

На правах рукописи

МЕЛЬНИЧУК Юлия Александровна

**ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СИСТЕМЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА МОЛОДЫХ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ МОСКВЫ**

Специальность: 22.00.08 - Социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Москва – 2019

Диссертация выполнена на кафедре менеджмента и административного управления ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

Научный руководитель:	Бондалетов Валерий Викторович кандидат социологических наук, доцент
Официальные оппоненты:	Кирилина Татьяна Юрьевна доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой гуманитарных и социальных дисциплин, ГБОУ ВО Московской области «Технологический университет» Шереги Франц Эдмундович кандидат философских наук, генеральный директор ООО «Центр социального прогнозирования и маркетинга»
Ведущая организация:	ФГБОУ ВО «Государственный университет управления» (ГУУ)

Защита состоится «__» марта 2020 г. в ____ часов на заседании диссертационного совета Д.215.005.07 по философским и социологическим наукам на базе ФГКВОУ ВО «Военный университет» Министерства обороны Российской Федерации по адресу: 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д.14.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Военного университета Министерства обороны Российской Федерации по адресу: 123001, г. Москва, ул. Большая Садовая, д.14.

Электронная версия автореферата, объявление и текст диссертации размещены на сайте: <http://vumo.mil.ru> и на официальном сайте ВАК Министерства науки и высшего образования РФ: <http://vak.ed.gov.ru>.

Автореферат разослан «____» _____ 2019 г.

Ученый секретарь диссертационного
совета кандидат социологических наук

Барановский М.В.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования.

Повышение эффективности высшего образования относится к числу приоритетных направлений развития российского общества. Решение данной задачи возможно при наличии высококвалифицированного кадрового состава преподавателей. В связи с чем особую актуальность приобретает проблема привлечения и закрепления молодых преподавателей в высших учебных заведениях. Согласно данным, представленным в статистическом сборнике «Индикаторы образования: 2018» число молодых педагогов (до 35 лет) вузов составляет менее 18% от общего числа научно-педагогических работников, при этом доля преподавателей старше 60 лет составляет около 28%. Данные тенденции иллюстрируют значимость вопроса воспроизводства кадрового потенциала науки и образования. В вузах особую роль играет преемственность кадров, что актуализирует необходимость разработки научно-обоснованных механизмов отбора, удержания и профессионального развития молодых преподавателей, обладающих нестандартным мышлением, инициативами, научными и творческими компетенциями. В этих условиях система стимулирования труда может рассматриваться в качестве ключевого фактора комплектования научно-педагогического состава вуза молодыми кадрами.

Актуальность научной задачи исследования определяется:

— во-первых, острой потребностью повышения эффективности российского высшего образования за счет привлечения к образовательному процессу молодых, талантливых, энергичных научно-педагогических работников, готовых совмещать научные исследования, педагогическую деятельность с получением практического опыта в сфере преподаваемых дисциплин;

— во-вторых, необходимостью повышения эффективности стимулирования труда молодых преподавателей российских вузов, снижения текучести молодых научно-педагогических работников на основе учета их потребностей и запросов, а также применения современных методов работы с ними;

— в-третьих, потребностью изучения и осмысления опыта работы с молодыми преподавателями в отечественных университетах в интересах принятия результативных управленческих действий по улучшению качества научно-педагогических кадров российских вузов.

Степень научной разработанности темы. Важные аспекты теоретической и методологической основы исследования отражены в трудах отечественных и зарубежных ученых, посвященных различным вопросам трудовой мотивации работников и создания благоприятных условий труда.

Рассмотрению вопросов социологии образования посвящены работы Э. Дюркгейма, Г.Е. Зборовский, С.Н. Иконниковой, В.Я. Нечаева, А.М. Осипова,

Э.А. Саар, В.С. Собкина, М.Х. Титмы, Ф.Р. Филиппова, В.Н. Шубкина¹. Теоретико-методологические основания анализа социологических проблем современного труда, его организации, мотивации и стимулирования заложены в исследованиях: А.Н. Алексеева, Г.М. Андреевой, Г.С. Батыгина, С.А. Белановского, И.В. Бестужева-Лада, А.К. Гастева, В.И. Герчикова, Л.А. Гордона, Б.З. Докторова, Т.И. Заславской, Ю.Д. Красовского, А.П. Куприян, Г.В. Осипова, Р.В. Рыбкиной, Г.И. Саганенко, Г.Г. Татаровой, Ж.Т. Тощенко, О.И. Шкаратана, В.А. Ядова². Рассмотрению проблем мотивации работников на уровне личности посвящены работы В. Врума, Ф. Герцберга, Е.И. Ильина, Д. Макгрегора, Д. МакКлеланда, А. Маслоу и др.³ Мотивация как функция управления исследовалась Д.А. Ашировым, Т.Ю. Базарова, А.Н. Гостевым, И.Б. Дураковой, А.П. Егоршиным, А.Я. Кибановым и др.⁴ Проблемы мотивации и стимулирования работников предприятий и их организационное поведение в системе управления персоналом исследовались Б.М. Генкиным, В.И. Герчиковым, А.Я. Кибановым, Л.Г. Лаптевым, Ю.Г. Одеговым, Т.О. Соломанидиной и др.⁵ Вопросы мотивации и стимулирования труда преподавателей рассматривались в исследованиях М.С. Байновой, Н.Н. Богдан, О.Ю. Василенко, Г.В. Колпастиковой,

¹ См.: Дюркгейм Э. Социология образования. М., 1996; Зборовский Г.Е. Социология образования. М., 2005; Иконникова С. Н. Молодежь. Социологический и социально-психологический анализ. Л., 1974; Титма М.Х. Молодое поколение. М., 1986; Осипов А.М. Социология образования: Очерки теории. Ростов н/Д., 2006; Филиппов Ф.Р. Социология образования. М., 1980; Нечаев В.Я. Социология образования. М., 1992; Собкин В.С. Социология образования 1980 – 2003 гг. М., 2004; Шубкин В.Н. Социология образования. М., 1998.

² См.: Алексеев А. Н. Драматическая социология и социологическая ауторефлексия. СПб, Тт. 1-4, 2003-2005; Андреева Г.М. Социальная психология. М., 2009; Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности. М., 1988; Астафьев Я.У., Бестужев-Лада И.В. Прогнозирование социальных потребностей молодежи. Опыт социологического исследования. М., 1978; Герчиков В.И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании. Учеб. Пособие. М., 2007; Гордон Л.А. Социальная политика в сфере оплаты труда // Социологические исследования. 1987. № 4.; Гордон Л.А. К изучению общественных проблем труда в России первой половины 90-х гг.: субъекты и объекты социально-трудовых отношений. М., 1996; Заславская, Т.И. Избранные произведения: Социальная экономика и экономическая социология. М., 2007; Красовский, Ю.Д. Организационное поведение. М., 2017; Осипов, Г.В. Введение в социологическую теорию. М., 2010; Тощенко, Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения. М., 2006; Шкаратан О.И. Промышленное предприятие: Социологические очерки. М., 1978; Ядов В.А. Мотивация труда: проблемы и пути развития исследований // Советская социология. М., 1982. Т.2.

