

специальной литературы, адаптированной для учащихся различных форм обучения;

– могут быть использованы специалистами РИВШ при планировании различных мероприятий по идеологической и воспитательной работе для всех форм получения образования;

– пригодятся активистам БРСМ при организации и агитации за здоровый образ жизни не только в вузах, но и на предприятиях, и в государственных учреждениях и организациях.

### Литература

1. **Богданова, О. М.** Формирование позиции и заинтересованности студента в поддержке здорового образа жизни / О. М. Богданова, И. В. Счастливецова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2015. – № 2–4. – С. 141–143.

2. **Кашлев, С. С.** Интерактивные методы обучения педагогике : учеб. пособие / С. С. Кашлев. – Минск : Вышэйшая школа, 2004. – 176 с.

3. **Красноперова, Н. А.** Ориентирование студента на здоровый образ жизни в процессе профессионального становления : автореф. дис. ... канд. педагог. наук : 13.00.08 / Н. А. Красноперова ; ГОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет». – Красноярск, 2004. – 24 с.

4. **Михайлова, Л. А.** Формирование правосознания студентов вуза к здоровому образу жизни и антитабачной политике / Л. А. Михайлова, Е. В. Штарке // Сибирское медицинское обозрение. – 2013. – № 4(82). – С. 39–42.

5. **Московченко, О. Н.** Концептуальные основы здорового образа жизни / О. Н. Московченко // Сборник материалов научно-практической конференции «Физическая культура в системе образования». – Красноярск, 2000.

6. **Московченко, О. Н.** Модель ориентирования студента на формирование здорового образа жизни / О. Н. Московченко, О. А. Катцин // Вестник КемГУ. – 2013. – № 3 (55). – С. 90–94.

7. **Нестерова, И. А.** Факторы, влияющие на формирование здорового образа жизни студентов (некоторые теоретические аспекты) / И. А. Нестерова // Вестник университета Российской академии образования. – 2010. – № 5. – С. 29–31.

## КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА

**Ольховик Ирина Валерьевна**

Белорусский национальный технический университет, Минск  
olhovik-irina@mail.ru

Как известно, в условиях экономики преимущественно рыночного типа одним из основных факторов конкурентоспособности любого высшего учебного заведения является обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Качество и эффективность профессионально-педагогической деятельности университета определяется и достигается его сотрудниками – квалифицированными кадрами. В связи с этим *кадровая политика вуза* предполагает подготовку, качест-

венный подбор и расстановку, стимулирование и мотивацию кадров на всех уровнях управления и участках работы для успешного выполнения задач по организации профессионального образования и научной деятельности в вузе, а также создание необходимых условий для плодотворного труда на каждом рабочем месте [3; 5]. Разумеется, кадровая политика является составной частью всей управленческой и производственной политики вуза, а ее целью является обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров и его развития в соответствии с потребностями вуза, требованиями действующего законодательства, а также состоянием рынка труда [2].

С точки зрения работников, кадровая политика вуза должна создавать не только благоприятные условия труда, дающие удовлетворение от работы, обеспечивать возможность продвижения по службе, но и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне [3]. Комплексное понимание кадровой политики в вузе складывается из внутреннего единства мер по обеспечению вуза и инновационной деятельности необходимыми человеческими ресурсами, создания мотивации сотрудников вуза на высокоэффективную трудовую деятельность, а также применения механизма экономического стимулирования инновационной активности [4, с. 18].

По мнению ряда специалистов, в кадровой политике современного вуза целесообразно выделить четыре следующих основных приоритета [5]:

1. Осознание персоналом вуза своей причастности и ответственности не только за его развитие, но и развитие города, области, региона, государства и общества в целом.

2. Уровень развития вуза пропорционален уровню развития (совершенствованию) его кадрового ресурса, то есть персонала.

3. Расстановка персонала на каждом рабочем месте в соответствии с их профессиональными, деловыми и личностными качествами, что позволит получить от каждого сотрудника максимальную отдачу, тем самым обеспечить дальнейшее развитие вуза.

4. Мотивация (стимулирование) персонала в соответствии с уровнем его инновационной активности.

