так, где же золотая середина? Она и выявляется, как показала практика высокоразвитых стран, в борьбе между профсоюзами и предпринимателями и их сотрудничестве в нахождении компромисса. Этот процесс у нас в стране еще слабо развит, и поэтому его влияние на формирование достойной заработной платы трудящихся представляется незначительным.

На наш взгляд, в странах СНГ и, в частности, Казахстане остро стоит и проблема определения верхнего предела заработной платы высокопоставленных государственных чиновников, руководителей и ведущих специалистов крупных национальных компаний, высококвалифицированных кадров в сферах науки и образования, поскольку от их труда зависит переход в новое качество конкурентоспособной экономики.

Заработная плата высокопоставленных государственных чиновников, руководителей крупных национальных компаний должна быть связана с их вкладом в повышение валового внутреннего продукта (ВВП) и роста ВВП на душу населения.

По нашим подсчетам, верхний предел заработной платы высокопоставленных государственных чиновников не должен превышать ВВП на душу населения. Любая сумма их зарплаты, превышающая ВВП на душу населения, должна быть изъята в форме налога.

Введение данной системы оплаты труда, основанной на достижениях страны, существенно изменит мотивацию труда в сферах науки и образования. Если профессор, доктор наук будет получать гарантированную зарплату, как минимум равной средней величине ВВП на душу населения, 5500 долларов США, то последующие ниже рангом по уровню ученых степеней и званий должны иметь зарплату вдвое меньше. Тем самым доцент, кандидат наук, доктор PhD должен получать по верхней планке от 2500-3000 долларов, а просто преподаватели, магистры – от 1000 до 1500 долларов. Такой подход мотивации к творческому труду будет стимулировать стремление к профессиональному росту и достижению высоких результатов. Для сравнения здесь можно напомнить, что магистры за свой труд в США получают от 3000 до 5000, а заведующие кафедрой, доктора наук – 10000-15000 долларов в месяц, и их имидж очень высок в обществе, что не скажешь о наших коллегах в республике. Также нужно отметить, что у ректора университета в США заработная плата выше, по сравнению, скажем, с министром обороны этого государства. Однако для получения таких окладов нашим ученым необходимо соответствие уровня развития национальной экономики существующим параметрам ее функционирования в США.

По данному поводу были высказывания авторитетных ученых, которые отмечали следующие мнения: «Мы ввели многоступенчатую форму обучения – бакалавриат, магистратуру, PhD, а также кредитную технологию обучения, которая позволяет студенту самостоятельно

выбирать предметы и преподавателей. То есть в данном случае мы уже работаем по западным стандартам. Но система не доведена до ума. Оплата труда профессорско-преподавательского состава, ее характер остались на уровне прошлого века, между тем кредитная технология предполагает, что востребованный студентами профессор должен получать гораздо больше...».

В настоящее время государство имеет возможности оплачивать в вышеприведенных суммах труд ученых, и поскольку докторов и кандидатов наук у нас в стране около 20000 человек.² Неужели такому мизерному числу ученых, от которых будет зависеть судьба инновационного прорыва национальной экономики, не сможет государство создать условия для полноценной работы? Кстати, практика подтверждает, что в некоторых сферах уже специалистам интеллектуального труда предлагают оклады от \$2000 до \$5000, а рядовым специалистам – \$1000-\$1500.³ Также нужно отметить здесь, что свободные денежные средства у государства есть, тому свидетельство нерезализованных и остаточных сумм на конец года за последнее пятилетие и коррупционных денег. Конечно, такие просчеты госчиновников и их бездеятельность подобно экономическому преступлению. Это отдельная тема обсуждения.

Организация труда в высших учебных заведениях, где сосредоточено большее количество ученых, имеет свою специфику, которую необходимо учитывать в процессе усиления мотивации и повышения эффективности научно-педагогического труда. Выплачивая по вышеприведенной схеме заработную плату, необходимо учесть научно обоснованную педагогическую нагрузку, которая в данное время превышает почти в 3-5 и более раз, без чего из системы мотивации труда выпадет важная составляющая часть, что, несомненно, снизит эффект.

