

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗА РАХУНОК МОТИВАЦІЇ ЇХ ПРАЦІ

*А. В. Мордовець, аспірант кафедри політичної економії
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця*

Прогрес в системі освіти України можливо досягти шляхом запровадження інноваційної моделі розвитку за рахунок більш ефективного використання кадрового потенціалу вищої школи, а саме науково-педагогічних працівників. Ефективність управління вищими навчальними закладами неможливе без системи мотивації науково-педагогічних працівників, що в свою чергу включає врахування потреб та стимулів до ефективної діяльності працівників. На даний момент спостерігається негативна тенденція, яка пов'язана з відсутністю чи недосконалістю системи мотивації, що і обумовлює актуальність дослідження.

Дослідженню проблем підвищення ефективності діяльності навчальних закладів за рахунок мотивації присвячено значна кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, а саме А. Азарової, Д. Богиня, В. Герчиков, О. Грішнова, С. Іванової, Г. Іванченка, О. Ковальчука, А. Колот, Н. Лук'янченко, М. Мурашова, М. Семікіна, О. Тужилкіна, В. Юкіша та інші. Незважаючи на значну кількість праць присвячених вивченням даного питання формування системи мотивації вищих навчальних закладах залишається розглянутим достатньо фрагментарно.

Метою даного дослідження є аналіз системи мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів та визначення шляхів її удосконалення для підвищення ефективності діяльності закладу.

На ефективність діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів впливає не окремий мотив, а певний мотиваційний комплекс та якщо проаналізувати нормативно-правову базу, то спостерігається значна перевага способів матеріального стимулювання. А саме на державному рівні матеріальна мотивація визначається на підстав Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів, затвердженої Наказом МОН України № 557 від 26.09.2005, яка визначає розмір заробітної плати в залежності від рівня компетентності, але при цьому в даному способі мотивації відсутня матеріальна мотивація до розвитку. При цьому науково-педагогічних працівників заохочують до розвитку нематеріальними способами мотивації, а саме законодавство передбачає такі звання, як «Заслужений працівник освіти», «Відмінник освіти України», різноманітні Почесні грамоти, подяки тощо. Стосовно нематеріальної мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, то на національному рівні важливим є формування позитивного іміджу діяльності викладача, науковця за рахунок засобів масової інформації, вручення нагород тощо.

Другим рівнем мотиваційної системи це стимулювання праці на рівні вищих навчальних закладів за рахунок розробки внутрішніх положень щодо мотивації науково-педагогічних працівників за пріоритетними напрямками вузу. До способів, що регламентують матеріальні методи мотивації можна віднести такі напрямки заохочення, як заохочення за підготовку кадрів, за підвищення професійного рівня, за активну наукову та науково-педагогічну діяльність, за активну участь у студентському самоврядуванні, за значний внесок у розвиток вузу тощо. До нематеріальної мотивації можна віднести – почесні грамоти та почесні звання.

Такі вчені як А. Морозов [1], Ж. Вірна та О. Іванашко [2], О. Ходенкова [3] підтримуються іншого підходу до аналізу мотиваційної системи вищих навчальних закладів. Вони вважають, що мотиваційні компоненти необхідно розглядати з погляду місця професійної мотивації в загальній структурі мотивів та оцінивши ставлення науково-педагогічного працівника до змін, тобто потреби в педагогічних нововведеннях, їх сприйнятливості. При цьому стимулами до діяльності є матеріальні вигоди (матеріальну винагороду, присвоєння вищого розряду, зокрема, за участь в конкурсі "Викладач року", задовільні умови та режим діяльності роботи); мотиви зовнішнього самоствердження (за для позитивної суспільної оцінки праці викладача); професійні мотиви (реалізується через бажання передавати знання і особистісні якості тим, хто навчається) та мотиви особистісної самореалізації (полягає в прагненні людини «бути тим, чим вона може стати»).

При цьому аналізуючи систему мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів можна визначити, що на сьогодні діє радянська система мотивації, яка потребує змін у відповідності до напрямків розвитку освітніх процесів в Україні.

Отже, поєднання матеріально та нематеріальної мотивації праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів відповідно до концепції розвитку вузу та освіти в цілому безпосередньо впливає на рівень ефективності діяльності працівників, що дозволить досягти значних змін в системі освіти.

Література

1. Морозов А. В. Креативность преподавателя высшей школы // Монография / А. В. Морозов. – М., 2002. – 346 с.
2. Вірна Ж. П. Актуально-потенційні закономірності прояву стилів мотиваційно-сислової регуляції професійної реалізації педагогів // Практична психологія та соціальна робота / Ж. П. Вірна, О. Є. Іванашко. – 2004. – № 8. – С. 74–78.
3. Ходенкова О. П. Особенности немонетарного стимулирования трудовой деятельности в высшей школе / О. П. Ходенкова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 8. – С. 43–46.