

УДК 331.2

**А.В. Круглова**

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

**Д.Р. Лопатенкова**

Студентка 3 курса

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

## ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ НАУЧНОЙ СФЕРЫ

**Аннотация.** В рамках данной темы изучены вопросы, связанные с вознаграждением и стимулированием работы научных сотрудников. В статье проведён анализ программы совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, особенностей оплаты труда в советское время и в современной России, льгот и привилегий научных сотрудников. По итогам проведённого исследования были сформулированы рекомендации, стимулирующие специалистов идти именно в научную сферу.

**Ключевые слова:** оплата труда, мотивация, научная сфера, работники высшей школы, эффективность труда.

**A.V. Kruglova, D.R. Lopatenkova**

## FEATURES OF COMPENSATION AND MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE SCIENTIFIC FIELD

**Abstract.** Within the framework of this topic, issues related to remuneration and stimulation of the work of scientists have been studied. The article analyzes the program for improving the system of remuneration of workers in the public sector of the economy, the features of remuneration in the Soviet era and in modern Russia, the benefits and privileges of researchers. Based on the results of the study, recommendations were formulated that encourage specialists to go into the scientific field.

**Keywords:** salary, motivation, scientific field, higher education workers, labor efficiency.

### Введение

Современная научная сфера является одной из самых важных и перспективных отраслей экономики. Однако, чтобы привлечь и удержать талантливых и квалифицированных сотрудников, необходимо не только предоставлять им высококачественные условия работы, но и обеспечивать достойную оплату труда.

Принципы новой системы оплаты труда в высшей школе должны быть основаны на идее, что оплата труда связана с результатами работы и достижениями сотрудников. В рамках новой системы оплаты труда вводятся различные коэффициенты, которые учитывают разные аспекты работы сотрудников, такие как научные публикации, участие в научных конференциях, образовательная деятельность и т.д.

Также важным фактором в привлечении способных сотрудников в высшую школу является не только оплата труда, но и формирование их мотивации. Залогом успеха в привлечении и удержании молодых специалистов выступает такой фактор, как создание среды, обеспечивающей стимулирующую и поддерживающую рабочую атмосферу.

В ходе анализа литературы по исследуемой теме, было выявлено, что оплата труда в научной сфере имеет огромное значение для эффективности и результативности работы. При этом недостаточная оплата может привести к серьезным негативным последствиям, что может оказать отрицательное влияние на качество научных исследований и работу в целом.

Оплате труда и мотивации сотрудников научной сферы посвящено много исследований, например, таких авторов как: Демьянова А.В., Рыжикова З.А., Покровский С.И., Дозорцев О.Е., Кулагин А.С., Кулаков А.А., Ушакова С.Е., Кадырова Р.А. В их исследованиях изучается ситуация в России в разные времена, освещается мотивация, анализируется статистика касательно введения новых программ, рассматриваются особенности научной сферы.

### Гипотеза

Новая система оплаты труда (НСОТ) применимая для сотрудников научной сферы, до недавнего времени в недостаточной степени отражала специфику деятельности работников высшей школы, что негативно сказывалось на их эффективности труда и мотивации.

### Методы

Авторы проанализировали текущую ситуацию в Российской Федерации касательно системы оплаты, льгот и привилегий, введенных программ, динамики среднемесячных заработных плат у сотрудников в научной сфере. Далее были сформулированы рекомендации по стимулированию развития молодых специалистов в научной сфере.

В процессе исследования были использованы теоретические методы, например, анализ, синтез и эмпирические методы, например, обобщение. Так, теоретической основой послужила информация российских исследователей, а эмпирической различные постановления и распоряжения Правительства РФ.

Авторами обработано большое количество статистической и фактической информации из российских источников по особенностям оплаты труда и мотивации сотрудников в научной сфере.

### Результаты и обсуждение

Современный мир находится в постоянном развитии, вследствие чего научная сфера играет огромную роль в экономике, поскольку именно она является двигателем прогресса. Например, реализация фундаментальных и прикладных исследований приводит к инновационному развитию [4]. Таким образом, представителям бизнеса необходимо сотрудничать с людьми, занятыми в научной деятельности для повышения эффективности производства и улучшения качества жизни общества. Также стоит отметить, что научная сфера требует немалых финансовых затрат, поэтому без поддержки государства практически невозможно организовать значимые научные исследования. Поскольку именно государственное финансирование науки в целом оказывает особое влияние на возможности научных учреждений оплачивать труд своих сотрудников, то повышение заработной платы будет служить способом привлечения высококвалифицированных специалистов. В свою очередь, высокие заработные платы могут стимулировать ученых работать более продуктивно и эффективно.

