

УДК 371.13

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Бойко Олег Миколайович магістрант кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету ім. Семена Кузнеця, Харків, Україна

Кравченко Ганна Юріївна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету ім. Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація - Розглядається необхідність впровадження системи мотивації професійної діяльності науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти, як однієї з головних умов забезпечення сучасної науки та освіти якісними кадрами, підвищенню її конкурентоспроможності на світовому ринку наукових та освітніх послуг. Формування дієвої системи мотивування передбачає впровадження певних заходів як на державному рівні, так і на локальному (рівень вишу).

Ключові слова - мотиваційні чинники, науково-педагогічні працівники, підвищення конкурентоспроможності, професійна діяльність, система мотивації.

Науково-педагогічні працівники (далі – НПП) належать до особливої соціально-професійної спільноти, від компетентності, цінностей, моральних орієнтирів, розумових здібностей якої залежить професійне й соціальне становлення молоді. Часто, через недостатню матеріальну мотивацію діяльності, яка не відповідає сучасним реаліям життя, працівники втрачають бажання до продуктивної праці, саме тоді використання нематеріальної мотивації є критично необхідним.

Діяльність науково-педагогічних працівників є високоінтелектуальною і суспільно значущою, характеризується великою кількістю функціональних обов'язків і завдань. Тому важливо, щоб вона стимулювалась в узгодженні зі складною

структурою мотивів. Критично важливим завданням керівника закладу вищої освіти (далі - ЗВО) є розробка і використання гнучкої системи нематеріальної мотивації науково-педагогічних працівників, розробка та впровадження широкого спектру практичних способів стимулювання і мотивації працівників з врахуванням людського фактору.

Загострення конкуренції сучасних закладах вищої освіти та їх оцінювання за допомогою міжнародних та національних рейтингів зумовлює пошук шляхів, механізмів та засобів підвищення ефективності діяльності ЗВО. На думку О. Яковенко, «застосування в процесі управління ЗВО теорій мотивування дає можливість визначити індивідуальні потреби і мотиви кожного працівника та вибрати дієві та обґрунтовані стимули, які забезпечуватимуть оптимальне поєднання зацікавленості НПП, результативності наукової роботи, та досягнення цілей ЗВО на усіх рівнях» [4, с.193].

Над дослідженням впровадження системи мотивування професійної діяльності науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти працювало багато вчених, зокрема: О. Павлова, С. Рудченко, О. Ярошенко, О.Жабенко, Ю. Скиба, Н. Дівінська, І. Регейло, Г. Чорнойван, О. Яковенко та інші зарубіжні і вітчизняні вчені.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні та розкритті системи мотивації професійної діяльності науково-педагогічних працівників у закладах вищої

освіти, доведенні ефективності заробітної плати як основної складової мотивації в умовах ринкової економіки.

На думку С. Рудченко, «мотивування НПП є інтегрованим результатом управлінських функцій, що реалізуються органами державної влади та керівництвом ЗВО. Органи державної влади здійснюють зовнішнє регулювання у сфері вищої освіти та наукової і науково-технічної діяльності, встановлюючи межі і правила для управлінців ЗВО» [2, С. 173]. Розроблення на їх підставі внутрішніх систем мотивування є важливим інструментом, який спонукає учасників освітнього та наукового процесу не лише до активної діяльності, а й створює довгострокову зацікавленість до роботи саме у даному ЗВО.

З метою підвищення престижу наукової праці та статусу наукового працівника, заохочення обдарованої молоді та молодих учених до наукової та науково-технічної діяльності, необхідно вжити такі заходи:

На державному рівні:

збільшення щорічних видатків на освіту і науку;

запровадження Державних цільових науково-технічних та соціальних програм, спрямованих на розвиток наукової та науково-технічної сфери, удосконалення матеріально-технічної бази наукової діяльності у ЗВО, розширення можливостей для наукового стажування за кордоном;

удосконалення Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів із оплати праці шляхом встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних груп наукових та науково-педагогічних працівників ЗВО з урахуванням складності й результатів їх праці [1, с.199];

усунення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу

вдосконалення системи нарахування надтарифних елементів заробітної плати (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру);

реалізування завдань щодо соціальної підтримки молодих учених, задекларованих у чинних законодавчих та нормативно-правових документах;

врахування всіх видів наукової, науково-технічної діяльності, які здійснюються за договорами правового та цивільно-правового характеру та за сумісництвом при нарахуванні пенсій науковим працівникам.

На рівні ЗВО:

розроблення та запровадження комплексних систем матеріального, трудового і статусного мотивування, та ознайомлення з ними кожного з працівників з метою їх орієнтування на конкретні поточні та кінцеві результати ЗВО; застосування індивідуального підходу при розробленні цих систем;

розроблення чітких критеріїв додаткової винагороди працівників, а також більш чітких залежностей розміру премій від результатів роботи;

розроблення прозорих і об'єктивних систем оцінювання НПП та кафедр з метою забезпечення змагальності та здорової конкуренції; оприлюднення результатів рейтингів НПП та кафедр на сайті університету [3, с.182];

оптимізування та удосконалення організаційних процедур, які супроводжують наукову та науково-педагогічну діяльність;

систематичне визначення рівня задоволеності персоналу шляхом проведення опитувань у ЗВО.

Застосування та удосконалення мотиваційних чинників наукової діяльності у ЗВО є однією з головних умов забезпечення сучасної науки та освіти якісними кадрами, підвищенню її конкурентоспроможності на світовому ринку наукових та освітніх послуг.

Список використаної літератури

1. Павлова О. Г. Теоретичні основи професійної мотивації до педагогічної діяльності // Наукові записки кафедри педагогіки. 2015. №38. С. 196-204.

2. Рудченко С. М. Стимулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. 2012. №56. С. 171-176.

3. Теоретичні основи і технологія професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів в умовах інтеграції вищої освіти і науки : монографія / Авторський колектив: О. Г. Ярошенко, О. В. Жабенко, Ю. А. Скиба, Н. О. Дівінська, І. Ю. Регейло, Г. П. Чорнойван; за ред. О. Г. Ярошенко. К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. 236 с

4. Яковенко О. Засоби нематеріальної мотивації як складова ефективного управління науково-педагогічним персоналом // Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2016. № 6. С. 187-203.

Автори

Бойко Олег Миколайович магістрант кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету ім. Семена Кузнеця, Харків, Україна
texkrep3@gmail.com

Кравченко Ганна Юріївна, доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету ім. Семена Кузнеця, Харків, Україна
innovatica@ukr.net

Тези доповіді надійшли 28 січня 2021 року.

Опубліковано в авторській редакції.