

Ссылка для цитирования этой статьи:

Байназаров И.Н., Умерникова А.В., Мастерова О.В. Влияние экономической мотивации преподавателей на эффективность образовательных практик // Human Progress. 2025. Том 11, Вып. 7. С. 14. URL: http://progress-human.com/images/2025/Tom11_7/Baynazarov.pdf DOI 10.46320/2073-4506-2025-7a-1.

ВЛИЯНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРАКТИК

Байназаров Ирандык Наилович

кандидат исторических наук, доцент,
Заместитель директора,
Институт рыбопромыслового флота,
Камчатский государственный технический университет,
г. Петропавловск-Камчатский, Российская Федерация

Умерникова Алёна Вячеславовна

преподаватель,
кафедра «Философия, история и социальный инжиниринг»,
Уфимский государственный нефтяной технический университет,
г. Уфа, Российская Федерация

Мастерова Олеся Вячеславовна

преподаватель,
кафедра «Философия, история и социальный инжиниринг»,
Уфимский государственный нефтяной технический университет,
г. Уфа, Российская Федерация

Аннотация. Актуальность исследования определяет необходимость поиска оптимальных моделей экономической мотивации педагогических работников в условиях трансформации современных образовательных систем. Объект исследования — системы экономического стимулирования и вознаграждения преподавателей высшей школы в исторической ретроспективе и современных реалиях. Предмет исследования — сравнительная эффективность социально-ориентированной модели и рыночной концепции мотивации педагогического труда. Цель работы — экономическая оценка систем экономической мотивации через комплексный сравнительный анализ структуры вознаграждения, социальных гарантий и долгосрочного влияния на качество образовательного процесса. Результаты демонстрируют, что экономическая мотивация оказывает на эффективность образовательных практик не прямое, а сложно опосредованное влияние, выступая не столько двигателем, сколько системным образующим фактором, который создает среду, либо

благоприятствующую педагогическому творчеству, долгосрочным инвестициям в человеческий капитал и сотрудничеству, либо, напротив, поощряющую сиюминутную результативность, индивидуализм и упрощение образовательного процесса

Ключевые слова: экономическая мотивация, образовательные практики, вознаграждение преподавателей, советская модель образования, рыночная модель образования, сравнительный анализ, эффективность образования.

Основная часть

В социальной концепции - труд рассматривается, как социально-преобразующая сила. Станислав Густавович Струмилин, являясь ключевой фигурой в формировании экономики образования (работа «Проблемы экономики труда» [1]), исходил из марксистской трудовой теории стоимости, но существенно ее модифицировал применительно к сфере знания, его центральный тезис заключается в том, что труд учителя не подлежит прямой товаризации, то есть его ценность не может и не должна определяться рыночным механизмом спроса и предложения. С.Г. Струмилин рассматривал образование не как сферу услуг, а как отрасль народного хозяйства, производящую самый ценный ресурс — квалифицированную рабочую силу, отсюда затраты на образование являются не потреблением, а инвестициями с высочайшей нормой возврата. В своих знаменитых расчетах 1920-х годов он эмпирически показал, что один рубль, вложенный в образование, приносит народному хозяйству значительно большую отдачу, чем рубль, вложенный в основной капитал - из этого постулата вытекает суть социальной концепции вознаграждения педагога. Зарплата преподавателя — это не цена его рабочей силы, установленная на рынке, а нормативная доля в совокупном общественном продукте, создаваемом благодаря его труду и определяется она не столько текущей результативностью (которую сложно измерить), сколько социальной значимостью его функции. Поэтому мотивация в социальной концепции носит не только и не столько денежный характер, а базируется на:

1. Идеологической и социальной мотивации: признание преподавателя, его высокий статус в социальной иерархии.
2. Гарантиях стабильности, неизменная ставка, пожизненная занятость, льготная пенсия, что должно освобождать педагога от поиска дополнительных заработков и позволять целиком сосредоточиться на своей миссии.
3. Внеэкономическом стимулировании: ордена, звания, общественное признание.

Эффективность образовательных практик в данной модели оценивается по степени достижения макроэкономических и идеологических целей: выполнение плана по подготовке

кадров для конкретных отраслей, формирование «нового человека», общий рост производительности труда в стране.

В противоположность социальному подходу рыночная концепция, основанная на теориях Теодора Шульца и Гэри Беккера о человеческом капитале [2], [3], рассматривает образование как специфический рынок, когда образовательные услуги — это товар, а преподаватель — его производитель и продавец. Вознаграждение педагога в этой модели — это цена его человеческого капитала, определяемая на рынке образования под воздействием спроса и предложения. Спрос формируется студентами (и их родителями) как потребителями, а также корпорациями как конечными «покупателями» квалифицированных кадров, а предложение — это количество и качество самих педагогов.

