

УДК 331.103.4 + 378.4 + 316.344.25

ББК 330:65.050

DOI: 10.26140/anie-2020-0901-0022

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ УНИВЕРСИТЕТА**

© 2020

Author ID 1023984

SPIN 6077-3189

ORCID 0000-0003-3543-2818

Булгакова Маргарита Андреевна, аспирант, ассистент на кафедре
экономики и управления**Ямковая Алена Евгеньевна**, студент*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя 41, e-mail: Alena.Yamkovaya@vvsu.ru)*

Аннотация. Целью написания статьи стало обоснование важности применения мотивации в отношении сотрудников, как ключевого инструмента реализации социальной ответственности высшего учебного заведения. Методы, применяемые при выполнении исследования: ретроспективный анализ, диалектический подход, эмпирические исследования. Результаты статьи. В статье рассмотрены инструменты реализации СО в отношении персонала и особое внимание уделено мотивации. На основании изученных материалов были сгруппированы направления мотивации: административная, психологическая и материальная. В рамках реализации социальной ответственности университета в отношении сотрудников особо важно не только обеспечить достойные условия труда, но и замотивировать работников в выполнении своих обязанностей. Также немаловажно привлечь сотрудников к решению общественных проблем и активному взаимодействию с другими стейкхолдерами. Современный ВУЗ – это непрерывно развивающаяся организация, мотивация сотрудников позволяет управленческому составу достигать поставленных целей и обретать конкурентоспособные преимущества, что обеспечивает устойчивое развитие. Научная новизна статьи заключается в систематизации направлений и инструментов социальной ответственности, выявлены пути совершенствования механизма реализации СО в отношении сотрудников университета. Практическая значимость. Результаты исследования могут быть использованы в научной и практической деятельности при изучении вопросов, связанных с формированием стратегий развития ВУЗа, принятием управленческих решений, использованием кадровых ресурсов.

Ключевые слова: университет, высшее образование, социальная ответственность, стейкхолдеры, конкурентоспособность, устойчивое развитие, мотивация, стимулирование персонала, человеческий капитал, глобализация экономики, образовательная среда, институт социализации.

**PERSONNEL MOTIVATION AS A TOOL FOR THE IMPLEMENTATION
OF THE UNIVERSITY'S SOCIAL RESPONSIBILITY**

© 2020

Bulgakova Margarita Andreevna, post-graduate student, assistant at the Department
of Economics and Management**Yamkovaya Alena Evgenievna**, student*Vladivostok State University of Economics and Service
(690014, Russia, Vladivostok, 41 Gogolya st, e-mail: Alena.Yamkovaya@vvsu.ru)*

Abstract. The purpose of this article was to justify the importance of applying motivation to employees as a key tool for realizing the social responsibility of a higher educational institution. Methods used in carrying out the study: retrospective analysis, dialectical approach, empirical research. Results of the article. The article discusses the tools for implementing SI in relation to staff and special attention is paid to motivation. Based on the materials studied, the areas of motivation were grouped: administrative, psychological and material. In the framework of the implementation of the social responsibility of the university in relation to employees, it is especially important not only to ensure decent working conditions, but also to motivate employees in the performance of their duties. It is also important to involve employees in solving public problems and actively interacting with other stakeholders. A modern university is a continuously developing organization, employee motivation allows the management team to achieve their goals and gain competitive advantages, which ensures sustainable development. The scientific novelty of the article lies in the systematization of areas and tools of social responsibility; the ways to improve the mechanism for implementing SI in relation to university employees are identified. Practical significance. The results of the study can be used in scientific and practical activities in the study of issues related to the formation of development strategies of the university, the adoption of managerial decisions, the use of human resources.

Keywords: university, higher education, social responsibility, stakeholders, competitiveness, sustainable development, motivation, staff stimulation, human capital, economic globalization, educational environment, socialization institution.

ВВЕДЕНИЕ. В современном мире успех любой организации определяется человеческими ресурсами. Управление персоналом, постоянный рост производительности труда и заинтересованность работников в конечных результатах приобретают особую значимость и актуальность. Постоянная трансформация системы управления вводят новые инструменты повышения эффективности использования ресурсов.

Глобализация и мировые тенденции непрерывно оказывают влияние на развитие высших учебных заведений. Таким образом университеты, адаптируясь к потребностям общества, помимо образовательной и научной функции приобрели третью – социальную ответственность.

На сегодняшний день это современный тренд развития университетов, который обеспечивает устойчивой

развитие и высокую конкурентоспособность вуза [1-4]. В широком смысле под социальной ответственностью понимают добровольный вклад в развитие общества, выходящий за рамки правового поля.

МЕТОДОЛОГИЯ. Цель написания статьи обоснование важности применения мотивации в отношении сотрудников высшего учебного заведения в рамках реализации социальной ответственности.