³ См.: Vroom V. Work and Motivation. 2011; Херцберг Ф. Мотивация к работе. М., 2007; Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. СПб, 2011; McGregor D. The Human Side of Enterprise, Annotated Edition. McGraw-Hill Education; Макклелланд Д. Мотивация человека. СПб, 2007; Маслоу А. Мотивация и личность. СПб, 2014.

⁴ См.: Аширов Д. А. Трудовая мотивация. М., 2005, Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2010, Гостев А.Н. Управление высшим образованием: российские традиции. М., 2016; Дуракова И. Б. Управление персоналом. М., 2009, Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. [Текст]: учебное пособие. М., 2016; Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. М., 2017.

⁵ См.: Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М., 2016; Герчиков В.И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании. М., 2007; Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. М., 2017; Лаптев Л.Г. и др. Психология эффективного труда в социальной сфере. М., 2019; Одегов Ю.Г. и др. Мотивация трудовой деятельности. М., 2009; Соломанидина О. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М., 2019.

А.А. Корнеевой, М.А. Лёшиной, С.А. Лунева, О.М. Михалевой, И.И. Протасовой, О.Н. Римской, О.Н. Скрауч, М.С. Соловцовой и других авторов¹.

Научный уровень этих работ достаточно высок. Однако, во-первых, многие из них были написаны более десяти лет назад; во-вторых, теоретические изыскания обычно рассматривали процесс стимулирования и создания благоприятных условий труда в целом, без выделения когорты молодых преподавателей высших учебных заведений, в-третьих, работы зарубежных авторов, в основном, касаются отношений, сложившихся в западной системе образования, что не всегда соответствует российской действительности. В работах, наиболее близких к рассматриваемой проблеме, лишь в общих чертах и фрагментарно затрагивались вопросы стимулирования и создания благоприятных условий труда молодых преподавателей высших учебных заведений на современном этапе. Кроме того, во всех известных работах не рассматриваются вопросы стимулирования и создания благоприятных условий труда научно-педагогических работников с учетом внедрения профессиональных стандартов и эффективных контрактов. Этим вопросам посвящены лишь нормативные документы Правительства РФ и Министерства образования РФ,² которые

¹ См.: Байнова М.С. Мотивация труда преподавателей вузов России: концепция современного социального управления: автореф. дис. ...канд. социол. наук. М., 2002; Богдан Н.Н. Мотивация профессиональной деятельности как основной фактор управления персоналом высшей школы в условиях рыночной экономики (региональный аспект): автореф. дис. ...канд. социол. наук. Новосибирск, 2003; Василенко О.Ю. Пути совершенствования стимулирования труда преподавателей вузов: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. Омск, 2002; Колпастикова Г.В. Развитие методов мотивации труда в системе управления персоналом негосударственного вуза: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. М., 2007; Корнеева А.А. Теоретические основы мотивации труда преподавателей высшей школы: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. М., 2007; Лёшина М.А. Автоматизированная методика принятия решений по стимулированию труда преподавателей вузов: монография. Вязьма, 2010; Лунев С.А. Формирование мотивации и стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. М., 2004; Михалева О.М. Совершенствование системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. М., 2009; Протасова И.И. Модернизация системы управления мотивацией труда преподавателей в сфере высшего образования: автореф. дис. ...канд. эконом. наук. Новосибирск, 2012; Римская О. Н. Мотивация преподавателей вузов в системе менеджмента качества образования: монография. Томск, 2006; Скрауч О. Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых: автореф. дис. ...канд. наук. Тюмень, 2013; Соловцова М.С. и др. Совершенствование системы стимулирования труда работников сферы высшего образования. Москва, Берлин, 2017.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (действующая редакция от 02.08.2019). Консультант-Плюс/ [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 28.08.2019); Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_129344/ (дата обращения 28.08.2019); Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р (ред. от 14.09.2015) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_138313/ (дата обращения 28.08.2019); Приказ Минтруда России от 26.04.2013 N 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149028/ (дата обращения 28.08.2019); Письмо Минобрнауки России от 12.09.2013 N НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»». [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_153648/ (дата обращения 28.08.2019); Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 (ред. от 29.11.2018) «О Правилах разработки и утверждения профессиональных стандартов». [Электронный ресурс]. URL:

определяют, в основном, лишь сроки и порядок перехода на применение этих инструментов, опять же без разделения на возрастные когорты.

В целом, обзор научной литературы и источников по теме исследования позволяет сделать вывод, что, несмотря на достаточное количество различных материалов по вопросам стимулирования и создания благоприятных условий труда преподавателей, применительно к молодой когорте научно-педагогических работников эти вопросы отражения еще не нашли.

Объектом диссертационного исследования выступает система стимулирования труда молодых преподавателей вузов.

Предметом диссертационного исследования является применение инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы.

Цель исследования – на основе социологического анализа разработать методические и научно-практические рекомендации по применению инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей высшей школы.

Выполнение заявленной цели возможно благодаря решению следующих **исследовательских задач**:

1. Рассмотреть теоретико-методологические подходы к исследованию системы стимулирования труда молодых преподавателей.
2. Исследовать специфику реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы.
3. На основе результатов эмпирического исследования разработать научно-практические рекомендации по совершенствованию инновационных технологий материального стимулирования педагогического труда молодых преподавателей в вузах.
4. Разработать предложения по совершенствованию системы морального стимулирования труда молодых преподавателей вузов на основе использования инновационных технологий игрофикации.

Научная гипотеза. Ограничениями эффективной системы стимулирования труда молодых преподавателей является следующее:

- минимальная результативность стимулирующих выплат;
- размытые формулировки показателей и труднодостижимость критериев эффективного контракта;

- отсутствие гарантий их долгосрочности;
- недостаточный уровень использования игровых технологий;
- формальный подход к моральному стимулированию;
- ограничения в использовании цифровых технологий, суженные возможности удовлетворения информационных потребностей молодых преподавателей;
- большой временной разрыв между достижением заданных показателей результативности и поощрением.

Теоретическая и методологическая основа.