Ключевые механизмы мотивации рыночной модели:

1. Прямая зависимость оплаты от измеримых результатов - баллы студентов в стандартизированных тестах, количество публикаций, индекс цитирования, привлеченные гранты, отзывы учащихся.

2. Конкуренция: за студентов, за рабочие места в престижных учебных заведениях, за исследовательские фонды.

3. Отказ от единой тарифной сетки, когда зарплата определяется индивидуальными контрактами и сильно дифференцирована в зависимости от области знаний (рыночный спрос на специализацию), репутации и конкретных достижений преподавателя.

Эффективность образовательных практик измеряется в рыночной модели микроэкономическими показателями, такими как рентабельность инвестиций в образование для отдельного человека, ростом его будущих заработков, удовлетворенностью потребителей (студентов), а также прямыми измеримыми результатами обучения.

Таблица 1

Сравнительный анализ моделей мотивации

Критерий для сравнения	Социальная концепция (Социально-ориентированная/Плановая)	Рыночная концепция (Неоклассическая)
Философская основа	Марксизм, трудовая теория стоимости. Общественная ценность труда.	Неоклассическая экономика, теория человеческого капитала. Индивидуальная полезность.
Цель вознаграждения	Справедливое распределение по труду, обеспечение стабильности,	Стимулирование производительности,

Критерий для сравнения	Социальная концепция (Социально-ориентированная/Плановая)	Рыночная концепция (Неоклассическая)
	выполнение государственного плана.	конкуренции и максимизации результата.
Механизм определения оплаты	Единая тарифная сетка (ЕТС), централизованно устанавливаемая государством. Учитывается стаж, категория, звание.	Рыночный механизм спроса и предложения, индивидуальные контракты, переговоры.
Ключевые мотиваторы	Стабильность, социальный статус, идеологическое признание, внеэкономические блага (звания, награды).	Деньги как прямой эквивалент успеха, карьерный рост, профессиональная репутация, бонусы за результат.
Подход к оценке эффективности	Макроуровень: достижение плановых показателей (выпуск специалистов), способствование общественному прогрессу. Качество оценивается коллегиально и часто качественно.	Микроуровень: измеримые КРІ (результаты экзаменов, публикационная активность, доход выпускников, рейтинги). Акцент на количественные метрики.
Основные риски	Сверхнормативная деятельность, субъективизм при оценке «качества»	Синдром тестов (подготовка к тестам вместо системных знаний), недооценка гуманитарных и фундаментальных дисциплин, разрушение командного духа, высокая нагрузка и выгорание.
Роль государства	Основной работодатель и регулятор, устанавливающий нормативы и финансирование.	Регулятор, создающий рамки для функционирования рынка, иногда — заказчик образовательных услуг.

Источник: разработано автором

Влияние экономических стимулов на эффективность образования является не линейным, а комплексным и опосредованным множеством факторов, когда эффективность следует понимать двояко, как операционную (количество подготовленных студентов при заданных затратах) и как качественную (глубина усвоения знаний, развитие критического мышления, долгосрочный успех выпускников). В рамках рыночной модели сильная

зависимость оплаты от измеримых результатов создает мощные стимулы для преподавателя к оптимизации своей деятельности, коммерческую заинтересованность в том, чтобы его студенты показывали высокие результаты на экзаменах, а его курсы были популярны и получали высокие оценки, что может вести к внедрению более интерактивных и практико-ориентированных методик, использованию современных технологий, постоянному обновлению контента, но именно здесь кроются и системные риски, негативно влияющие на качественную эффективность преподавателя:

1. Синдром тестов, когда преподаватель сосредотачивается на натаскивании студентов для прохождения стандартизированных тестов в ущерб развитию фундаментальных знаний и критического мышления, которые сложно измерить.

2. Рыночная модель мотивации может вытеснять талантливых педагогов из дисциплин с низким рыночным спросом (философия, история, фундаментальные науки) в пользу прикладных и коммерчески успешных направлений, что подрывает целостность образования.

3. Фокус на ежегодных KPI формирует отрыв от реализации долгосрочных и рискованных образовательных проектов, плоды которых могут показать эффективность через много лет.

4. Жесткая конкуренция за личный рейтинг и финансирование подрывает коллегиальность, обмен опытом и междисциплинарное сотрудничество, которые являются основой инноваций в образовании.