Далее важно учитывать нормирование труда ученых и преподавателей. Ныне существующие нормативы труда профессорско-преподавательского состава являются тормозящим фактором развития науки и высшего образования. Учебная нагрузка преподавателя в вузах Запада, США, Англии не превышает 200 часов, для завершения научных трудов, монографий или учебников предоставляются оплачиваемые творческие отпуска в пределах учебного года.

Нами предлагаются следующие нормы учебно-педагогической нагрузки за учебный год: докторам наук – 200-250 часов, кандидатам наук – 300-350 часов, магистрантам и преподавателям без степени-400-450 часов и предоставление годичного творческого оплачиваемого отпуска после пятилетней работы в вузе, как делается в высокоразвитых странах. Этот отпуск дается для завершения творческих проектов и самосовершенствования, прохождения курсов повышения квалификации. При нормировании труда профессорско-преподавательского состава необходимо учесть все виды деятельности от учета затрат времени на экзамены, зачеты до консультаций, проверки курсовых, дипломных работ и т. д. На практике, особенно в частных вузах, за нагрузку не учитываются вышеназванные виды труда преподавателей или сильно занижают от реальных норм. Это приводит к перегрузке и оппортунистическому поведению исполнителей, а также к снижению качественного уровня знаний студентов. По данной причине более 80% учебных пособий, учебников не представляются авторскими, поскольку в них можно обнаружить плагиат и чистую компиляцию чужих мыслей, что представляется воровством интеллектуальной собственности.

Переход на кредитную технологию и внедрение системы менеджмента качества в высших учебных заведениях по казахстанскому варианту, где соблюдена формальная сторона дела, без экономической и организационной, трудовой мотивации не повышается уровень выпускаемых специалистов, а, наоборот, усугубляет кризисное состояние. К сожалению, качественный уровень выпускаемых специалистов резко снижается, несмотря на положительную статистику. Эта тенденция свойственна всем структурам сфер образования и науки. Около 60-80% выпускников вузов и представителей науки не соответствуют уровню получаемых дипломов. Здесь хочется отметить, что при введении магистратуры и докторантуры по программе PhD без учета всех мотивационных, организационных и трудовых составляющих рискуем получить лжеученых магистров и докторов наук. Уже такая тенденция явно просматривается.

Сейчас большую работу проводят по поиску эффективных методов и путей стимулирования работников сфер образования и науки. Перенимается передовой опыт Финляндии по эффективному управлению наукой.

Определенную помощь оказывает «Государственные научные стипендии» для ученых и специалистов, внесших выдающийся вклад в развитие науки и техники, и талантливых молодых ученых. Но их размеры меньше в десятки и более раз, чем официальные доходы госчиновников высокого ранга за месяц. Вот так оцениваются наши ученые и специалисты, внесшие выдающийся вклад в развитие науки и техники в Республике Казахстан. Имеются пробелы в

организации такого ранга конкурсов. Упущены моменты учета общественной и моральной, воспитательной стороны. Можно было бы победителям вышеназванных конкурсов установить стипендии ученым и специалистам, внесшим ценный вклад в развитие науки и техники, – \$1000 и талантливым молодым ученым – \$500 в месяц.

Здесь особо хочется отметить о премиях, названных именами крупных казахстанских ученых и педагогов Ч. Валиханова, К. Сатпаева, И. Алтынсарина и других. Такие премии за научные или педагогические достижения должны играть огромную роль и быть максимальной формой мотивации и стимула в развитии науки и образования и выявления лучших высокопрофессиональных специалистов. Прочитав условия конкурса на получение премий вышеназванных ученых, я был очень удивлен тем, насколько организаторы занизили статус известных в мире людей, а также настоящих и будущих обладателей этих премий, оценив их труд и достижения от \$2000 до \$3000. Такие величины премий намного ниже, чем призы за спортивные достижения.