В основу диссертационного исследования положены представления о проблемах мотивации работников на уровне личности, (А.Н. Леонтьев, Е.П. Ильин, Д.Н. Узнадзе)¹, о мотивации как функции управления (Т.Ю. Базаров, И.Б. Дуракова, А.Я. Кибанов)², о проблемах мотивации и стимулирования работников предприятий и их организационного поведения в системе управления персоналом (Б.М. Генкин, С.А. Шапиро)³, о вопросах мотивации труда преподавателей (Е.А. Березовская, Л.М. Гохберг, О.Н. Скрауч, Ф.Э. Шереги)⁴, представления об исследованиях молодежи (А.Н. Гостева, М.К. Горшков, Р.В. Ленков, О.В. Крыштановская, В.И. Чупров, Ф.Э. Шереги)⁵.

В основу диссертационного исследования положены теория социального действия М. Вебера; положения теории доверия П. Штомпки; социокультурный и деятельностный подходы.

Информационной базой исследования являются федеральные нормативно-законодательные акты, статистические данные, локально-нормативные акты высших учебных заведений. В ходе исследования были использованы как общетеоретические методы: анализ и синтез, дедукция и индукция, сравнение, обобщение, аналогия, так и эмпирические методы: контент-анализ, наблюдение, социологические опросы (анкетирование и интервью).

¹ См.: Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 2004; Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб, 2011; Узнадзе Д.Н. Общая психология. СПб, 2004.

² См.: Базаров Т.Ю. Управление персоналом. М., 2013; Дуракова И. Б. Управление персоналом. М, 2009; Кибанов А.Я. Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях. М., 2017.

³ См.: Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М., 2016; Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М., 2005.

⁴ См.: Березовская Е.А. Молодые преподаватели: потребности и возможности их реализации в ВУЗе // Высшее образование в России. 2016. № 11 (206); Березовская Е.А. Привлечение и сохранение молодых преподавателей в системе высшего образования // Высшее образование в России. 2014. № 6; Гохберг Л. М. Российские ученые: штрихи к социологическому портрету. М., 2010; Скрауч О.Н. Мотивация научной деятельности молодых ученых: автореф. дис. ...канд. социол. наук. Тюмень, 2013; Шереги Ф.Э., Арефьев А.Л. Социология труда. Условия труда педагогов. М., 2017.

⁵ См.: Гостев А.Н. Трудоустройство молодежи: проблемы, место в системе социальных ценностей // Современные исследования социальных проблем. 2016. № 1; Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010; Ленкова Р.В. Социология молодежи. М., 2019; Крыштановская О.В. Профессиональное самоопределение личности и стратегии студенческой молодежи // Вестник университета. 2019. № 2; Чупров В. И., Зубок Ю.А. Социология молодежи. М., 2016; Шереги Ф.Э. Российская молодежь: настроение, ожидания, ценностные ориентации. М., 2013.

Эмпирическую базу исследования составили данные анкетных опросов, проведенных автором и при участии автора:

1. «Молодые преподаватели вузов как особая социальная группа» - исследование проведено при участии автора. К генеральной совокупности отнесены молодые преподаватели в возрасте до 35 лет московских вузов (17 государственных и 6 коммерческих). Выборка стихийная, совокупность выборки составила 600 респондентов, контролируемый параметр – возраст. Исследование проведено в марте-апреле 2018 года посредством рассылки анкет через Google Формы.

2. «Система стимулирования труда преподавателей вузов» – одной из основных задач данного опроса стало выяснение проблем в моральном и материальном стимулировании труда молодых преподавателей и определение перспектив применения инновационных технологий для их решения. К генеральной совокупности отнесены преподаватели государственных и негосударственных вузов города Москвы. Выборка стихийная, совокупность выборки составила 572 респондента (из 19 государственных и 5 коммерческих вузов), контролируемые параметры выборки – пол, возраст, должностной статус, учёная степень, учёное звание, педагогический стаж работы и стаж работы в данном вузе. Исследование проведено в марте 2018 года посредством рассылки анкет через Google Формы. Общая процедура обработки полученной информации осуществлялась в программе Microsoft Office Excel®.

В экспертном опросе исследования приняли участие руководители научно-педагогических коллективов Российского государственного социального университета. При использовании метода полуструктурированного интервью, было опрошено 38 человек. При анализе данных, полученных в ходе экспертного опроса, был проведен традиционный качественный контент-анализ интервью с использованием категорий кодирования, полученных из текстов.

Научная новизна:

1. Выявлен детерминирующий вектор и границы разработки инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Определены ведущие мотивы труда современной молодежи; выявлены в отечественном и зарубежном опыте эффективные инновационные технологии стимулирования труда персонала, которые могут быть использованы в интересах повышения мотивации молодых преподавателей вузов.

2. Определены дисфункции в реализации эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей вузов. Выявлены факторы, определяющие недостаточный уровень удовлетворенности молодых преподавателей моральным стимулированием их достижений. Установлено, что геймификация может рассматриваться как возможный компенсатор проблем в современной системе морального стимулирования молодых преподавателей.

3. Сформулированы и обоснованы рекомендации по совершенствованию эффективного контракта и системы оценки личного вклада для установления переменной части оплаты труда в целях повышения мотивации труда молодых преподавателей.

4. Разработана модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых педагогов вуза.

Положения, выносимые на защиту:

1. Анализ теоретико-методологических подходов к исследованию системы стимулирования труда молодых преподавателей позволил выявить детерминирующий вектор и границы разработки инновационных технологий стимулирования труда.

Ведущий мотив труда современной молодежи формируется под воздействием прагматических ожиданий в отношении материальной награды за труд. При этом для молодых преподавателей важнейшую роль играют следующие мотивы: профессиональное признание коллег, способных произвести оценку интеллектуальных усилий и уровня научной компетентности; возможность самореализации в научной сфере, самоидентификация себя как преподавателя вуза. Ориентация молодых преподавателей на интерактивные методы стимулирования труда детерминированы спецификой современных социально-экономических условий, развитием цифровизации общества и доминированием стремлений к потреблению впечатлений.

По результатам исследования выявлена специфика деятельности молодого преподавателя: профессиональная уязвимость на начальных этапах карьеры, детерминированная необходимостью написания и защиты диссертации, при наибольшем объеме учебной нагрузки, сложность выполнения которой отягощается отсутствием педагогических навыков; финансовые и эмоциональные издержки построения карьеры.

Среди инновационных технологий стимулирования труда персонала в интересах повышения мотивации молодых преподавателей наибольший интерес привлекают: KPI, BSC, эффективный контракт, OKR, система оценки 5+, RTF (Real Time Feedback - обратная связь в реальном времени), технологии геймификации (PBL и др.).