Если рассматривать советское время, то можно сказать, что основная особенность оплаты труда ограничивалась жестким регулированием заработной платы всех профессионально-квалификационных групп работников со стороны государства, эта информация прописывалась в законе “О предприятиях в СССР”, принятом в 1990 году. При этом тенденция к снижению заработных плат воспринималась руководством СССР, как негативная, вследствие чего необходимо было искать новые подходы к стимулированию в научной деятельности [3]. Также в этот период была введена система категорирования, которая была актуальна 34 года до 1991 года [5]. Суть заключалась в том, что оплата труда специалистов научной сферы определялась исключительно актуальностью темы, а не объемом проделанной работы или же масштабом учреждения.

Рассматривая систему оплаты труда научных работников в современной России нужно отметить, что при подведомственности учреждения Минтруду России, оплата может быть установлена при учете Примерного положения, утвержденного приказом Минтруда России от 3 июля 2014 г. № 434н. Система оплаты труда должна быть установлена коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением, обязательным условием при этом становится соответствие трудовому законодательству или иным нормативно правовыми актами РФ, которые содержат нормы трудового права. Составляющими заработной платы могут быть должностной оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты. Важно

заметить, что максимальный размер заработной платы не ограничивается законодательством [9].

Основные критерии уровня оплаты труда зависят от таких аспектов, как квалификация сотрудника, сложность выполняемой им работы, количества и качества выполняемого им труда. Также сотруднику может быть выплачена материальная помощь.

Научные сотрудники в России имеют ряд льгот и привилегий, включая:

1. Налоговые льготы: освобождение от налогообложения доходов, полученных от научной деятельности (гранты, премии за достижения в науке), освобождение от уплаты налога на имущество, используемое для научных целей, освобождение от уплаты налога на прибыль для некоммерческих научных организаций [7].

2. Бонусы при обучении: предоставление доступа к специализированным библиотекам и информационным ресурсам, предоставление времени для научной работы и исследований, поддержка в публикации научных статей и монографий.

3. Дополнительный отпуск: научные сотрудники имеют право на дополнительный отпуск для участия в конференциях, семинарах и других научных мероприятиях.

4. Предоставление жилья: научные сотрудники имеют право на предоставление жилья в научных центрах и институтах.

5. Финансирование научных проектов: научные сотрудники могут получать финансирование на свои научные проекты от государства или частных организаций.

6. Возможность работать за границей: научные сотрудники имеют возможность работать за границей на период до 3 лет без потери своей должности в России.

2021 год в Российской Федерации объявили годом науки и технологий в соответствии с Указом президента РФ от 25.12.2020 года «О других событиях в 2021 году в России Года науки и технологий». Основная задача, которую поставили - привлечение талантливой молодежи в сферу науки и технологий, а также повышение эффективности профессионального взаимодействия в научной сфере [6].

С целью сохранения высококвалифицированного и компетентного персонала в бюджетных учреждениях, которые имеют потенциал для развития и улучшения своих навыков и умений, Правительство Российской Федерации утвердило программу совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики на период с 2012 по 2018 годы.[2] (Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р о программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.). Главной задачей программы является изменение системы оплаты труда работников учреждений с упором на стимулирование достижения конкретных результатов и повышение качества предоставляемых услуг.

Стоит рассмотреть основную статистику динамики работников целевой категории «научный сотрудник», приведенную на рисунке 1 [2]. Таким образом, можно заметить, что численность целевой категории в период 2015- 2018 гг. претерпела сокращение с 81,7 тыс. человек до 71,0 тыс. человек. Значительная доля снижения пришлась непосредственно на 2018 год, составив около 60%. В период же 2019-2021 годов динамика сотрудников почти не изменялась и была приближена к уровню 72 тыс. человек.