На наш взгляд, эту ошибку, где выше ценят «ноги», чем «голову», имеющую социально-политическое значение, необходимо исправить следующим образом. Ученые-новаторы, пишущие монографии и авторские учебники или учебные пособия, на которые уходят многие годы кропотливого творческого труда, должны быть вознаграждены по достоинству от 100 до 300 тысяч долларов США, как победителей конкурса республиканского уровня, а расценки международного значения должны быть на порядок выше. Тогда и повысится ценность премий, названных именами видных ученых Казахстана, и их обладателей. Заслуженные обладатели премий в таком случае могут снять ряд проблем материального характера и с тройным усердием завоевывать научные рубежи мирового значения. Однако здесь имеется проблема в условиях определения заслуженного обладателя премии. Это отдельная проблема, которую можно решить на основе гласности и прозрачности, и справедливого механизма реализации проведения конкурса. Далее, можно было бы организовать международный конкурс по присуждению премии Президента Республики Казахстана, предназначенный деятелям науки и образования. Специфика данного престижного конкурса будет заключаться в привлечении внимания мировой научной общественности в решении проблем науки и образования в Казахстане, а также поднятия статуса страны и наших ученых.

В условиях формирования социально-рыночной экономики надо исходить из критерия определения объективно исходных верхних пределов заработной платы в повышении эффективности и мотивации труда для высокопрофессиональных специалистов, затем рассчитывать размеры оплаты более низких категорий работников, приводя в соответствие со статусом и рангом в системе иерархии организации. При этом, учитывая требования экономического закона спроса и предложения на их труд, не забывая и о существовании категорий духовности и морали.

Далее важным фактором является определение необходимых форм организаций научно-образовательной деятельности в условиях интеграции с бизнесом. На современном этапе необходимо развивать не только национальные исследовательские университеты,⁴ но и обращать внимание на создание научно-образовательных региональных кластеров. Структура научно-образовательных региональных кластеров должна состоять из образовательных и исследовательских университетов, институтов, технопарка, производственных, венчурных предприятий и коммерческо-консультативных фирм. Развитие таких научно-образовательных региональных кластеров должны основываться на акционерных формах, где доля государства должна преобладать по сравнению с бизнесом.

Немаловажным вопросом является организация оплаты за научные статьи, монографии, учебники и другие труды. Предлагается вести оплату авторам за научные статьи издательствами, рекомендованным Комитетом по аттестации и надзору в сфере науки и образования Республики Казахстан за счет субсидии МОН РК. Тогда в журналах будет намного меньше околонуучных работ.

На современном этапе обилия информации, непрерывно увеличивающегося количества научных статей и других публикаций и еще более динамично растущего количества попутного информационного «мусора» публикации зачастую осуществляются без должного отбора, рецензирования и редактирования, что девальвирует их ценность, поэтому критерий их количества уже не представляется столь значимым.

На смену упомянутому критерию на первый план выдвинулись такие критерии, как количество публикаций в иностранных журналах и индекс цитирования публикаций ученого.

Поскольку индекс цитирования отдельных публикаций ученого определять достаточно затруднительно, остановились на публикациях в периодических научных изданиях, имеющих импакт-фактор (ИФ, или IF).

ИФ – показатель важности научного журнала. С 1960-х годов он ежегодно рассчитывается Институтом научной информации (англ. Institute for Scientific Information, ISI), который в 1992 году был приобретен корпорацией Thomson и ныне называется Thomson Scientific) и публикуется в журнале «Journal Citation Report».5 В соответствии с ИФ (в основном в других странах, но в последнее время все больше и в России) оценивают уровень журналов, качество статей, опубликованных в них, дают финансовую поддержку исследователям и принимают сотрудников на работу. ИФ имеет хотя и большое, но неоднозначно оцениваемое влияние на оценку результатов научных исследований.

ИФ журнала зависит от области исследований и его типа; из года в год он может заметно меняться, например, опускаясь до предельно низких значений при изменении названия журнала и т. д. Тем не менее, в последние годы ИФ является одним из важных критериев, по которому можно сопоставлять уровень научных исследований в близких областях знаний. Например, инвестор венчурного бизнеса нуждается в сравнении результатов нескольких исследователей для оценки перспектив своих инвестиций в каждом конкретном случае и принятия окончательного решения. Для этого и используются отдельные численные показатели, такие как ИФ, на которые существует определенный спрос.

Положительные свойства ИФ:

- широкий охват научной литературы – индексируются более 8400 журналов из 60 стран;
- результаты публичны и легкодоступны;
- простота в понимании и использовании;
- журналы с высоким ИФ обычно имеют более жесткую систему рецензирования, чем журналы с низким ИФ.

