

**ПРИНУЖДЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ  
ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ 1985–1995 гг.  
НА МАТЕРИАЛАХ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Работа представлена кафедрой документационного обеспечения управления  
Тверского государственного университета.*

*Научный руководитель – доктор исторических наук, профессор Т. И. Славко*

**В статье исследуется актуальная в настоящее время проблема принуждения к труду, которое представляет собой административное наказание или дисциплинарное взыскание, являясь одной из составляющих мотивации труда. Цель работы – выявить роль принуждения как фактора мотивации труда преподавателей вузов 1985–1995 гг. на материалах Тверской области.**

**The article examines the urgent problem of compulsion, which corresponds to an official reprimand or disciplinary punishment and the part of labour motivation. The author aims to determine the role of labour compulsion of scientific and pedagogical staff in universities on the basis of the materials of the Tver region belonging to the period of 1985–1995.**

Использование мер, связанных с принуждением, – проблема, которая встает перед большинством организаций в процессе формирования системы мотивации труда для повышения эффективности производства.

Главная цель исследования – изучение одного из важнейших факторов мотивации труда преподавателей высших учебных заведений в 1985–1995 гг. на материалах Тверской области – фактора принуждения.

Для раскрытия поставленной цели сформулированы задачи: изучить законодательную трудовую базу по принуждению преподавателей вузов в последние годы существования Советского Союза и первые годы становления Российской Федерации; выяснить на примере высших учебных заведений Тверской области стимулирующую роль принуждения преподавателей к труду на основе архивных данных вузов.

Исследование выполнялось с привлечением литературы по указанной проблематике и опубликованных (законодательная и нормативно-правовая база) и неопубли-

кованных, хранящихся в государственных архивах (делопроизводственная документация вузов), источников.

Отечественные исследователи используют разные понятия фактора принуждения, характеризуя его как отрицательное или негативное стимулирование, наказание, юридическую ответственность, административное, властное или прямое принуждение, вынужденную мотивацию и т. д.<sup>1</sup> При изучении роли принуждения в системе мотивации среди авторов бытует мнение, что принуждение не является стимулом или предстает в качестве отрицательного и не рекомендуемого в использовании фактора. Тем не менее суть принуждения заключается в применении системы наказания, штрафов, критики, осуждения или угрозы ухудшения каких-либо потребностей работника при невыполнении им трудовых обязанностей с целью повышения мотивации труда.

Необходимость изучения принуждения в рамках государства заключается в исследовании его нормативно-правовой базы, имея в виду ее регулирующую роль во всех

сферах жизни людей. Выбор переходного периода российской истории для изучения принуждения обусловлен различиями процесса трудовой деятельности в разных экономических системах.

Применение взысканий в Советском Союзе обеспечивало одну из первостепенных задач государства по укреплению социалистической дисциплины труда, прописанную в ст. 60 Конституции СССР 1978 г.: «Дело чести каждого способного к труду гражданина СССР – добросовестный труд и соблюдение трудовой дисциплины»<sup>2</sup>.

Принуждение заключалось в применении к работникам материальных, административных, дисциплинарных и общественных взысканий за нарушение или несоблюдение ими трудовых обязательств. Взыскания в отношении преподавателей, согласно ст. 56 Основ законодательства о труде 1970 г., ст. 135 КЗоТ РСФСР 1971 г. и п. 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка 1984 г., включали применение администрацией организации замечаний, выговоров, строгих выговоров, а также крайней меры – увольнения<sup>3</sup>.

Материальная ответственность в основном применялась за прогулы. Согласно п. 26 Типовых правил возможно было снижение размера единовременного вознаграждения за выслугу лет или стаж работы по специальности или лишение права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок от трех месяцев; уменьшение очередного отпуска на число дней прогула (но не менее 12 рабочих дней); лишение полностью или частично производственной премии, уменьшение размера или полностью невыплата вознаграждения по итогам годовой работы<sup>4</sup>.

Материальную ответственность виновный нес также в случае нанесения ущерба или вреда своей организации в ходе исполнения трудовых обязанностей в размере прямого нанесенного ущерба в полном

объеме (не более своего среднего месячного заработка)<sup>5</sup>.

