

## **ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ АКАДЕМИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В ВУЗЕ**

Роль «золотых воротничков» в структуре персонала неуклонно растет. В связи с этим менеджеры «интеллектуальных компаний» все чаще сталкиваются с вопросами: Как удерживать в компании сотрудников, которые могут делать то же самое без нее? Как повышать производительность, когда «станком» является голова? Одним из основных ответов на эти вопросы может стать создание в компании системы развития мотивационного комплекса, настроенной на специфику интеллектуальных сотрудников.

Как в самых общих чертах выглядит «усредненный социальный портрет» типичных представителей этой социальной группы? В первую очередь, они ориентированы на оперирование в своей работе информацией и знаниями, их профессиональная деятельность не зависит от собственности на средства и условий производства. Многочисленные исследования указывают на то, что интеллектуальные работники, академический персонал вуза идентифицируют себя скорее с профессией, нежели с конкретным учебным заведением или рабочим местом. Академическому персоналу присуща значительная социальная мобильность. Многие из них определяют свои наиболее принципиальные интересы не в терминах максимизации личного богатства, а в категориях собственного интеллектуального роста и развития.

Все эти обстоятельства обуславливают тот факт, что управлять такими работниками, следуя лишь традиционным принципам менеджмента, практически невозможно. И здесь на первый план выходит система развития, которая способна удержать интеллектуальных сотрудников и повысить «производительность» конкретного учебного заведения в целом.

Автор работы выделяет следующие ключевые принципы построения системы мотивации академического персонала:

- развитие начинается уже на этапе входа в вуз. В данную систему должны попадать только те, кто испытывает «жажду нового интеллектуального опыта» и развития. Для этого в процедуру оценки и отбора кандидатов необходимо заложить такие критерии, как успешные примеры учебы в высшем учебном заведении и обучения в других организациях, эффективность самостоятельного обучения и развития, цели профессионального и личного развития на ближайшие 3—5 лет;

- одной из ключевых ценностей вуза должен стать принцип «или развиваешься или уходишь». Сотрудники, остановившиеся в своем развитии и утратившие его динамику, перестают развивать учебное заведение. Регулярные аттестационные срезы должны помочь своевременно контролировать ситуацию;

- карьерная иерархия внутри вуза, основанная на критерии профессионального развития, является мощной пружиной, которая спо-

собна привести весь механизм развития интеллектуальных сотрудников в действие. С одной стороны, продвигаются только сотрудники, достигшие наивысших результатов в профессиональном развитии, а с другой — каждое продвижение дает возможность перейти к решению более сложных и комплексных задач, стимулируя тем самым дальнейшее развитие.

Перечисленные принципы работают на один результирующий и самый важный из них — создание условий для саморазвития, что в свою очередь помогает удержать интеллектуальных сотрудников, предоставив им возможность более динамичного, чем при работе на самих себя, роста, постоянного повышения производительности своих «интеллектуальных станков» для укрепления конкурентного преимущества вуза.

*Н.А. Чулова, ассистент  
ПГУ (Новополоцк)*

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Состояние инновационной деятельности в любом государстве является важнейшим индикатором развития общества и его экономики.

В Республике Беларусь инновационная политика в настоящее время является приоритетным направлением государственной социально-экономической политики. Сформирована достаточно развитая система сбора статистических данных о научной и инновационной деятельности. Однако принятые в стране методологии и практика статистического учета в этой области имеют ряд серьезных расхождений с методологией и практикой большинства европейских государств. Это затрудняет проведение прямых сопоставлений показателей инновационной деятельности Беларуси с другими странами как на макро-, так и на микроуровнях.

Обеспечение международной сопоставимости статистических данных имеет большое значение для бенчмаркинга и эффективного управления инновационной деятельностью [1, с. 20]. В ЕС и ОЭСР применяются согласованные статистические методологии и практики для международно сопоставимых измерений результатов инновационной деятельности. Наиболее характерным примером является Единая программа обследования инновационной деятельности, реализуемая национальными статистическими управлениями стран ЕС.

Одним из приоритетов современной стратегии Европейского союза в области инновационной политики является улучшение инновационной среды путем усиления инновационной составляющей всех направлений национальных политик и их интеграции. Шестая Рамочная программа НИОКР ЕС предусматривает создание единого Европейского исследовательского пространства (European Research Area — ERA), которое поз-