В то же время ИФ имеет и ряд недостатков. Например, представляется сомнительной прямая связь между числом цитирований и качеством исследований, а следовательно, важностью, значимостью статьи. Кроме того, в журналах с длительным временем публикации оказываются статьи, в которых содержатся ссылки на публикации, не попадающие в трехгодовой интервал. Действительно, в некоторых журналах время между принятием статьи и публикацией составляет более двух лет, таким образом, остается всего год на ссылки, которые учитываются в расчетах. С другой стороны, увеличение временного промежутка, в котором учитывается цитирование, делает импакт-фактор менее чувствительным к изменениям.

Наиболее очевидные недостатки импакт-фактора следующие:

- промежуток времени, когда учитываются цитирования, слишком короток (классические статьи часто цитируются даже через несколько десятилетий после публикации);
- природа результатов в различных областях исследования приводит к различной частоте публикации результатов, которые оказывают влияние на импакт-факторы. Так, например, медицинские журналы часто имеют более высокие импакт-факторы, чем математические;
- основным недостатком ИФ является его так называемый «языковой шовинизм» – наибольшее число читаемых (и, соответственно, цитируемых журналов) приходится на англоязычные издания.

Казахстан активно продвигается в мировое образовательное пространство, и значение этого процесса трудно переоценить. Но в этом контексте хочется отметить, что на местах, на уровне отдельных образовательных учреждений интернационализацию образования понимают чуть ли не в качестве сверхзадачи, решение которой само по себе способно вывести казахстанское образование на мировой уровень. И решение упомянутой задачи не всегда увязывается с другой программой – «Государственной программой функционирования и развития языков на 2011–2020 гг.».

Речь не о том, чтобы отказаться от дальнейшего продвижения отечественного образования в Болонский процесс на основании того, что по оценке итальянских преподавателей и студентов образование в стране – инициаторе и организаторе данного процесса – Италии – находится в условиях глубокого кризиса, и правительство, и высшая школа усиленно ищут пути выхода из него. Всесторонний анализ, а затем избирательный и взвешенный подход имели бы неоспоримое преимущество перед «кавалерийским наскоком» в сфере внедрения блочно-модульной кредитной системы, тестирования, виртуального обучения и, в конечном счете, конвейерно-инкубаторской модели массовой штамповки невостребованных выпускников-бакалавров, магистров.

Не секрет, что значительная часть отечественного студенческого контингента (как, впрочем, и в других странах СНГ) не «приходят» вуз, а прячутся, переселяются в нем, «убегают» от подворотни, наркотиков, алкоголя, криминала и т.д. В социальном плане это положительный момент, но это отнюдь не основная задача высшей школы. Это попытка заполнить образовавшиеся брешы в воспитательной, патриотической, социально-культурной работе в обществе в целом.

Мы полагаем: важно то, что Западу присущи менталитет и организационная культура, которые в корне отличаются от менталитета, культурных основ, традиций и ценностей Востока, и образовательное движение в Европу в любом контексте – научном, учебном, учебно-методическом, учебно-воспитательном – должно осуществляться с оглядкой на свое собственное национальное достояние, на свою идентичность. Тем более, что достояние это – достаточно весомое. Пока же на фоне модернизации и осовременивания образования происходит в определенной степени разрушение многих лучших традиций, снижения имиджа преподавателя, низкая мотивация его труда, перегруженность в образовательном процессе в 3-5 раз по сравнению с коллегами в других высокоразвитых странах и многое другое. Снижается мотивация студентов к обучению. В совокупности, это приводит к маргинализации высшего и среднего специального образования.

Полагаем, что взвешенный подход к решению со стороны МОН РК в перспективе не был бы полумерой, а способствовал бы более полноценной реализации Государственной программы развития образования РК на 2011–2020 гг., от выполнения которой зависит процесс формирования инновационной экономики, повышения благосостояния населения, реальная независимость и безопасность Казахстана.

