

Слайд 1. Повышение эффективности деятельности вуза во многом зависит от профессионализма и мотивации его персонала, поэтому актуальным остается соотношение экономических интересов вуза и его структурных подразделений с процессами стимулирования его работников к эффективной профессиональной деятельности. Данные проблемы актуализируют выбранную тематику выпускной аттестационной работы.

Слайд 2. Цель работы представлена на слайде. Решение о переходе федеральных бюджетных учреждений на новые системы оплаты труда было принято в 2007-2008 гг. и обусловлено недостатками системы ЕТС. Основной задачей новой системы оплаты труда, по задумке Правительства, было предоставить больше самостоятельности руководителям высших заведений. В их полномочия теперь входит функция перераспределения средств с целью стимулировать наиболее ценных работников.

Зарплата работника вуза на сегодня состоит из трех составляющих, которые вы можете видеть на **слайде 3**. Это оклад, компенсации и стимулирующие надбавки. Виды компенсационных и стимулирующих выплат указаны на **слайде 4**. Как вы можете понять, компенсации выплачиваются очень узкой группе ППС, поэтому далее разговор пойдет только о стимулирующих выплатах.

Слайд 5. Важно понимать, насколько серьезные последствия могут быть из-за неиспользования системы стимулирующих выплат или неправильного ее использования. Эти последствия вы можете видеть на слайде 5.

Слайд 6. Итак, чтобы оценка деятельности ППС была справедливой, нужно пытаться учесть все направления его работы. Их вы можете видеть на слайде 6.

Слайд 7. Если говорить о видах систем стимулирования, то наиболее распространенными являются две – рейтинговая и аккордная. Классификация систем показана на слайде 7.

Слайд 8. Некоторые вузы используют рейтинговую систему: каждый сотрудник подает информацию о своих достижениях в специальный отдел по форме, показанной на слайде 8. Ее обрабатывают с помощью специальной программы, заранее определив стоимость балла для всех работников. Допустим, объем денег для стимулирования 30 млн. руб., а совокупность всех баллов, набранных ППС – 5 млн., т.е. каждый балл стоит 6 руб. Он умножается на индивидуальное количество баллов, набранных сотрудников. Если у вас 2,5 тыс. баллов, то ваша надбавка составит около 15 тыс. руб. ежемесячно. **Опираясь на данную модель расчета стимулирующих выплат, большинство вузов поощряют достижения ППС по всем направлениям их деятельности.**

Существует и другая модель расчета стимулирующих выплат – *аккордная*, которая опирается на ряд выявленных приоритетных показателей. **Слайд 9.** Стимулируется сам факт их достижения, причем переработка может учитываться (дифференцированная аккордная система), а может быть и не учтена (недифференцированная аккордная система). ТПУ избрал именно эту модель.

И хотя она обладает рядом недостатков, все же в целом можно отметить явное позитивное изменение характера оплаты труда вузовского работника – уход от «уравнительного подхода» и социальных выплат нуждающимся к мотивированию наиболее талантливых, амбициозных и работоспособных сотрудников. Кроме того, представляется рациональным мотивирование, направленное на те направления деятельности ППС, результаты которых влияют на рейтинг кафедр, факультетов (институтов) и в целом вуза.

Благодарю за внимание!