2. По результатам исследования выявлена специфика реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы. В частности, определены ключевые проблемы в использовании эффективного контракта и нематериальном стимулировании труда:

– ключевыми дисфункциями применения эффективного контракта являются: минимальная результативность стимулирующих выплат, размытые формулировки показателей и труднодостижимость критериев; отсутствие гибких траекторий повышения результативности работ при минимальном диапазоне вариативности ряда критериев; частое отсутствие отработанных технологий

установления выплат по эффективному контракту; неясность периода действий показателей, критериев и размеров выплат;

– по результатам исследования определено, что в современных высших учебных заведениях Москвы используется в большинстве своем формальный подход в вопросе морального стимулирования молодых преподавателей. Начинающие педагоги воспринимают формальные практики морального стимулирования (благодарности, грамоты) как имитацию реального стимулирования. Результаты исследования показали недостаточную степень соответствия практик морального стимулирования молодых преподавателей их потребностям и ожиданиям как представителей поколения Y. Выявлено противоречие между спецификой восприятия информации молодыми преподавателями и недостаточным уровнем использования цифровых технологий в практике управления вузами. Геймификация рассматривается как возможный компенсатор проблем в современной системе морального стимулирования молодых преподавателей, фактор преодоления формального подхода.

3. Разработаны направления совершенствования инновационных технологий материального стимулирования педагогического труда молодых преподавателей в вузах:

– основными векторами совершенствования эффективного контракта в целях повышения мотивации труда молодых преподавателей являются: введение специальные показатели и критериев эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей; измерение всех показателей в цифровых величинах; использование способов измерения показателей, которые должны обеспечивать максимальную объективность результата; применение отдельных критериев для особых категорий молодых преподавателей (например, внешних совместителей-работодателей); установление каждому показателю несколько критериев, для долгосрочности стимулирующего эффекта; разработка и утверждение Регламента установления выплат по эффективному контракту; закрепление долгосрочного периода действия показателей, критериев и размеров выплат в локально-нормативных актах вуза; утверждение показателей и критериев установления выплат по эффективному контракту на конференции трудового коллектива, и оформление их в виде приложения к коллективному договору; разработка заявочной формы на корпоративном портале вуза для получения выплат по эффективному контракту; создание интерактивной формы на корпоративном портале для информационного обеспечения функционирования эффективного контракта;

– перспективными направлениями реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей являются: диверсификация направлений научно-педагогической деятельности, расширение диапазона стимулирующих мероприятий по воспитательному и организационному профилю. Научно-методическое обеспечение реализации инновационных

технологий включает в себя регулярный мониторинг оценки объективных и субъективных показателей труда молодых преподавателей.

4. Разработана модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых преподавателей вуза, которая включает в себя:

- знаки симпатии (например, игровую валюту), как способ проявления благодарности от коллег и руководства за хорошую работу;
- знаки симпатии (например, «лайки»), как способ выражения одобрения студентами;
- бейджи по результатам набора знаков симпатии от студентов; от коллег и руководства; а также за особые достижения в профессиональной деятельности;
- рейтинг на основании количества знаков симпатии, полученных от коллег и руководства;
- игровые миссии – выполнение внеплановых задач и проектов в виде с составлением рейтингов и награждением бейджами лучших;
- отражение в личном кабинете и частично на корпоративном портале достижений преподавателя;
- обмен знаков симпатии на призы связанные с ценностями учебного заведения или призы с логотипом вуза, а также представление лучших к вузовским и ведомственным наградам.

Теоретическая и практическая значимость работы. Предложены пути применения инновационных технологий в интересах повышения эффективности работы молодой когорты научно-педагогических работников вузов через стимулирование их труда. Выводы из исследования станут элементом системы научных знаний социологии управления, а также ее подсистем. Помимо этого, есть тесная взаимосвязь с экономикой труда в части стимулирования и оплаты труда молодых работников, обеспечения её взаимосвязи с профессиональной квалификацией преподавателей и результативностью образовательного процесса.

Разработанные рекомендации по стимулированию труда молодых преподавателей вузов, а также модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых педагогов, могут быть реализованы в различных вузах, могут применяться Министерством науки и высшего образования РФ в целях совершенствования системы стимулирования труда преподавателей в возрасте до 35 лет, в ходе формирования стратегии развития кадрового потенциала высших учебных заведений, а также использоваться в качестве информационного руководства высшими учебными заведениями для стимулирования труда молодых преподавателей.

Апробация диссертационного исследования.

Основные выводы диссертации нашли отражение и прошли апробацию:

- в ходе преподавания в Российском государственном социальном университете учебных дисциплины: «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»;

- в ходе участия во всероссийских, российских, международных научно-практических и научно-теоретических конференциях, конкурсах и конгрессах, а также круглых столах, среди которых: XIX Всероссийский социально-педагогический конгресс «Геймификация в образовательной деятельности» (г. Москва, 2019 г.), «III Всероссийская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых памяти А.П. Починка» (Москва, 2017 г.), Международная научно-практическая конференция: ЭКСПЕРТНОЕ МНЕНИЕ (Пенза, 2017 г.), Ивановские чтения, г. Москва, РГСУ (2016-2018 гг.), Афанасьевские чтения г. Москва, РГСУ (2016-2019 гг.), XXI Социологические чтения Научная социологическая школа РГСУ 25 лет (Москва, 2016 г.), Московская научно-практическая конференция: «ГЕЙМИФИКАЦИЯ: БИЗНЕС И ОБЩЕСТВО» (Москва, 2016 г.), XIV Международный социальный конгресс «Стратегии социального развития современного общества: российские и мировые тренды» (Москва, 2015 г.);

- в 12 публикациях автора, в том числе, в 4 научных статьях, опубликованных в журналах, рекомендуемых ВАК.

II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, оценивается степень теоретической разработанности темы в научной литературе, формулируются объект, предмет, определяется цель и задачи работы, раскрываются теоретико-методологические основы, научная новизна, положения, выносимые на защиту, характеризуется практическая значимость, предоставляются данные об апробации результатов работы.

В главе I «Теоретико-методологические основы социологического исследования системы стимулирования труда молодых преподавателей» раскрываются теоретико-методологические подходы к изучению системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов.

В параграфе 1.1. «Стимулирование труда молодых преподавателей как предмет социологического анализа» раскрывается с позиции социологии управления определение понятия стимулирование труда, как одной из общих функций управления социальными системами.