Исходя из этого, основополагающими принципами формирования кадровой политики вуза являются [2]:

а) научность, использование всех современных научных разработок в этой области, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;

б) комплексность, когда должны быть охвачены все сферы кадровой деятельности;

в) системность, то есть учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы;

г) необходимость учета как экономического, так и социального эффекта, как положительного, так и отрицательного влияния того или иного мероприятия на конечный результат;

д) эффективность, любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности вуза;

е) инновационность, подразумевающая ориентацию на внедрение в практику последних достижений научно-технической мысли и переход к инновационным факторам развития;

ж) экономическая заинтересованность сотрудников в результатах своего труда, что делает весьма актуальной проблему их мотивации и стимулирования.

В связи с этим, управлению кадровой политикой необходимо решать следующие основные задачи [5]:

1) под руководством ректората осуществление эффективной кадровой политики в вузе;

2) управление персоналом в пределах своей компетенции в тесном взаимодействии с руководством вуза и руководителями структурных подразделений, подразумевающее выполнение таких функций кадрового менеджмента, как подбор, отбор, расстановка, обучение, продвижение, стимулирование и мотивация, контроль, обновление персонала и т. п.;

3) обеспечение руководства вуза своевременной и объективной информацией с целью принятия управленческих решений по вопросам кадровой политики, что предполагает решение проблемы оценки профессиональных качеств менеджеров и специалистов вуза.

Исходя из перечисленных задач, на управление кадровой политикой вуза возложено выполнение следующих основных функций [5]:

– стратегическое планирование персонала – определение потребности в кадрах в зависимости от стратегии развития вуза;

– анализ и оценка профессиональной пригодности сотрудников вуза и выявление необходимости повышения их квалификации;

– отбор персонала, формирование резерва кадров, их подбор, подготовка и расстановка;

– оформление трудовых отношений работников с руководством вуза в соответствии с законодательством о труде;

– оценка трудовой деятельности каждого работника, оценка профессиональных, деловых и личностных качеств руководящих работников;

– аттестация персонала;

– внесение предложений руководству вуза о переводе, повышении, понижении в должности и увольнении сотрудников в зависимости от результатов труда и итогов аттестации;

– экономическое стимулирование и мотивация персонала, в том числе и его инновационной активности, под руководством ректората вуза;

– профориентация и адаптация персонала – введение новых работников в коллектив, в процесс профессионального образования;

– обучение персонала;

– выстраивание профессиональной карьеры персонала;

– подготовка руководящих работников;

– управление дисциплиной в вузе, изучение и предупреждение межгрупповых и межличностных конфликтных ситуаций и т. д. под руководством ректората вуза.

Таким образом, анализ целей, приоритетов, принципов, функций и задач кадровой политики в вузе показывает, что абсолютное большинство из них

требует решения проблемы объективной оценки профессиональных качеств персонала и его эффективного экономического стимулирования. Исходя из этого, важнейшими задачами государственной политики в целях сохранения и развития кадрового потенциала научно-инновационного комплекса являются: повышение уровня оплаты научного труда, экономической и социальной защищенности ученых и разработчиков, престижа научной деятельности; омоложение кадрового состава науки, создание дополнительных условий для привлечения и закрепления талантливой молодежи в сфере науки и технологий, включая меры экономического стимулирования и мотивации; сокращение интеллектуальной эмиграции и создание условий для возвращения в страну ученых и специалистов, работающих за рубежом. Для повышения эффективности кадровой политики должны быть продолжены работы по стимулированию научной и инновационной деятельности, а также планированию подготовки научных кадров высшей квалификации с учетом государственных потребностей развития науки и отраслей экономики.

Развитие научного потенциала страны и расширение сферы инновационной деятельности предусматривают такие меры, как: совершенствование системы оценки и аттестации научных кадров и мотивации персонала в соответствии с уровнем инновационной активности; расширение подготовки научных кадров высшей квалификации в области управления персоналом; создание правовых и организационно-экономических условий для эффективной научно-инновационной деятельности в вузах, инновационных центрах, технопарках, свободных экономических зонах.