Одной из специфических форм наказаний в советском законодательстве было перенесение очередности на получение жилья работников на более поздние сроки, применяемое за злостное нарушение трудовой дисциплины, пьянство, хулиганство, мелкое хищение государственного или общественного имущества и других нарушений<sup>6</sup>.

В советское время особенно острым стоял вопрос трезвости работников. Большое внимание уделялось системе наказаний в отношении лиц, появившихся на рабочем месте в нетрезвом состоянии, в свете мер по преодолению пьянства и алкоголизма в СССР 1985 г. Появление на работе в состоянии алкогольного опьянения квалифицировалось как дисциплинарный и административный проступок, за который предусматривалось наложение штрафа, отстранение от работы, как правило, с приостановкой выплаты заработной платы, лишение полностью или частично премии, уменьшение размера или полностью невыплата вознаграждения по итогам годовой работы, а также крайняя мера – расторжение трудового договора (увольнение)<sup>7</sup>.

Наиболее яркой отличительной особенностью в годы существования Советского Союза была первостепенная роль трудовых коллективов и профсоюзных комитетов в применении принудительных мер. Нормативно-правовыми актами устанавливалось создание в трудовых коллективах обстановки нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим свои трудовые обязанности. Это выражалось в товарищеских замечаниях, общественных выговорах и т. п. Профсоюзный комитет организации мог применять меры общественного воспитания и воздействия в виде товарищеской критики, порицания, указания или предупреждения<sup>8</sup>.

После распада СССР в Российской Федерации на государственном уровне автоматически переставали действовать все принципы по использованию мер принуждения. Но так как новое трудовое законодательство до 1995 г. еще не сложилось, то единая концепция, которой должна была бы придерживаться вся страна, фактически отсутствовала.

Изучая процесс применения системы принуждения на конкретном примере, можно судить о плановости использования организацией данного фактора. В вузах меры принуждения готовились одновременно разными подразделениями – канцелярией и отделом кадров, часто не согласовывая их между собой. Таким образом, отсутствовал единый подход учреждения к применению наказаний и, как следствие, к стимулированию труда преподавателей. Это было вызвано тем, что на высших уровнях управления не существовало общей для всех организаций политики применения мер принуждения.

Принуждение разнилось в отношении руководящих должностей декана и заведующего кафедрой и преподавательского состава. Это было связано с их разными должностными обязанностями и степенью ответственности. Таким образом, в вузах присутствовала зависимость вида наказания от должности.

Замечания, подготовкой которых занималась канцелярия вуза, использовались в 2 раза чаще к руководству, чем к преподавателям<sup>9</sup>. Указание, строгое указание и строгое предупреждение применялись только к руководящим должностям<sup>10</sup>. Выговоры до 1992 г. объявлялись руководству в среднем по вузу 1 раз в год, преподавателям – 1 раз в 2 года, с 1992 г. это соотношение выравнивалось до 1<sup>11</sup>. Через отдел кадров в отличие от канцелярии приказы готовились по отношению к начальству в 2,5 раза чаще. Также отличительной особенностью являлось отсут-

ствие мер принуждения по отношению к должности профессора.

Наиболее распространенными причинами, повлекшими за собой применение мер принуждения, были: безответственное отношение к подготовке работ студентов в конференциях и слабое участие в них; бесконтрольность и несвоевременность оформления документов; недостаточный контроль за работой учебно-вспомогательного персонала, а также за халатное отношение к исполнению служебных обязанностей<sup>12</sup>.

Профсоюзный комитет сотрудников вуза в годы существования СССР играл важную роль в принуждении преподавателей к труду. Видами взысканий, применяемых профсоюзным органом вуза, являлись: указание, выговор, строгий выговор, увольнение и меры общественного порицания. Самыми распространенными были увольнения, применяемые в основном к ассистентам за нарушение трудовой дисциплины<sup>13</sup>, и законодательно не закрепленные меры общественного порицания – предупреждения. Последние не влекли за собой последствий, но в то же время говорили о возможном применении более строго наказания за повторное неправомерное деяние. Обычно предупреждение выносилось за недостаточную подготовленность факультетов к смотру-конкурсу на лучший кабинет и лабораторию или за полное отсутствие научных публикаций в течение последних пяти лет<sup>14</sup>.