Концепция социальной ответственности зародилась в начале 20 века и спустя многие десятилетия претерпевала множество изменений. Рассматривая труды наиболее значимых ученых в данной сфере, стоит отметить, что основной упор первоначального понятия СО делался как раз на работников предприятий. Так Э. Карнеги основой идеологии социальной ответственности видел в направлении части прибыли на помощь сотрудникам

и обществу. Г. Боуэн в своих трудах делал упор на решении социальных проблем, которые удовлетворяли бы запросы общества. М. Фридман и Д. Хендерсон считали, что вложение ресурсов в развитие общества должны приносить положительный финансовый результат. Абсолютно противоположное видение СО было у Комитета по экономическому развитию США, который выдвинул положение, что вклад в развитие общества не должен подразумевать финансовую отдачу. Концепция СО А. Керролла предполагала соответствие социальных, экономических, этических и правовых норм.

Социальную ответственность разделяют в отношении заинтересованных сторон или стейкхолдеров. Так внутренняя социальная ответственность учебных заведений проявляется в отношении не только обучающихся, но и персонала [5]. Существует множество инструментов СО, таких как волонтерство, социальный маркетинг, денежные гранты, эквивалентное инвестирование и другие. Таким образом, для обеспечения работы инструментов необходимо мотивировать сотрудников, следовательно можно сделать вывод: мотивация персонала неотъемлемая часть реализации СО университета [6].

Проблема мотивации персонала считается довольно исследованной, как в иностранной, так и в отечественной литературе [7, 8]. Существует обширное количество теорий управления персоналом и его мотивации, много точек зрения, совпадающих и нет. Наиболее известными отечественными исследователями в этой области являются: В.В. Травин, А.П. Волгин, М.В. Грачев, Э.Е. Старобинский, В.П. Галенко, и др. Более известные зарубежные исследователи, занимавшиеся этой проблемой: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак Клеелланд.

РЕЗУЛЬТАТЫ. На сегодняшний день мотивацию разделяют на три группы: материальная, административная и психологическая [9].

Существует ряд каналов, через которые реализуется материальная мотивация. Одна из систем - система оплаты труда, которая является основным каналом. Далее система дифференцированного учета видов и эффективности труда, а также дополнительные стимулы, которые все чаще применяются в российской практике. Это различные субсидии на питание, медицинские осмотры, оплачиваемые за счет компании, оплата транспортных расходов и подобное [10].

Административная мотивация говорит о праве работодателя требовать от своих подчиненных соблюдения общепринятых правил труда, что, кстати, подкрепляется законом. Об этом свидетельствует статья 3 Трудового кодекса Российской Федерации. В ней, как раз и говорится, что работник должен добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, заботиться о собственности предприятия и соблюдать требования по трудоустройству.

Фундаментом данного вида мотивации является дисциплина труда. Её результатом является дисциплинарная ответственность. Она обеспечивает определенные меры, воздействующие на работника, и применяется за ненадлежащее исполнение назначенных обязанностей. Эти меры включают замечания, выговоры, перевод на более низкооплачиваемую должность на срок до трех месяцев. В более крайних случаях - увольнение. В основном за систематическое невыполнение трудовых обязанностей без уважительной причины.

Основными мерами стимулирования административной мотивации являются различные благодарности, награждение почетными грамотами или подарками. Обычно это все выдается за должное выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда или другие достижения в работе [11].

Моральное стимулирование обычно основывается на моральных ценностях человека. В эту категорию также входят отношения и взаимопонимание в трудовом коллективе, отношения между руководителем и работни-

ком, самосовершенствование и самовыражение.

В современном мире, также, нельзя оставить без внимания нематериальные стимулы. Благодаря им создается довольно гибкая система льгот, которыми пользуется весь персонал, в целом. Для спешного хода работы очень важно помнить одно простое правило - использовать все возможности сотрудников [12].

В вопросе реализации социальной ответственности университетов мотивация дает возможность персоналу принимать участие в социальных программах, направленных на развитие социальной сферы, которые ориентированы на повышение значимости, в данном случае учебной организации в деловом сообществе и общественных кругах [13]. Их результат может привести к улучшению имиджа, укреплению статуса, привлечению новых, более квалифицированных работников.

Для нынешней системы высшего профессионального образования крайне важно регулярно повышать роль государственной социальной политики в данной области. Речь идет о создании механизмов стимулирования и мотивации профессорско-преподавательского состава университета [14-20] с целью повышения их эффективности не только в научной и образовательной деятельности, но и в социальной.

Процесс совершенствования системы социально-трудовых отношений в университете весьма неоднозначен. Ситуация складывается следующим образом. С одной стороны, довольно большое количество молодых начинающих специалистов не желают работать в качестве преподавателей, так как считают оплату труда весьма низкой, не соответствующей их квалификации. Нехватка именно молодых кадров в итоге приводит к «старению» профессорско-преподавательского состава вузов. С другой стороны, уже квалифицированные преподаватели с внушительным стажем вынуждены покидать сферу образования из-за недостаточной социальной и финансовой оценки своей работы, приводящей к ухудшению условий их жизни.