Сущность стимулирования заключается во внешнем воздействии стимулами на людей с целью обеспечения их мотивации. Трудовая мотивация — это внутреннее убеждение человека в необходимости качественно и в срок выполнить поставленные задачи, которое возникает при правильном стимулировании. Стимулирование является одной из важнейших общих функций управления социальными системами, содержание которой состоит в осуществляемом субъектом управления процессе побуждения к трудовой деятельности объекта. Стимулирование призвано обеспечить целостность системы управления через социальные взаимосвязи между начальником и подчиненными

(их социальными группами) в процессе выполнения стоящих перед организацией (структурным подразделением) задач.

В социологии управления основной задачей трудового стимулирования является выделение и сопоставление, с одной стороны, – системы потребностей и мотивов, а с другой, – системы стимулов, которые должны служить удовлетворению первой системы. Основная проблема стимулирования и мотивации в управлении заключается в том, что не всегда стимулы, которые предлагают начальники своим подчиненным, позволяют удовлетворить их потребности и, соответственно, не обеспечивают их мотивацию.

Стимулирование обычно подразделяется на две основные группы – материальное и нематериальное. Материальное стимулирование – комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения. Нематериальное стимулирование – различные блага, льготы и поощрения, предоставляемые наемному работнику без выплаты наличных денег.

Эффективность стимулирования зависит от того, насколько система стимулов субъекта управления «состыкована» с системой потребностей и ценностей (мотивами труда) объекта управления. Целевая установка этой функции управления заключается в воздействии руководителя стимулами на потребности подчиненных (социальных групп), таким образом, чтобы вызывать желаемое для организации трудовое поведение. Следовательно, за счет стимулирования должно происходить соединение личных потребностей, интересов и целей организации.

В параграфе 1.2. «Мотивы труда современной молодежи» выделены основные характеристики современной молодежи, как представителей поколения Y, рассмотрены побудительные причины, которые обуславливают выбор молодым специалистом места трудовой деятельности, а также ведущие мотивы труда современной молодежи. Выявлены основные характеристики молодых преподавателей вузов как представителей особой социальной группы.

Основой для формирования «человека поколения Y» являются события первой фазы (детство), т.е. на это время пришелся развал СССР, развитие информационных технологий, свободный доступ к любой информации. Основными характеристиками поколения Y являются:

- активное использование информационных технологий;
- стремление получать удовольствие от работы;
- желание постоянно взаимодействовать с коллегами и учиться у них чему-то новому;
- стремление получать постоянную обратную связь;
- нацеленность на результат;
- жажда немедленного вознаграждения;

- стремление к разнообразию и новым впечатлениям;
- многозадачность;
- любовь к играм, поскольку они выросли, играя в компьютерные игры, имеющие, достаточно одинаковую, интуитивно понятную для поколения Y логику.

Согласно результатам исследования, проведенным кадровыми холдингами HeadHunter и Superjob, одними из ведущих мотивов труда современной молодежи являются уровень оплаты труда и возможность карьерного роста, так как характерная для советской молодежи идеализация творческого содержания труда в условиях рынка уступила место прагматическим ожиданиям в отношении материальной награды за труд. Однако, именно для молодых преподавателей данные мотивы не являются главенствующими. Это объясняется тем, что молодые люди приходят в профессию из-за интереса к данной специальности, желания вести научно-исследовательскую деятельность, самореализоваться и т.д. Но это не умаляет важности материального стимулирования молодых преподавателей с целью обеспечения им достойного уровня оплаты труда, который бы еще больше мотивировал их к усердной, качественной и эффективной работе.

Число молодых педагогов (до 35 лет) составляет 20% от общего числа научно-педагогических работников. В структуре исследуемой группы были выделены несколько когорт молодых преподавателей: до 25 лет, от 25 до 30 лет, от 30 до 35 лет. Было выявлено, что первые две когорты крайне малочисленные (7% и 36%), большее количество преподавателей имеется в возрасте 30-35 лет (57%). Каждая из этих когорт имеет свои характерные особенности, при этом были выявлены общие для социальной группы проблемы: во-первых, профессиональная уязвимость молодых преподавателей на начальных этапах карьеры, связанная с необходимостью написания и защиты диссертации, при наибольшем объеме учебной нагрузки, сложность выполнения которой отягощается отсутствием педагогических навыков. Во-вторых, неравномерное гендерное распределение, явное преобладание молодых педагогов женского пола, вызванное низким уровнем доходов молодых преподавателей и не возможностью для мужчин на предлагаемую заработную плату содержать семью. Сравнительный анализ преподавателей вузов в возрасте до 35 лет и аналогичной возрастной группы в других профессиональных областях выявил финансовые и эмоциональные издержки построения карьеры.

Было выявлено, что условием построения успешных карьерных траекторий и достижения более высокого уровня заработной платы для молодого преподавателя является защита диссертации на соискание ученой степени.

Как подтвердило исследование, для профессиональной группы молодых преподавателей характерно стремление повысить свой профессионально-квалификационный статус, в первую очередь, это связано с желанием усилить свои конкурентные позиции и повысить свое социальное положение в обществе.

Реализация успешных карьерных траекторий молодого специалиста ограничена рядом факторов и рисков. В данном ключе мы можем выделить как субъективные, так и объективные факторы.

Среди объективных выделим следующие: закрытая корпоративная культура вуза, которая может поддерживать либо сдерживать восхождение молодого преподавателя по научной и карьерной лестнице; возрастная дискриминация, выражающаяся в ограничении прав в вузе данной социально-профессиональной группы; невозможность конкурировать из-за низкой оплаты труда со многими другими профессиями.

Субъективными факторами являются такие, как научно-исследовательская пассивность, вызванная тем, что молодой специалист чувствует себя профессионально невостребованным в вузе; наличие или отсутствие у молодого специалиста корпоративных связей в профессиональном сообществе; низкое для высокообразованного человека социальное положение, связанное с низким уровнем доходов и т.д.

Молодые педагоги относятся к поколению Y, и это необходимо учитывать как при материальном, так и при моральном стимулировании их труда. В этой связи необходимо уделять особое внимание внедрению информационных технологий и игровых механик в процесс стимулирования труда, руководителям необходимо не забывать о регулярной обратной связи, в которой так нуждается молодое поколение.

В параграфе 1.3. «Инновационные технологии стимулирования труда» выявлены в отечественном и зарубежном опыте эффективные инновационные технологии стимулирования труда персонала, которые могут быть адаптированы в интересах повышения эффективности стимулирования молодых преподавателей.