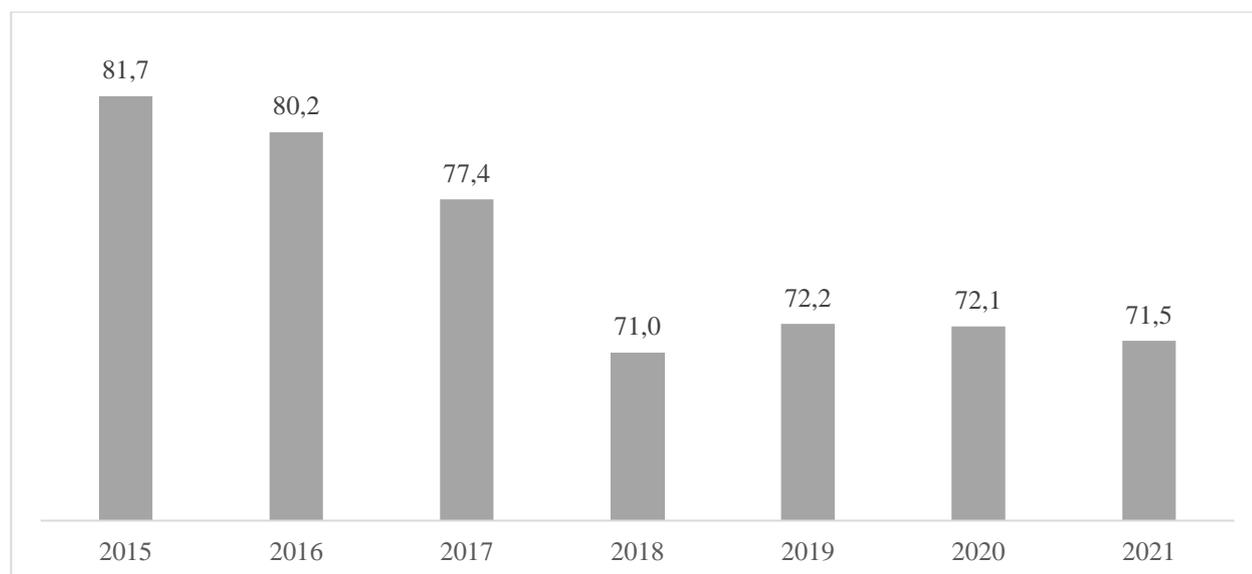


Рисунок 1. Динамика численности работников целевой категории "научные сотрудники" (тыс. человек) [2].

При анализе показателей среднемесячной заработной платы работников целевой категории "научные сотрудники", приведенных на рисунке 2, была выявлена положительная динамика. В период 2015-2021 гг. прирост составил около 130%. Стоит отметить, что темпы роста замедлились с 2018 года, однако соотношение со средним доходом по стране осталось прежним.

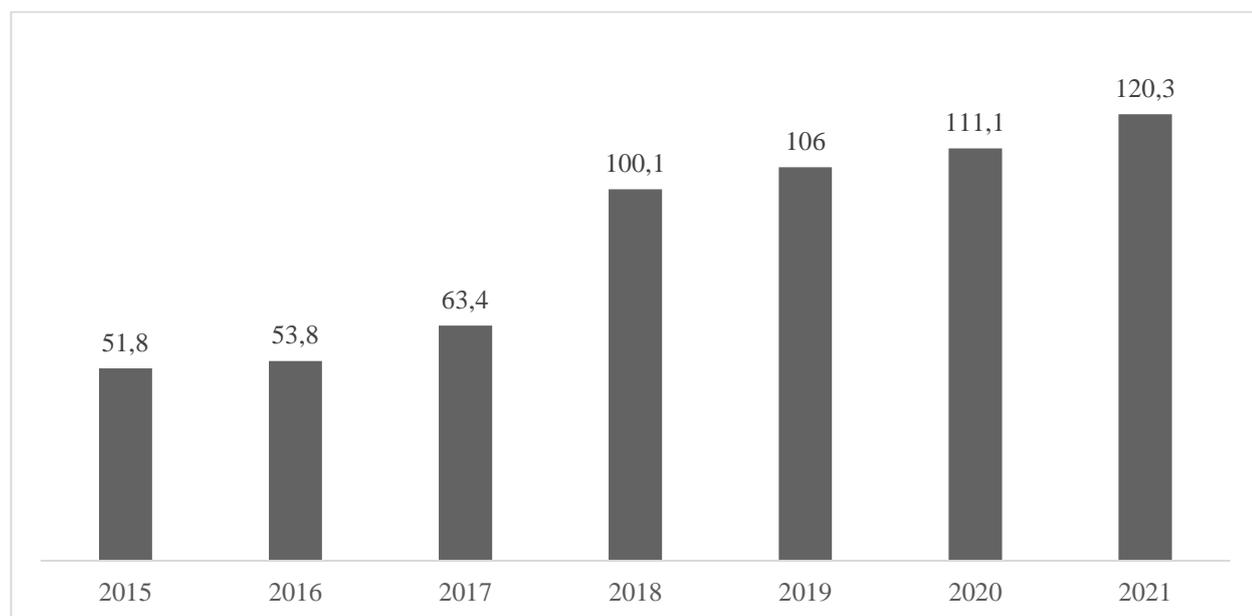


Рисунок 2. Динамика среднемесячной заработной платы работников целевой категории "научные сотрудники" (тыс. рублей) [2].