Иногда, в учебных учреждениях, в данном случае университетах, проявляется острая нехватка высококвалифицированных специалистов. Эта проблема осложняется ухудшающейся демографической ситуацией. С каждым годом она становится все серьезней. В этих условиях хорошо выстроенная система мотивации является важным элементом системы управления персоналом. Трудовая мотивация является связующим звеном между работодателем, работником и результатом работы.

Мотивация является одним из существенных внутри-организационных процессов. Его особенность состоит в том, что этот самый процесс непосредственно ориентирован на достижение поставленных высшим руководством целей. Недостаток разработанной системы мотивации и снижении значимости социальной ответственности может привести к потере конкурентоспособных преимуществ, что отрицательно отразится на заработной плате и обстановке в коллективе. Стимуляция состава преподавателей университета также положительно сказывается и на их студентах, так как передача актуальных знаний, умений и навыков обучающимся так или иначе зависит от трудовых условий [21].

ВЫВОДЫ. Стоит отметить, в настоящее время многие вузы используют различные методы стимулирования персонала. В связи с задачами, которые ставятся перед ведущими университетами для выхода на вершины рейтинга, основной акцент в системах стимулирования делается на повышении значимости научной работы персонала и его академической репутации. Без должной мотивации работников перспективного положительного продвижения и развития не будет. Также, не стоит забывать, что стимулирование — это не просто средство воздействия, это комплексный, многофункциональный инструмент для управления трудовой мотивацией, формирования трудового поведения работников. Его универсальность определяется тем, что он накапливает в

себе экономические, социально-психологические, организационные и личные средства воздействия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Якунин В.Н. Современные направления инновационного развития вуза // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 3 (12). С. 78-83.
2. Шамин А.Е., Смирнов А.Н., Касимова Ж.В., Кирилов М.Н. Роль вуза, субъекта российской федерации, в развитии региональной экономики // Вестник НГИЭИ. 2018. № 8 (87). С. 114-129/
3. Руденко А.А., Лу Т.В. Об особенностях управления конкурентоспособностью и инновационной деятельностью вуза на рынке образовательных услуг // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. № 1. С. 55-56
4. Барсукова Д.Ф. Анализ влияния социально-экономических условий деятельности вузов на развитие молодежного предпринимательства // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 40-43.
5. Булакова М.А., Пащук Н.Р. Роль и оценка уровня социальной ответственности в предпринимательском университете // Госсветник. 2019. №2 (26).
6. Кузнецова Н.В., Маслова Е.В. Модели корпоративной социальной ответственности // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. 2013. №4 (24).
7. Крюкова А.А., Гизатулина М.Ф. Инновационные подходы к мотивации персонала // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 2 (19). С. 67-68.
8. Лильеберг Р.Э. Перспективные модели мотивации персонала в условиях современного инновационного бизнеса: организационно-управленческие и индивидуально-психологические аспекты // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 327-332.
9. Бекирова М.Г., Перфильева И.В., Чуб М.В. Мотивация как процесс трудовой деятельности // УЭКС. 2015. №2 (74).
10. Боровская М.А., Масыч М.А., Шевченко И.К. Эффективный контракт в системе стимулирования научно-педагогических работников // Высшее образование в России. 2013. №5.
11. Гапонова О.С. Направления использования отечественного и зарубежного опыта мотивации персонала организаций // Вестник ННГУ. 2011. №1.
12. Победаш А.Д. Виды нематериальной мотивации персонала// Молодежь и наука. 2019. №3.
13. Матвеева Э. С. Стратегия эффективной мотивации персонала // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2008. №4.
14. Саламатина Ю.В. Виды эмпатии в преподавательской деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 4 (29). С. 193-196.
15. Буренина В.И., Кочетова Н.Г. Модель развития творческого потенциала преподавателя технического вуза // Самарский научный вестник. 2017. Т. 6. № 3 (20). С. 270-274.
16. Иванова Т.Н. Социокультурный потенциал молодого преподавателя вуза в условиях информационного общества (эмпирический опыт) // Карельский научный журнал. 2017. Т. 6. № 1 (18). С. 103-109.
17. Павлова Ж.Г. Рейтинговая технология формирования мотивации преподавателей вуза // Балтийский гуманитарный журнал. 2017. Т. 6. № 4 (21). С. 367-369.
18. Найниси Л.А., Голубинская Т.В., Горбунова В.С. Личности преподавателя технического вуза 21 века // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2015. Т. 2. № 1 (23). С. 112-116.
19. Кузембаева А.М. Профессиональная идентичность преподавателя вуза: анализ отечественных и зарубежных концепций // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 3 (24). С. 245-248.
20. Одинокая М.А., Карпович И.А. Современное состояние проблем адаптации российских преподавателей на начальном этапе работы в вузе // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 211-214.
21. Зоткина Н.С., Копытова А.В., Неклюдова М.Ю. Инструменты управления трудовой мотивацией: идентификация понятий // Вестник евразийской науки. 2017. №3 (40).

Статья поступила в редакцию 12.01.2020

Статья принята к публикации 27.02.2020