



**Высшая
школа менеджмента**

Санкт-Петербургского
государственного университета



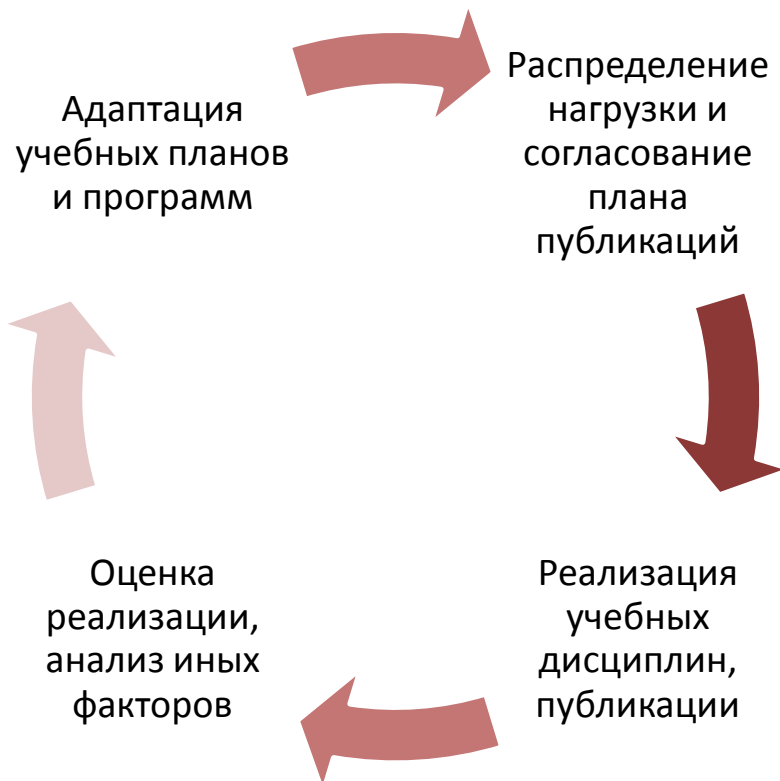
О принципах и некоторых результатах работы руководителя коллектива ВШМ СПбГУ по стимулированию труда научно-педагогических работников

Первый заместитель директора
Института «Высшая школа менеджмента» СПбГУ, к.э.н.
КРОТОВ Константин Викторович
Высшая школа менеджмента СПбГУ
e-mail: k.krotov@spbu.ru



Система распределения нагрузки

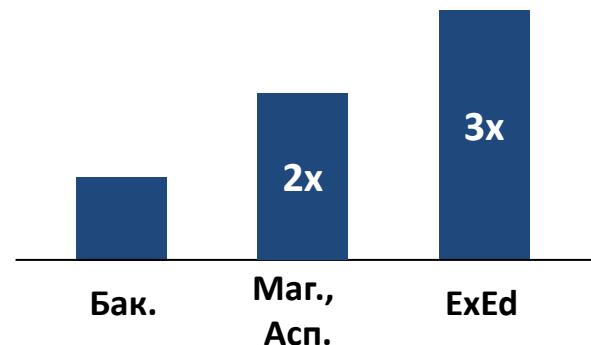
Цикл распределения и исполнения нагрузки, планов публикаций



Ключевые принципы

- Заказ со стороны программ в соответствии с планом развития и задачами каждой из них
- Приоритет – более сложным и значимым программам
- Оценка по результатам реализации и соответствию ожиданиям клиентов
- Отсутствие «привязки» к званию и должности
- Доплата за 1 ак. час в зависимости от уровня программы

Уровни вознаграждения на разных программах

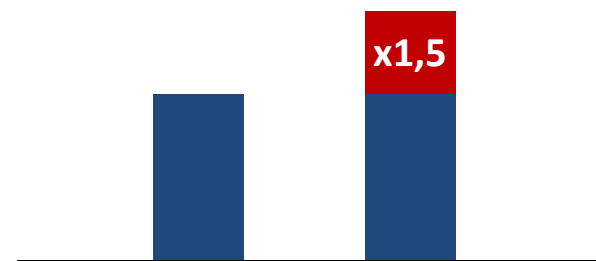




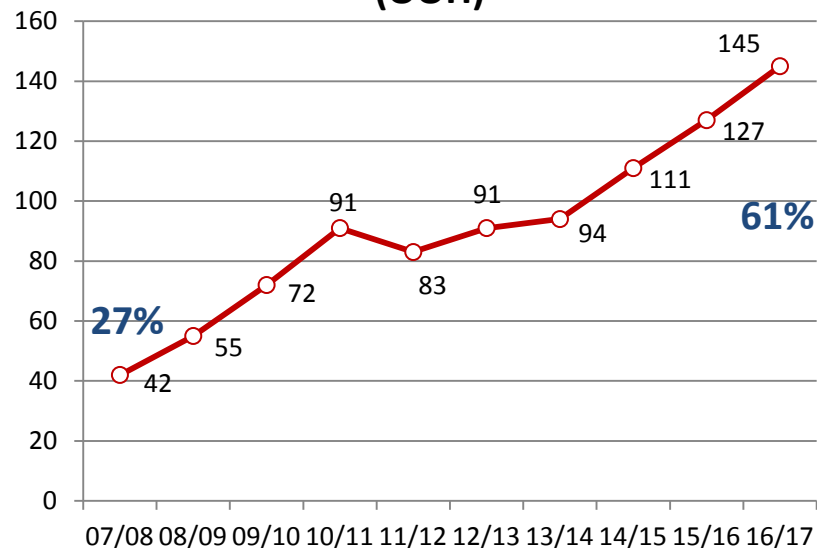
Реализации дисциплин на английском языке

- **Задача:** обеспечение реализации дисциплин на английском языке с целью повышения уровня интернационализации программ, развития программ на английском языке и т.д.
- **Решение:** изменение системы вознаграждения за дисциплины на английском языке
 - Уровень вознаграждения дисциплин на английском языке в **1,5 раза** выше дисциплин на русском языке
 - Принцип применим к любому уровню программ
 - На начальном этапе – (до)обучение языку
- **Результат:** увеличение количества дисциплин на английском языке в **3,5 раза** (в 2016/17 уч. г. по сравнению с 2007/08 уч. г.).

Уровень вознаграждения за чтение лекций на английском языке



Кол-во дисциплин на английском языке
(ООП)





Система вознаграждения за публикации

- **Задача:** стимулировать НПР публиковаться в журналах уровня A-D (по версии списка ABS), а также в иных журналах WoS и Scopus при сохранении публикаций в журналах РИНЦ.
- **Решение:** поощрение каждой публикации в журналах, соответствующих необходимому уровню.
- **Результаты:** рост публикаций в журналах списка ABS.
- **Перспективы:** необходимость балансирования (иные публикации), развитие центров внутри коллектива, переход на долгосрочные эффективные контракты.

Ключевые принципы

- Доплата за каждую публикацию в зависимости от уровня, в соответствии с планом (и контрактом)
- Приоритет – публикации списка ABS

Публикационная активность (ср. - 65 НПР)