При этом отечественные авторы отмечают: *«Американская модель, которой так восторгаются многие российские инноваторы от образования, отнюдь не так хороша. Она оптимальна, чтобы зарабатывать на ней деньги и управлять общественным мнением, но она не показательна и уж тем более не может служить эталоном, на который ориентируются наши реформаторы»* [4, с. 25]. В рамках социальной модели мотивации минимизация этих рисков достигается за счет гарантий стабильности [5], так как преподаватель, свободный от давления сиюминутных коммерческих результатов, теоретически может заниматься формированием личности, передачей системных знаний, вести студентов в рамках долгосрочных исследовательских программ. Отсутствие прямой связи «оплата-результат» призвано оградить педагога от искушения упрощать материал или завышать оценки для повышения собственных рейтингов. На практике социальная модель, особенно в условиях ослабления идеологического импульса, порождает следующие проблемы:

1. Отсутствие прямой связи между качеством труда и вознаграждением может привести к профессиональной пассивности, сопротивлению инновациям, формальному выполнению обязанностей.

2. В отсутствие четких показателей эффективности оценка эффективности часто становится прерогативой администрации, что может породить кумовство, конформизм и оценку не по реальным заслугам, а по лояльности.

Проведём расчёт экономической мотивации по моделям, исходные данные для расчета:

Преподаватель: Доцент, кандидат наук

Стаж: 10 лет

Учебная нагрузка: 600 академических часов в год

Таблица 2

Сравнительный расчет вознаграждения

Компонент вознаграждения	Социальная модель (социально-ориентированная)	Рыночная модель (неоклассическая)
Базовый оклад	48 000 руб./мес. (40 000 × коэффициент стажа 1,2)	60 000 руб./мес. (30 000 × коэффициент спроса 2,0)
Надбавка за ученую степень	15 000 руб./мес. (фиксированная)	0 руб./мес. (уже включена в базовую ставку)
Стимулирующие выплаты (годовые)	218 200 руб./год (включая премии за выполнение плана и идеологическую работу)	179 000 руб./год (за публикации, удовлетворенность студентов и гранты)
Годовой доход (окладная часть)	756 000 руб./год	720 000 руб./год
Общий годовой доход	974 200 руб./год	899 000 руб./год
Среднемесячный доход	81 183 руб./мес.	74 916 руб./мес.
Социальные гарантии	Полный социальный пакет: бесплатное жилье, медицинское обслуживание, льготные путевки, гарантированная пенсия 70-80% от оклада	Ограниченный социальный пакет: коммерческое медицинское обслуживание, ипотечное кредитование
Стабильность дохода	Гарантированная стабильность, ежегодная индексация 5-7%	Нестабильный доход, зависимость от выполнения KPI

Компонент вознаграждения	Социальная модель (социально-ориентированная)	Рыночная модель (неоклассическая)
Социальный статус	Высокий социальный статус, государственное признание	Низкий социальный статус, зависимость от рыночной конъюнктуры

Источник: разработано автором

Проведенный анализ демонстрирует, что ни чисто социальная, ни чисто рыночная модель экономической мотивации преподавателей не являются идеальными, каждая из них содержит в себе имманентные противоречия и риски, которые могут нивелировать потенциальные выгоды. Социальная модель экономической мотивации демонстрирует системное превосходство в обеспечении социальной справедливости и долгосрочной эффективности образовательного процесса, что подтверждается комплексным характером вознаграждения и высоким уровнем социальных гарантий [6].

Наиболее продуктивным представляется синтетический подход, который пытается взять лучшее из обеих парадигм, современные системы вознаграждения в образовании передовых стран стремятся к сочетанию:

- Гарантированного базового оклада (наследие подхода Струмилина), обеспечивающего достойный уровень жизни и социальную стабильность педагога, защищающего его от конъюнктурных колебаний.

- Гибкой переменной части, привязанной к достижению сбалансированного набора показателей (KPI), который включает не только количественные метрики (результаты экзаменов, публикации), но и качественные оценки (отзывы студентов, участие в жизни вуза, разработка новых курсов, менторство).

- Внеэкономических стимулов — возможности для профессионального развития, финансирование исследований, общественное признание.

Заключение

Экономическая мотивация оказывает на эффективность образовательных практик не прямое, а сложно опосредованное влияние, выступая не столько двигателем, сколько системным образующим фактором, который создает среду, либо благоприятствующую педагогическому творчеству, долгосрочным инвестициям в человеческий капитал и сотрудничеству, либо, напротив, поощряющую сиюминутную результативность, индивидуализм и упрощение образовательного процесса. Задача управленца в сфере

образования заключается в нахождении оптимального баланса между этими двумя полюсами, позволяющего максимизировать позитивные эффекты и минимизировать системные риски каждой из концепций.