В этом контексте отдельные направления оценки качества и количества труда профессорско-преподавательского состава (ППС) высшей школы, способствуя движению вузовской науки в мировое образовательное пространство, входят в противоречие с «Законом о языках». Именно так можно трактовать систему активного поощрения научных публикаций на английском и других европейских языках в рейтинговых журналах западных стран с учитываемым импакт-фактором. Публикации в этих журналах в последние годы имеют большой вес для преподавателя при решении вопроса о дифференцированной оплате его труда, при избрании по конкурсу на вакантную должность и т. д. На этом фоне авторы публикаций в отечественных научных журналах на государственном языке не имеют каких-то рейтинговых преимуществ перед коллегами – скорее наоборот.

Представляется, что в рамках программы «Триединства языков» в европейское и мировое научно-образовательное пространство необходимо идти несколько другим путем: созданием 3-язычных научных журналов (на казахском, русском и английском языках). И путем привлечения лучших отечественных и зарубежных авторов (в том числе и заказные платные статьи за солидный гонорар) продвигать и позиционировать такие журналы на мировой уровень, завоевывать присвоение ИФ национальному изданию. По этому пути уже идут отдельные постсоветские государства. Так поступают некоторые украинские вузы. Например, Тернопольский национальный экономический университет в Украине издает «Европейский экономический журнал» на украинском, русском и английском языках. Учитывая меньшие масштабы вузов и контингента научного сообщества и ППС в Казахстане в сравнении с Украиной, на первых порах экономически целесообразно было бы издавать такие журналы не по отдельным, а по всем отраслям. Представляется, что включение таких вновь образованных трехязычных журналов в перечень для исчисления импакт-фактора будет более объективным критерием роста авторитета казахстанской науки.

Несомненно, что для создания подобного научно-образовательного моста в мировое сообщество необходимо совершенствовать работу по унификации, стандартизации и словообразованию научной терминологии на казахском языке, активизировать и сосредоточить в едином центре работу по изданию терминологических трехязычных словарей и энциклопедических словарей-справочников, толкователей, потому что терминологические словари по отдельным областям науки и производства выпускаются эпизодически в разных издательствах и практически не переиздаются. Назрела необходимость в составлении и академическом издании этимологического словаря казахского языка.

Родной язык – это информационный генетический код, посредством которого мы познаем мир. И без досконального знания его, без каждодневного его применения человек утрачивает способность воспринимать другие языки; более того, утрачивается когнитивная ценность

воспринимаемой им информации в целом. Вот почему мы должны от языков казахского и русского идти к английскому, а не наоборот.

Таким образом мы полагаем, что МОН РК не оставит без внимания возникшее противоречие между рекомендованными Министерством положениями по оценке труда ППС и упоминаемыми выше ключевыми программами национального развития, в частности, «Государственной программой функционирования и развития языков на 2011–2020 гг.». Это послужит дальнейшему развитию государственного языка, языка межнационального общения, а также английского – как языка вхождения в мировое научно-образовательное и культурное пространство, и ускорит разрешение отмеченного нами противоречия, а также поможет перейти на путь языковой гармонизации.

Далее для существенного прогресса необходимы в сферах науки и образования:

- введение мотивационного механизма, основанного на показателе ВВП на душу населения, как объективно верхний предел заработной платы для всех и, в частности, высокопрофессиональных менеджеров, специалистов, ученых и отдельных работников;
- нормирования труда на основе международных стандартов;
- прогрессивных форм объединения усилий науки, образования, государства и бизнеса в развитии инновационной экономики.

Без создания условий для высокопрофессиональных специалистов, ученых нам не достичь высоких рубежей в экономике, места среди высокоразвитых стран.

г. Караганда

Литература

1. Университеты должны поспевать за бурно развивающейся экономикой страны. Казправда, 08.12.2006 г. <http://kazpravda.kz/uin=1152013916&chapter>
2. Ускорение развития казахстанского общества в условиях экономической, политической и социальной модернизации: стратегия инновационного прорыва. Материалы Международной научно-практической конференции. Караганда, 2006, с.74.
3. Казахстанская правда, 28.11. 2006 г.
4. Закон РК «О науке». Астана: Акорда, 18 февраля 2011 года.
5. Журнал «Journal Citation Report», № 4, 2010.
6. Государственная программа (РК) функционирования и развития языков на 2011–2020 гг.