Инновационные технологии — это разновидность социальных технологий, их назначение заключается в рационализации человеческой деятельности для обеспечения максимальной эффективности при оптимальных затратах собственных сил и других ресурсов¹. Согласно мнению В.Н. Иванова и В.И. Патрушева «сущность социальных технологий может быть понята как инновационная система методов выявления и использования скрытых

¹ См.: Дятченко Л.Я. Социальные технологии в правлении общественными процессами. Белгород: Центр социальных технологий, 1993. С. 54

потенциалов социальных систем, получения общественно полезного результата при наименьших затратах»¹.

В.Н. Уваров интерпретирует инновационные технологии, как технологии, которые еще не нашли широкого применения и потребность в которых все более обостряется на практике².

Обобщение выводов Г. Е Зборовского и Е.А. Шуклиной выдвигает на первый план идеи о разработке новых подходов к стимулированию труда молодых преподавателей, апеллирующим к потребностям молодежи в инновациях, интерактивных средствах коммуникаций.

Тощенко Ж.Т., рассматривая исторические этапы развития социологии труда, фокусирует внимание на трансформации системы стимулирования труда, на учете не просто объема работы, осуществленного сотрудником, а его индивидуальных потребностях, склонностях, целевых установках. Ученый ставит вопрос об актуальности такой тематики исследования в рамках социологии труда, как вопросы корпоративной культуры, нового осмысления мотивационных факторов труда, обеспечения долгосрочных программ социального развития производственных организаций³. Постановка данных вопросов определяет вектор исследований стимулирования труда молодых преподавателей: интеграция мер стимулирования в общую стратегию долгосрочного социального развития образовательной организации, концепцию корпоративной культуры.

В современных вузах с целью формирования постоянной части денежного вознаграждения могут быть адаптированы и востребованы следующие аспекты международных и российских управленческих практик в данной сфере:

- BSC (Balanced scorecards - сбалансированная система показателей) – это технология стратегического управления организацией, которая, в частности, используется для стимулирования труда. Стимулирование персонала на основе сбалансированной системы показателей – это механизм последовательного доведения до персонала стратегических целей компании и ключевых факторов успеха (КФУ) через стратегические карты (СК), а затем контроля их достижения через ключевые показатели эффективности (KPI);

- KPI (Key Performance Indicators – ключевые показатели эффективности, КПЭ), которые помогают решить ряд управленческих и кадровых вопросов: контролировать показатели деятельности организации; оценить личную эффективность сотрудников и подразделений; стимулировать персонал достигать результат; управлять фондом оплаты труда и т.д.;

¹ См.: Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2001. С. 3.

² См.: Уваров В.Н. О систематизации инновационных социальных технологий // Современная социология: состояние и перспективы. С. 12-14.

³ См.: Тощенко Ж.Т. Социология труда: генезис идей в контексте мировых и российских реалий (опыт нового прочтения) // Мир России. Социология. Этнология. 2004. Т.13. № 4. С. 40-61.

– эффективный контракт — это не что иное, как трудовой договор, в котором чётко определены показатели эффективности работы, и критерии, при достижении которых назначаются надбавки.

Для формирования переменной части денежного вознаграждения можно адаптировать и использовать системы:

– OKR (Objectives and Key Results – цели и ключевые результаты) состоят из списка целей. Для каждой цели затем обычно формулируются 3–4 ключевых измеряемых результата. Каждый ключевой результат имеет индикатор прогресса или показатель от 0 до 100% или 0-1,0, который показывает степень достижения. Процедура целеполагания повторяется каждый квартал, но есть организации, применяющие более короткий цикл — месячный или даже недельный. Процедура целеполагания повторяется каждый квартал, но есть организации, применяющие более короткий цикл — месячный или даже недельный. Принципиальный момент состоит в том, что все OKR каждого сотрудника и отчеты об их статусе доступны (видны) всем в организации. Такая открытость способствует командной работе, сотрудничеству подразделений и стимулированию труда;

– система «5+», которая включает в себя пять интегрированных показателей эффективности труда: личная результативность; инновации (оптимизация) рабочего процесса; совершенствование профессиональных знаний; ориентированность на потребителя (заказчика); работа в команде. Оценка по системе «5+» осуществляется непосредственным руководителем и основана на самооценке работников, объективных данных о личной эффективности работников, а также на постоянном наблюдении за деятельностью и поведением работников.

А для морального стимулирования могут быть использованы:

– система RTF (Real-Time Feedback – обратная связь в реальном времени), которая позволяет сотрудникам в любой момент открыть браузер или мобильное приложение и написать отзыв, адресованный тем коллегам, руководителям и подчиненным, с которыми они взаимодействовали. Один раз в неделю информация консолидируется, и каждый сотрудник получает обратную связь;

– технологии геймификации. Геймификация (или игрофикация) – это применение игровых механик в неигровых процессах¹, под механиками понимаются игровые формы и методы. В частности, триада PBL (от англ. P – points (очки), B – badges (бейджи), L – leaderboards (рейтинги лидеров). Триада PBL – это система трёх взаимосвязанных механик геймификации: очки, бейджи и рейтинги лидеров. Очки эффективны для ведения счета. Очки говорят работнику,

¹ См.: Зикерманн Г. и др. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 272 с.

как хорошо он справляется со своими обязанностями. Они гарантируют обратную связь, их можно отнести к самому детальному механизму обратной связи. Это очень важный фактор для представителей поколения Y. Каждое очко дает работнику малую толику ответной реакции, говоря о том, как хорошо у него получается выполнять свою работу и какие успехи он делает. Бейджи – это более содержательная версия очков, визуальное представление определённых достижений в рамках различных направлений деятельности работника. Рейтинги – последняя составляющая триады PBL и, вероятно, самая сложная. Рейтинг должен быть не просто статичной таблицей очков, а должен отслеживать множество показателей по всем направлениям работы.

В параграфе 1.4. «Методология исследования системы стимулирования молодых преподавателей высшей школы» представлена модель исследования применения инновационных технологий в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов.

Данная модель позволяет нам выделить и проанализировать следующие элементы: а) систему внешних факторов; б) систему внутренних факторов; в) систему стимулирования молодых преподавателей высших учебных заведений с применением инновационных технологий.

Константиновский Д.Л. в своих трудах рассматривает значимость так называемых «внешних» по отношению к сфере образования факторов (демографических изменений, государственного регулирования, реструктурирования рынка труда), в ее функционировании и модификации¹. Обобщение выводов Д.Л. Константиновского позволило разработать системный контур исследования процессов стимулирования труда молодых преподавателей, определить значимость воздействия таких факторов, как трансформации рынка труда, рейтинговая гонка в современных вузах, государственное регулирование в сфере высшего образования и т.д.

