ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ НА РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

И.К. Степанян
г. Ереван, Армения
Российско-Армянский университет

Аннотация. *Человеческий капитал является ключевым фактором устойчивого развития и экономического роста. Роль высшего образования в его создании неоценима. Поэтому вопросу мотивации и оплаты труда профессорско-преподавательского состава вузов необходимо уделять большое внимание. В статье рассмотрены теоретические вопросы, выявлены факторы, влияющие на развитие человеческого капитала, материальной мотивации. Выявлены проблемы и даны общие подходы к их решению.*

Ключевые слова*: Человеческий капитал, мотивация труда, оплата труда, педогогические кадры, теоретические вопросы.*

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND REMUNERATION OF TEACHING STAFF ON THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

I.K. Stepanyan
Yerevan, Armenia
Russian-Armenian University

Annotation. *Human capital is a key factor in sustainable development and economic growth. Higher education plays an invaluable role in fostering this development. Therefore, the motivation and remuneration of university faculty requires significant attention. This article examines theoretical issues and identifies factors influencing the development of human capital and financial motivation. Problems are identified and general approaches to addressing them are presented.*

Keywords: *Human capital, labor motivation, remuneration, teaching staff' theoretical issues.*

В настоящее время человеческий капитал рассматривается как движущая сила экономического роста и устойчивого развития. Проблема развития человеческого капитала становится ещё более актуальной для развивающейся страны с ограниченными природными ресурсами и сложной геополитической обстановкой, где его эффективное развитие становится стратегической необходимостью.

Наилучших показателей можно достичь благодаря качественной системе образования и профессиональной подготовке, основанной на знаниях. Современные образовательные учреждения должны адаптироваться к динамично меняющимся требованиям мировой рыночной экономики. Эффективное управление образовательным учреждением должно быть направлено на обеспечение качества образовательных процессов и результатов, соответствующих потребностям участников образовательного процесса и общества.

Высшее образование является неотъемлемой частью развития современной экономики, поскольку формирует качественный человеческий капитал, стимулирует инновации и обеспечивает конкурентоспособность страны на мировом рынке. Деятельность образовательных учреждений, предоставляющих услуги высшего образования, играет ключевую роль в современном мире, поскольку является основой экономического роста, социального прогресса и технологического развития. Университеты обеспечивают не только подготовку и переподготовку высококвалифицированных кадров, но и выступают в качестве центров инноваций и научных исследований.

В настоящее время человеческий капитал, включающий знания, навыки и здоровье населения, считается важной движущей силой экономического роста и устойчивого развития, способствующей повышению конкурентоспособности страны и долгосрочному развитию. [1] В этой связи в трудах многих экономистов отражены вопросы формирования, накопления,

развития и эффективного использования человеческого капитала. В данной статье рассматривается, как именно мотивация и система оплаты труда педагогов влияют на развитие человеческого капитала, какие проблемы существуют, и какие решения могут быть эффективными.

Основоположники Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минцер [2] и др. подчеркивают, что образование и приобретённые знания являются важнейшими инвестициями, которые могут привести к устойчивому экономическому росту.

Например, Т. Шульц [3] определял человеческий капитал как приобретённые ценные качества, усиливаемые инвестициями, Г. Беккер [4] отмечал роль инвестиций в образование как предшествующих вложениям в физический капитал.

Мотивация труда – это комплекс внутренних и внешних побуждений к работе, важнейший компонент эффективной деятельности преподавателя. Основные модели мотивации: Маслоу (иерархия потребностей), Герцберг (модель двух факторов), Врум (теория ожиданий), теории справедливости, приобретённых потребностей и др. В контексте высшего образования особенно заметна роль нематериальных мотиваторов: самореализация, вклад в науку, профессиональный рост.

Как мотивация и оплата труда влияют на развитие человеческого капитала

1. Качество образовательного процесса. Высокая квалификация и мотивация преподавателя повышают качество преподавания, что напрямую сказывается на уровне знаний, навыков и интеллектуальном потенциале студентов. Преподаватели, мотивированные не только зарплатой, но и признанием, интересными задачами, возможностью участвовать в научных исследованиях и инновационных проектах, чаще демонстрируют высокую вовлечённость и лучшую отдачу.

2. Удержание кадров и снижение утечек. Недостаточная оплата труда и слабая мотивация приводят к оттоку талантливых преподавателей – в коммерческий сектор или за рубеж. Молодые педагоги особенно чувствительны к карьере и материальной составляющей – если учреждение не предоставляет адекватных стимулов, удержать такие кадры трудно.

3. Инновации и научно-исследовательская деятельность. Система стимулов (оплата, гранты, участие в проектах, признание) способствует развитию научной активности преподавателей, что усиливает инновационный потенциал университета и общества в целом. Без мотивирующей системы инновации остаются маргинальным компонентом.