При сопоставлении данных анализа показателей, приведенных выше, можно сделать вывод о том, что повышение заработной платы в данной сфере не имело значительного влияния на привлечение работников целевой категории "научные сотрудники". Однако, стоит отметить, что скачок среднемесячной заработной платы на 57% показал положительное воздействие на увеличение численности работников.

Исходя из анализа системы оплаты труда в научной сфере в России, можно предложить ряд рекомендаций, стимулирующих специалистов развиваться именно в научной сфере.

Во-первых, необходимо увеличить заработную плату на должностях, связанных с началом карьеры, поскольку нельзя сравнивать начинающего и опытного специалистов по одному показателю индивидуальной публикационной активности [1]. Вместо этого можно было бы использовать специальные критерии при приеме на работу в научное учреждение, например, успеваемость, участие в научных мероприятиях и так далее.

Во-вторых, для стимулирования научных сотрудников можно внедрить систему премирования, основанную на их вкладе в науку и достижениях в своей области. Также, когда результаты труда будут превышать установленные минимальные нормативы, то сотрудник имеет право на оплату своей работы в рамках стимулирующей части заработной платы. Структура оплаты труда научных сотрудников изображена на Рисунке 3 [8].



Рисунок 3. Структура оплаты труда научных сотрудников [8].

В-третьих, необходимо обеспечить полную прозрачность критериев, которые способствуют определению размера заработной платы, для предотвращения возможного произвола и улучшения системы мотивации в научной сфере.

В-четвертых, для поддержания конкурентоспособности на рынке труда как можно чаще предоставлять сотрудникам возможность получения дополнительного образования и повышения собственной квалификации.

Подводя итог всего вышесказанного, стоит отметить, что гипотеза, поставленная в начале работы, была полностью подтверждена. В статье были рассмотрены льготы и привилегии, которые имеют научные сотрудники в России. Эти меры направлены на поддержку и мотивацию работников научной сферы, что важно для развития науки и технологий в стране. Однако, помимо материальных стимулов, важным фактором мотивации является также возможность профессионального роста, научного обмена опытом и участия в интересных научных проектах. Для достижения этих целей необходимо создавать условия для развития научного сообщества и обеспечения его связей с мировым научным сообществом.

Недостаточное отражение специфики деятельности работников высшей школы является серьезной проблемой, которая требует решения. Необходимо увеличить информированность общественности о работе преподавателей и ученых в высших учебных заведениях, а также создать популярные форматы передач, которые бы рассказывали о

научной работе. Только тогда работники высшей школы смогут получить заслуженное признание и уважение со стороны общества.

### Список литературы

1. Бухарова Наталья Викторовна Особенности стимулирования труда научных работников // Проблемы экономики и юридической практики. 2014. №1. - С. 231-238.
2. Демьянова, А. В. Заработная плата научных сотрудников: динамика до и после «майских указов» / А. В. Демьянова, З. А. Рыжикова, С. И. Покровский // Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ: электронный журнал. – URL: <https://issek.hse.ru/news/673357031.html>. – Дата публикации: 30.06.2022.
3. Дозорцев О.Е. Оплата труда работников научной сферы/Дозорцев О.Е., Старокожева В.П. // Экономика труда. - 2021. - С. 865-868.
4. Кадырова Р.А. Роль инноваций, науки и государства в развитии экономики // Universum: экономика и юриспруденция. - 2021. - №1(77). - С. 8-10.
5. Кулагин А.С. За что и как платить ученому: прошлое, настоящее, перспективы // Инновации. 2015. №10 (204). - С. 8-22.
6. Кулаков А.А. Основы новой системы оплаты труда в научно-исследовательских институтах / Кулаков А.А., Бутова В.Г., Андреева С.Н., Тарасова И.П. // Стоматология. - 2020. №99(4)- С.57-63.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 19.07.2000 № 118-ФЗ (ред. от 29.12.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023) / [Электронный ресурс] URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/)
8. Ушакова С. Е. Методический подход к формированию системы оплаты труда научных сотрудников на основе эффективного контракта / Ушакова С. Е., Солдатова С. Э. // Управление наукой и наукометрия. - 2019. - №4. - С. 544-566.
9. Шматко, Н. Служба или служение? Мотивационные паттерны российских ученых / Н. Шматко, Г. Волкова. — Текст: непосредственный // Форсайт. — 2017. — № Т. 11 № 2. — С. 54-66.