При социологическом исследовании внешних факторов, оказывающих влияние на систему стимулирования труда молодых преподавателей вузов и инновационных технологий стимулирования персонала, использовались следующие методы: контент-анализ, сравнение, обобщение и аналогия. При определении круга документов, которые послужили источником информации, особое внимание привлекли указы Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ в области молодежной политики, приказы Министерства образования и науки, приказы Министерства труда и социальной защиты, уставы, программы развития и коллективные договоры высших учебных заведений, профессиональный стандарт «педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и другие.

¹ См.: Константиновский, Д.Л. Про погоду и образование //Социологический журнал. 2012. № 4. С. 130-141.

В качестве методологической основы исследования внутренних факторов, влияющих на элементы системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов и на применение инновационных технологий стимулирования персонала, были выбраны концепция рационального действия М. Вебера; теория «Экономика впечатлений»; теория доверия П. Штомпки; социокультурный и деятельностный подходы. Опираясь на теорию М. Вебера, можно говорить о том, что преподаватели ориентированы на рациональные факторы стимулирования труда. А согласно теории «Экономика впечатлений» для молодых преподавателей, как представителей молодежи особое значение имеет возможность получения благодаря трудовой деятельности новых впечатлений, эмоций и ощущений. Социокультурный подход позволяет рассматривать молодых преподавателей как особую социальную группу научно-педагогических работников, имеющую свои особенности, потребности, качественные характеристики и т.д. Деятельностный подход позволяет изучать преподавателей с точки зрения социальной динамики, развития в результате профессиональной деятельности, а социокультурный подход позволяет рассматривать молодых преподавателей как особую социальную группу научно-педагогических работников, имеющую свои особенности, потребности, качественные характеристики и т.д.

В главе II «Социологический анализ реализации инновационных технологий стимулирования труда молодых преподавателей вузов г. Москвы» исследованы и выявлены существующие проблемы в системе стимулирования труда молодых преподавателей вузов.

В параграфе 2.1. «Социологический анализ специфики применения эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей» определены дисфункции в реализации эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей вузов.

Эффективный контракт в системе стимулирования труда молодых преподавателей еще не занял надлежащего места. Следует признать, что большинство показателей и (или) критериев эффективного контракта ориентированы на стимулирование более старшего и опытного поколения научно-педагогических работников. Данная ситуация является достаточно критичной, учитывая тот акт, что на сегодняшний день уровень доходов молодых преподавателей значительно ниже уровня доходов молодых специалистов в других профессиональных областях. Первые критерии стимулирующих выплат по наукометрическим показателям достигаются обычно через 10-15 лет научно-педагогической деятельности. Даже те молодые преподаватели, которые ведут активную научно-исследовательскую работу, пишут и публикуют статьи, получают минимальные стимулирующие выплаты, особенно по показателям в отечественной БД РИНЦ.

Таким образом, по результатам исследования было выявлено, что технология эффективного контракта с целью стимулирования труда молодых преподавателей

вузов работает очень слабо. Как представляется, причины заключаются в следующем:

1. размытость формулировок показателей и критериев эффективного контракта, а также их труднодостижимость для молодых педагогов;
2. отсутствие перспективы после достижения единственных критериев;
3. наличие препятствий в получении некоторых выплат, особенно разовых;
4. неясность периода действий показателей, критериев и размеров выплат;
5. несоответствие инструментов деловых коммуникаций особенностям восприятия молодых преподавателей.

Данная ситуация чревата оттоком молодёжи из вузов в бизнес, а это в свою очередь инициирует дисбалансы в системе кадрового обеспечения высшего образования. В то же время, следует отметить, большинство опрошенных преподавателей поддерживают применение технологии эффективного контракта с целью повышения мотивации научно-педагогических работников, но при условии его усовершенствования. Основная задача, как представляется, заключается не в уравнивании стимулирующих выплат, которые получают молодые преподаватели и их более опытные коллеги, а в уточнение показателей, критериев эффективного контракта и сумм выплат по ним в интересах приведения уровня доходов научно-педагогических работников до 35 лет к средним показателям заработной платы молодых специалистов в исследуемом регионе. Решение данных задач обеспечит создание условий для привлечения в высшие учебные заведения наиболее талантливых и перспективных представителей молодого поколения, повышения привлекательности профессии преподавателя в глазах молодежи.

В параграфе 2.2. «Оценка применяемых механизмов установления переменной части оплаты труда молодым научно-педагогическим работникам» в результате проведенного исследования, определены причины неэффективности механизмов установления переменной части оплаты труда научно-педагогическим работникам до 35 лет.

Применяемые механизмы установления переменной части оплаты труда молодым научно-педагогическим работникам, как способа стимулирования трудовой деятельности недостаточно эффективны, особенно по отношению к преподавателям в возрасте до 35 лет. Причины заключаются в следующем:

- отсутствие возможности получать обратную связь с целью корректировки направлений профессиональной деятельности, обеспечивающих получение данных типов выплат;
- недостаточная четкость и конкретность сформулированных показателей и критериев для оценки преподавателей с целью установления выплаты стимулирующего характера;

– недостаточная ясность правил и механизмов назначения данного типа выплат.

Учитывая ориентированность молодого поколения на активное использование информационных технологий, и их «любовь» к играм, логичным будет предположить, что в решении обозначенных проблем может помочь использование в оценке труда молодых преподавателей современных компьютерных технологий и усовершенствование самой процедуры оценки.

В параграфе 2.3. «Принципы и формы использования инновационных технологий нематериального стимулирования труда молодых преподавателей» исследована удовлетворённость молодых преподавателей моральным стимулированием; и обосновано, что геймификация может стать возможным компенсатором проблем в современной системе морального стимулирования молодых преподавателей.

На сегодняшний день в высших учебных заведениях Москвы наблюдается довольно формальный подход к разработке механизмов морального стимулирования молодых преподавателей.

Были выявлены следующие проблемы:

1. при существующей системе морального стимулирования недостаточно учитывается регулярная добросовестная работа преподавателя;
2. моральное стимулирование приурочивается к юбилейным датам, итогам года и т. д., а также существует значительный временной разрыв между достижением результативности в работе и поощрением;
3. применяется ограниченный выбор и шаблонный набор видов морального стимулирования;
4. существует недостаточная обратная связь по линиям руководство – преподаватель и студент – преподаватель;
5. наблюдается высокая зависимость морального поощрения от субъективных мнений руководителей.

Решением данных проблем в области морального стимулирования труда молодых преподавателей вузов, как представляется, может стать применение геймификации (или игрофикации). Необходимо отметить, что большинство преподавателей уверены, что применение геймификации может способствовать повышению мотивации научно-педагогического коллектива. Различные возрастные группы преподавателей, имея дифференцированные оценки существующих систем мотивации, в большинстве демонстрируют позитивное отношение к игровым технологиям. Недостаточный уровень их использования, по мнению респондентов, характерен для большинства российских вузов, что может рассматриваться в качестве негативной тенденции.