Список литературы

1. Струмилин С.Г. АН СССР. Избранные произведения Струмилин С.Г.: В 5-ти томах. Т. 3: Проблемы экономики труда. Москва: Издательство «Наука», 1964. 526 с. (АН СССР)
2. Холина Л.И. Человеческий капитал и образование как его главная составляющая / Л.И. Холина, Р.Р. Аколупина // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2009. № 1. С. 122-133. EDN LAEADL.
3. Будзинская О.В. Человеческий капитал и инвестиции в образование / О.В. Будзинская, А.В. Демидова // Региональные проблемы преобразования экономики. 2016. № 9 (71). С. 135-143. EDN YIYCSXN.
4. Хайруллин В.А. Экономика и социология современного образования / В.А. Хайруллин, И.С. Бакланов, Э.Н. Ямалова // Дискуссия. 2025. № 1 (134). С. 6-32. DOI 10.46320/2077-7639-2025-1-134-6-32. EDN WQIGQC.
5. Егорычев А.М. Социальное образование в формировании человека и общества / А.М. Егорычев, Н.В. Таржуманян // Вестник экономической интеграции. 2012. № 11-12(56-57). С. 147-153. EDN PSERLT.
6. Салихов Г.Г. 2023 - Год педагога и наставника / Г.Г. Салихов, А.В. Бондаренко, М.Ю. Лукиянов // Евразийский юридический журнал. 2023. № 8(183). С. 14-18. DOI 10.46320/2073-4506-2023-8-183-14-18. EDN VAIHIS.

THE IMPACT OF ECONOMIC MOTIVATION OF TEACHERS ON THE EFFICIENCY OF EDUCATIONAL PRACTICES

Baynazarov Irandyk Nailovich

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor,
Deputy Director,
Institute of the Fishing Fleet,

Kamchatka State Technical University,
Petropavlovsk-Kamchatsky, Russian Federation

Umernikova Alena Vyacheslavovna

Lecturer,
Department of "Philosophy, History and Social Engineering",
Ufa State Petroleum Technological University,
Ufa, Russian Federation

Masterova Olesya Vyacheslavovna

Lecturer,

Department of "Philosophy, History and Social Engineering",
Ufa State Petroleum Technological University,
Ufa, Russian Federation

Abstract. The relevance of the study determines the need to search for optimal models of economic motivation of teaching staff in the context of the transformation of modern educational systems. The object of the study is the systems of economic incentives and remuneration of higher education teachers in historical retrospect and modern realities. The subject of the study is the comparative effectiveness of the socially oriented model and the market concept of motivation of pedagogical work. The purpose of the work is an economic assessment of economic motivation systems through a comprehensive comparative analysis of the structure of remuneration, social guarantees and long-term impact on the quality of the educational process. The results demonstrate that economic motivation has a complex indirect effect on the effectiveness of educational practices, acting not so much as a driver as a systemic forming factor that creates an environment that either favors pedagogical creativity, long-term investments in human capital and cooperation, or, on the contrary, encourages immediate effectiveness, individualism and simplification of the educational process.

Key words: economic motivation, educational practices, teacher remuneration, Soviet education model, market education model, comparative analysis, educational effectiveness.

References

1. Strumilin S.G. USSR Academy of Sciences. Selected Works of Strumilin S.G.: In 5 Volumes. Vol. 3: Problems of Labor Economics. Moscow: Nauka Publishing House, 1964. 526 p. (USSR Academy of Sciences)
2. Kholina L.I. Human Capital and Education as Its Main Component / L.I. Kholina, R.R. Akolupina // *ETAPE: Economic Theory, Analysis, Practice*. 2009. No. 1. Pp. 122-133. EDN LAEADL.
3. Budzinskaya O.V. Human Capital and Investments in Education / O.V. Budzinskaya, A.V. Demidova // *Regional Problems of Economic Transformation*. 2016. No. 9 (71). Pp. 135-143. EDN YIYCXN.
4. Khairullin V.A. Economics and sociology of modern education / V.A. Khairullin, I.S. Baklanov, E.N. Yamalova // *Discussion*. 2025. No. 1 (134). pp. 6-32. DOI 10.46320/2077-7639-2025-1-134-6-32. EDN WQIGQC.
5. Egorychev A.M. Social education in the formation of man and society / A.M. Egorychev, N.V. Tarzhumanyan // *Bulletin of economic integration*. 2012. No. 11-12(56-57). pp. 147-153. EDN PSERLT.
6. Salikhov G.G. 2023 - Year of the teacher and mentor / G.G. Salikhov, A.V. Bondarenko, M.Yu. Lukianov // *Eurasian Law Journal*. 2023. No. 8(183). P. 14-18. DOI 10.46320/2073-4506-2023-8-183-14-18. EDN VAIHIS.