Анализ делопроизводственной документации по принуждению выявил необходимость деления изучаемого периода на два – до 1991 г., когда наказания выносились чаще, и после 1991 г., характеризующийся большей строгостью. Указание и строгое указание применялись только до 1991 г. До 1991 г. в среднем по вузу дважды в год объявлялись выговоры, после – 1 раз в год. Строгий выговор стал активнее использоваться после 1991 г.:

ранее – в среднем 1 раз в 3 года, после – ежегодно<sup>15</sup>.

За типично кадровый момент нарушения трудовой дисциплины до 1990 г. объявлялись выговоры, после – строгие выговоры совместно с денежным наказанием<sup>16</sup>. С 1990 г. частой причиной наказания всего профессорско-преподавательского состава стало нарушение требований по работе с секретными материалами или утрата секретных документов, за которые объявлялись выговоры<sup>17</sup>.

Только две причины – низкая требовательность, недостаточный контроль по планированию и учету учебно-воспитательной работы преподавателей, а также низкий уровень воспитательной работы и ослабле-

ние или устранение от контроля за студентами – присутствовали на протяжении всего десятилетия. Однако также с 1991 г. сократились в 2,5 раза.

Таким образом, являясь неотъемлемой частью стимулирования трудовой деятельности, принуждение совместно с побуждением и вознаграждением необходимо использовать в качестве направляющего звена в политике вуза в целях не только повышения мотивации труда научно-педагогических кадров, но и повышения престижности профессии преподавателя высшей школы, уровня квалификации молодых специалистов и интенсивности развития науки в современной России.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала. М., 2006; Озерникова Т. Профессионализм и трудовая мотивация // Служба кадров. 2002. № 2. С. 26–27; Синов В. В. Мотивация труда специалистов, занятых инновационной деятельностью: Дис. на соис. учен. степени канд. экон. наук. СПб., 1997.

<sup>2</sup> Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 14.

<sup>3</sup> Там же Т. 2. С. 184; Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007; Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

<sup>4</sup> Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

<sup>5</sup> Свод законов РСФСР. 1988. Т. 2. С. 7; Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 184; Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

<sup>6</sup> Правила учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий: Утв. Решением исполкома облсовета и президиума облсовпрофа от 5 ноября 1984 № 313 // СПС Консультант Плюс.

<sup>7</sup> Ведомости ВС РСФСР. 1984. № 27. Ст. 909; Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007; Свод законов СССР. 1990. Т. 2. С. 184; Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

<sup>8</sup> Свод законов СССР. 1990. Т. 3. С. 14; Бюллетень Госкомтруда СССР. 1984. № 11.

<sup>9</sup> ГАТО. Ф. Р-1213. Оп. 1. Д. 4768. Л. 25; Д. 5891. Л. 85; Д. 7083. Л. 147.

<sup>10</sup> Там же. Д. 5591. Л. 17; Д. 5182. Л. 416.

<sup>11</sup> Там же. Д. 5181. Л. 208; Д. 7083. Л. 147; Д. 8887. Л. 46.

<sup>12</sup> Архив ТвГУ. Оп. 2. Д. 2323. Л. 11; Д. 2911. Л. 129; ГАТО. Ф. Р-1213. Оп. 1. Д. 4769. Л. 189; Д. 6289. Л. 20; Д. 7083. Л. 147.

<sup>13</sup> ГАТО. Там же. Д. 6678-а. Л. 67, 116, 150.

<sup>14</sup> Там же. Д. 5988-а. Л. 36, 70.

<sup>15</sup> Архив ТвГУ. Оп. 2. Д. 1940. Л. 201; Д. 1692. Л. 247; Д. 1690. Л. 237; Д. 2911. Л. 129; Д. 1501. Л. 149; Д. 2324. Л. 4; Д. 2913. Л. 156.

<sup>16</sup> ГАТО. Ф. Р-1213. Оп. 1. Д. 5181. Л. 208; Д. 6681. Л. 92.

<sup>17</sup> Там же. Д. 8887. Л. 45.