Очевидно, что реализация фундаментальных целей, функций, задач кадровой политики и повышение ее эффективности в системе высшего образования и в каждом конкретном вузе сегодня немыслимы без использования приемов, инструментария инновационного менеджмента, включая меры экономического стимулирования и мотивации инновационной деятельности. Создание и развитие эффективной системы мотивации в вузе заключается в обеспечении прямой заинтересованности каждого сотрудника вуза в достижении планируемой результативности личной трудовой деятельности и в улучшении результатов по сравнению с планируемыми [3]. Основным компонентом экономического стимулирования инновационной активности как инструмента кадровой политики вузов является механизм денежного вознаграждения за труд. Основным принципом в системе денежного вознаграждения является равная оплата за равный труд, что означает одинаковый уровень заработных плат у сотрудников, занимающих одинаковые по сложности и значимости должности (рабочие места) и показывающие равные уровни результативности деятельности [1]. Как известно, денежное вознаграждение в вузах состоит из двух частей: постоянной гарантированной части в виде должностного оклада и переменной части, которая является результатом деятельности самого сотрудника, его подразделения и в целом всего вуза. Должностной оклад зависит от категории должности и должностного разряда, а вот переменная часть денежного вознаграждения в виде премий должна зависеть от результатов оценки профессиональной деятельности сотрудников вуза как руководителей, так и специалистов.

## Литература

1. **Айнабек, К.** Определение верхнего предела заработной платы как способ мотивации творческого труда / К. Айнабек // *Alma mater: вестник высшей школы.* – 2007. – № 8. – С. 20–22.
2. **Базарова, Т. Ю.** Управление персоналом : учеб. / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремена ; под общ. ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремена. – Москва : Центр Кадровых Технологий – XXI век, 1999. – 159 с.
3. **Ганчаренюк, И. И.** Управление кадровым резервом высшей школы : монография / И. И. Ганчаренюк, А. В. Ивановский. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2006. – 171 с.
4. **Мясникович, М. В.** О роли государства в обеспечении инновационного процесса / М. В. Мясникович // *Проблемы управления.* – 2007. – № 1. – С. 15–19.
5. **Стратегия** кадровой политики Российского государственного профессионально-педагогического университета // РГППУ [Электронный ресурс]. – 2016. – Режим доступа: [http://www.rsvpu.ru/usvpu\\_about/rsvpu\\_2.htm](http://www.rsvpu.ru/usvpu_about/rsvpu_2.htm). – Дата доступа: 15.07.2016.

## **ВЛИЯНИЕ НАЦИОНАЛЬНОЙ СПЕЦИФИКИ НА КОРПОРАТИВНУЮ КУЛЬТУРУ: ВЗГЛЯД СО СТОРОНЫ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ**

**Остапенко Анатолий Владимирович**

Белорусский государственный университет,  
Институт бизнеса и менеджмента технологий, Минск  
[astapenka2015@gmail.com](mailto:astapenka2015@gmail.com)

Данное сообщение касается, на наш взгляд, достаточно нового подхода к изучению корпоративной культуры – определении ее места в иерархии ценностей государства и возможности ее математического моделирования.

Корпоративная культура – совокупность основных убеждений, разделяемых членами некоторой организации, сообщества и получающих выражение в заявляемых организацией и сообществах ценностях. Корпоративная культура задает стратегию, цели компании, определенный стиль управления, общие рамки поведения и систему мотивации.

По нашему убеждению, корпоративная культура в Беларуси является частью белорусской национальной культуры и во многом отражает духовную жизнь общества. Изменения в общественном сознании сопровождаются экономическим ростом или стагнацией и оказывают сильное влияние на показатели хозяйственной деятельности каждой организации.

Рыночные реформы 1990-х гг. в Беларуси, как и на всем постсоветском пространстве, проводились радикальными способами, без учета особенностей развития национальной экономики, культуры, исторического опыта. В результате преобразований произошел огромный разрыв триады «социальное – экономическое – духовное». Отсутствует национальная идеология (национальная идея), утрачены ценностные ориентиры, а целью существования организаций признается лишь получение прибыли.