В главе III «Совершенствование инновационных технологий стимулирования педагогического труда молодых преподавателей в вузах»

предложены рекомендации по совершенствованию системы стимулирования труда молодых преподавателей вузов Москвы.

В параграфе 3.1. «Внедрение специальных показателей и критериев эффективного контракта для стимулирования труда молодых преподавателей» разработаны и обоснованы рекомендации по совершенствованию эффективного контракта в целях повышения мотивации труда молодых преподавателей.

Представляется, что для решения выявленных в ходе исследования проблем по применению эффективного контракта для стимулирования труда молодых педагогов необходимо внедрить в практику следующие предложения:

1. измерять все показатели в цифровых величинах;
2. способ измерения должен обеспечивать максимальную объективность результата;
3. устанавливать специальные показатели для молодых преподавателей;
4. применять отдельные критерии для особых категорий молодых преподавателей (например, внешних совместителей-работодателей);
5. каждому показателю устанавливать несколько критериев, для долгосрочности стимулирующего эффекта;
6. разработать и утвердить регламент установления выплат;
7. разработать методические рекомендации по применению эффективного контракта, а в ряде случаев проводить разъяснительные занятия;
8. в локально-нормативных актах предусматривать пункты, обеспечивающие уверенность преподавателей в долгосрочной перспективе действия показателей, критериев и размеров выплат (при необходимости указать сроки);
9. разработать заявочную форму на корпоративном портале для получения разовых выплат;
10. создать интерактивную форму на корпоративном портале для информационного обеспечения функционирования эффективного контракта.

В параграфе 3.2. «Совершенствование системы оценки личного вклада для установления переменной части оплаты труда» предложены рекомендации по совершенствованию системы оценки личного вклада для установления переменной части оплаты труда молодых преподавателей.

Система оценки личного вклада молодых научно-педагогических работников для установления им переменной части оплаты труда предусматривает разработку и утверждение Регламента проведения оценки с целью установления переменной части оплаты труда и методические рекомендации к нему; установление премий и стимулирующих выплат на основании регулярной оценки (ежемесячной, ежеквартальной) личной эффективности преподавателей; установление нескольких критериев для каждого показателя; использование измеряемых показателей и четких критериев для стимулирования преподавателей на выполнение основных задач, поставленных на отчетный период; размещение на

корпоративном портале формы для проведения оценки с целью установления переменной части оплаты труда.

В параграфе 3.3. «Использование игрофикации как инновационной технологии повышения эффективности морального стимулирования труда молодых преподавателей вузов» разработана модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых преподавателей вуза.

Проблемы, выявленные в системе морального стимулирования молодых преподавателей вузов, представляется возможным решить с помощью внедрения модели геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых преподавателей вуза.

Модель геймифицированной системы морального стимулирования труда молодых преподавателей вуза включает в себя:

1. использование знаков симпатии (например, игровую валюту) как способа проявления благодарности от коллег и руководства за хорошую работу;
2. использование знаков симпатии (например, «лайки») как способа выражения одобрения студентами;
3. присваивание бейджей по результатам набора знаков симпатии от студентов; от коллег и руководства; а также за особые достижения в профессиональной деятельности;
4. выстраивание рейтинга на основании количества знаков симпатии, полученных от коллег и руководства;
5. организацию выполнения краткосрочных задач и проектов в виде игровых миссий с составлением рейтингов и награждением бейджами лучших;
6. отражение в личном кабинете и частично на корпоративном портале достижений преподавателя;
7. предоставление возможности обмена знаков симпатии на призы с логотипом вуза или призы, связанные с ценностями учебного заведения, например: фейсбук признание; прохождение курсов повышения квалификации; фото с ректором; коуч-сессия с одним из проректоров, с изначально заданным вектором; завтрак или обед с ректором, с возможностью задать волнующие вопросы или предложить свою идею; провести 1 рабочий день ректора, проректора, декана или зав. кафедрой вместе с ним в качестве стажера; возможность провести благотворительное мероприятие с определенным бюджетом. А также представление лучших молодых преподавателей к вузовским и ведомственным наградам.

В заключении диссертационной работы подводятся основные итоги исследования, описываются результаты проведенной работы и формулируются основные выводы и позиция автора. В качестве дальнейших направлений исследования по данной тематике могут быть рассмотрены следующие: механизмы развития геймификации в системе высшего образования, формирование институциональных условий поддержки молодых научно-

педагогических кадров, стратегии развития карьерных траекторий молодых ученых в современных условиях.

Основные идеи диссертации изложены в следующих публикациях:

а) публикации в научных изданиях по перечню ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:

1. Мельничук Ю.А. Применение геймификации в моральном стимулировании труда молодых преподавателей вузов // Социология. 2019. № 1. С. 192—199.

2. Мельничук Ю.А. Эффективный контракт в системе стимулирования труда молодых преподавателей (на примере вузов г. Москвы) // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 1. С. 40—45.

3. Мельничук Ю.А. Молодые преподаватели вузов как особая социальная группа (на примере ВУЗов г. Москвы) // Социальная политика и социология. 2017. Т. 16. № 6 (125). С. 62—74.

4. Мельничук Ю.А. Геймификация образовательного процесса как эффективный инструмент улучшения условий обучения // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2016. Т. 5. № 5. С. 23—29.

б) публикации в других изданиях по теме диссертации:

5. Мельничук Ю.А., Вексель Я.П. Геймификация как метод повышения мотивации персонала // Экспертное мнение сборник статей Международной научно-практической конференции. 2017. С. 228—232.

6. Мельничук Ю.А. Геймификация в системе мотивации и стимулирования в организации // В сборнике: Научная социологическая школа РГСУ: 25 лет. Социология. Социальность. Современность Материалы XXI Социологических чтений РГСУ. М.: Перспектива, 2016. С. 85—93.

7. Мельничук Ю.А., Трубин Д.С. Геймификация как метод стимулирования работы персонала // Материалы Афанасьевских чтений. 2016. № 2 (15). С. 100—103.

8. Мельничук Ю.А., Свиридов О.И. Анализ геймификации и её основных функций // Новое поколение. 2016. № 10. С. 354—357.

9. Melnichuk Y.A., (co-authored). Management of Innovations and Innovative Process: Concept, Essence, Classification and Diffusion // International Review of Management and Marketing. 2016. №6 (6). P. 147—153.

Общий объем публикаций по теме диссертационного исследования составил 4 п.л.

Ю. А. Мельничук