4. Социальная справедливость и долгосрочный экономический рост. Инвестиции в человеческий капитал через образование создают более справедливое распределение возможностей. Эффективно мотивированные преподаватели важная составляющая социального капитала, стабильности и устойчивости общества в долгосрочной перспективе.

Исходя из исследований и практики, можно выделить несколько основных проблем:

✓ Неадекватный уровень оплаты труда. Заработная плата растёт медленнее, чем нагрузка. В ряде стран или регионов оплата преподавателя значительно ниже, чем в коммерческих секторах, что снижает привлекательность профессии.

✓ Отсутствие прозрачности и справедливости в системах стимулирования. Критерии надбавок, премий часто неясны или непоследовательны, что вызывает недоверие и демотивацию. Преобладание материальных мотиваторов, в то время как нематериальные важны, особенно для преподавателей высшей школы. Недостаток признания, возможностей карьерного роста, академической самостоятельности часто воспринимаются как серьёзные недостатки.

✓ Разрыв между обязанностями и компенсацией. Преподаватели выполняют широкий спектр обязанностей: учебные занятия, руководства проектами, научная, методическая работа, участие в комиссиях, публикации и др. Часто оплата отражает лишь часть этой нагрузки.

Исходя из литературных источников и практического опыта, можно предложить следующие подходы:

1. Гибкие системы оплаты по результату. Включение в оплату труда показателей эффективности: научные публикации, качество преподавания, успеваемость студентов, участие в проектах.

Чёткие, прозрачные критерии оценки, чтобы стимулирование было справедливым.

2. Баланс материального и нематериального поощрения. Признание заслуг (награждения, премии, грамоты), возможности участия в конференциях, международных проектах. Возможности карьерного роста, академическая автономность, участие в управлении университетом.

3. Инвестирование в условия труда и ресурсную базу. Обеспечение доступа к современным технологиям, лабораториям, библиотекам. Поддержка научно-исследовательской инфраструктуры.

4. Поддержка молодёжи и ранней карьеры. Программы менторства, специализации, стажировок. Стимулы, чтобы молодые преподаватели оставались в вузах, развивались и не уходили в другие сектора.

5. Улучшение управления и эмоционального интеллекта руководства. Руководители, способные распознавать потребности преподавателей, поддерживать их, создавать положительную атмосферу, способствуют увеличению внутренней мотивации.

Эффективное управление временем, справедливое распределение обязанностей.

Вывод. Мотивация преподавательского состава и система оплаты труда не просто элементы административной политики, а краеугольные камни в формировании человеческого капитала. Без качественных, компетентных и мотивированных преподавателей невозможно обеспечить высокий уровень образования, научной активности, инноваций и конкурентоспособности.

Для развивающихся стран вопрос особенно важен: здесь нужен сбалансированный подход, учитывающий материальные, нематериальные и институциональные факторы, прозрачность и справедливость, а также адаптивность к изменяющимся условиям внешней среды. При грамотной стратегии мотивация и оплата труда педагогов могут стать значимым двигателем прогресса и устойчивого развития.

Литература

1. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для вузов. – Москва: Юрайт, 2024. – 269 с.

2. Mincer, J. (1984). Human capital and economic growth. Economics of education review, 3(3), 195-205.

3. Schultz, T. W. (1982). Investing in people: The economics of population quality. Univ of California Press.

4. Becker G.S. (2002). Human capital. The concise encyclopedia of economics. Vol. 2

5. Степанян, И. К. Оценка качества человеческого капитала профессорско-преподавательского состава в вузах (на примере Рау) / И. К. Степанян // Социально-экономическое пространство современного мира: технологии прорывов и сохранение традиций : Материалы международной мультидисциплинарной научно-практической конференции, Астрахань, 20 марта 2019 года / Под научной редакцией И.В. Кучерук; ОАНО ВО «Институт мировой экономики и финансов». – Астрахань: Общество с ограниченной ответственностью производственно-коммерческая фирма "ТРИАДА", 2019. – С. 280-285. – EDN EDAALH.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЭКСПОРТ И ИМПОРТ ПРИГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ ФРОНТИРНОГО ТИПА

Су Фанюнь, Фан Дэцян, Е.Н. Камышанченко
Белгород, Россия
Белгородский государственный национальный
исследовательский университет

Аннотация. *В статье рассматриваются факторы, влияющие на экспорт и импорт приграничного сотрудничества в российских регионах фронтирного типа. Для выявления благоприятствующих и противодействующих факторов, способствующих социально-экономического росту регионов, были рассмотрены показатели объемов экспорта и импорта, показатель*