

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗВО

Основою високоефективної діяльності закладу вищої освіти є науково-педагогічний персонал, основними функціями якого є професійна підготовка і виховання спеціалістів відповідного напрямку та фахова наукова діяльність, що дозволяє забезпечити галузі і підприємства країни необхідними фахівцями та прогресивний розвиток науки. Реалізація даних функцій також викликає необхідність виконання методичної та організаційної роботи, що у підсумку складає великий за обсягом масив робіт, більшість з яких є творчими. Праця науково-педагогічного персоналу ніколи не була простою і завжди вимагала значних зусиль, постійного саморозвитку, але сьогодні, в умовах тривалої нестабільності, пов'язаної з воєнним станом та воєнними діями на території України (а до цього – карантинними обмеженнями), складним психоемоційним станом населення, у тому числі студентів та викладачів ЗВО, високими темпами інфляції та зубожіння населення виконання даної діяльності ускладнюється. Крім того слід відмітити постійне підвищення вимог до цієї категорії працівників ЗВО, невідповідній складності та обсягу виконуваних робіт рівень оплати праці та пенсійного забезпечення, суттєву зміну умов праці - вимушену необхідність тривалий час працювати із студентами у дистанційному або змішаному форматі, відпрацювання методичних та наукових розробок в електронному форматі, що збільшує обсяг робіт та тривалість роботи за комп'ютером, але ніяк не компенсується, високу вартість наукових публікацій у вітчизняних фахових і у міжнародних виданнях, які індексуються та входять у перелік пунктів професійної відповідності НПП і інш. Тому сьогодні питання мотивації праці НПП займають провідне місце і вимагають термінового удосконалення на рівні держави та на рівні ЗВО, так як від цього залежить майбутнє українського народу і української економіки та економічна спроможність і цілісність держави.

У дослідженні, проведеному Т. П. Остапчук, С. Ю. Бірюченко, А. О. Боровською, виділено сучасні проблеми мотивації й стимулювання праці НПП: 1) на рівні держави та 2) на рівні закладу вищої освіти. [1, с.187]

На рівні держави до таких проблем відносяться:

- 1) недостатні обсяги та скорочення фінансування ЗВО та наукових досліджень;
- 2) скорочення чисельності НПП;
- 3) процеси підвищення середнього віку та старіння науково-педагогічного персоналу

ЗВО через недостатнє залучення потрібної чисельності молодих фахівців для педагогічної та наукової діяльності;

- 4) міграція науковців: а) в інші країни та б) в інші сфери діяльності усередині країни.

На рівні закладу вищої освіти виділено такі проблеми:

- 1) недостатнє визначення та урахування керівниками усіх рівнів чинників, які впливають на поліпшення умов праці НПП;
- 2) неврахування та невикористання повною мірою індивідуальних переваг кожного НПП для підвищення ефективності та результативності діяльності підрозділів та закладу в цілому;
- 3) неналежна увага до питань морально-психологічного клімату;
- 4) недостатня кореляція заробітної плати з кінцевими результатами діяльності НПП.

Проблеми обох рівнів пов'язані між собою та обумовлені.

В сучасних умовах функціонування вищої школи в Україні слід звернути особливу увагу на поліпшення діючої системи мотивації праці НПП на рівні закладу вищої освіти.

Побудова ефективної системи мотивації праці НПП передбачає врахування як матеріальних форм винагороди, так і нематеріальних., тому що саме вдале їх поєднання дозволить отримати позитивний ефект у довгостроковій перспективі.

В матеріальній мотивації працівників вищої школи основну частину складає заробітна плата. Середня зарплата викладачів в Україні у порівнянні із показниками заробітної плати викладачів у різних країнах світу є однією з найнижчих у світі. У 2020 році вона складала 208 євро за місяць, у Польщі - 1416 євро, Німеччини – 5000 євро, у Швейцарії – 6667 євро на місяць. [2] У 2022 р показники середньої заробітної плати НПП в Україні суттєво зменшилась у відносному вимірі внаслідок знецінення національної валюти та інфляційних процесів. Проблеми матеріальної мотивації НПП існують на протязі всього існування України, але попри дослідження, публікації наукових доробок та пропозиції з цього питання різних авторів вони не вирішуються. Досі не реалізовано положення ст. 61 Закону України «Про освіту», відповідно якого розмір посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікації повинен бути на рівні трьох мінімальних заробітних плат [3] Дія постанови Кабміну від 10.07. 2019 р № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки», згідно якої визначаються положення нової системи оплати праці викладачів закладів вищої освіти відтермінована до 01.01.2024 року, тобто іще на рік.

Зовнішні і внутрішні проблеми України поки що не дають сподівань на покращення у найближчому майбутньому фінансування науки та державного регулювання оплати праці НПП. Тому в умовах, коли ЗВО не мають можливості встановити високі показники рівня зарплати, необхідно активно задіяти нематеріальні форми мотивації.

На думку Т. П. Остапчук, С. Ю. Бірюченко, А. О. Боровської, «найголовнішими в структурі нематеріальної мотивації науково-педагогічної діяльності є соціальні мотиви , мотиви самореалізації, мотиви зацікавленості та захоплення предметом, що викладається, мотиви захоплення спілкуванням зі студентами (мотиви афіліації)». [1, с.185] Також серед елементів цієї структури вони виділяють «пізнавальні мотиви та мотиви творчої діяльності» [1, с.185], альтруїстичні мотиви, які реалізують потребу людини бути корисним для суспільства, мотиви зацікавленості науковою проблемою і інш. У даній групі передбачається мотивація вільним часом, зручним графіком роботи, делегування повноважень працівникам і підкреслення їх важливої ролі, вручення нагород за трудові досягнення, надання можливостей розвитку, постійне поліпшення умов праці, окреслення перспектив службового зростання, формування сприятливого психологічного клімату в трудовому колективі. «Однією з базових нематеріальних мотивацій є мотивація професійного самовдосконалення, адже саме вона забезпечує постійний професійний розвиток особистості відповідно до вимог професійної діяльності в ситуації соціальної, економічної, наукової, інформаційної та іншої невизначеності.» [1, с. 186]

Реалізація системи мотивації праці НПП ґрунтується на положеннях Законів України «Про вищу освіту» та «Про освіту», положеннях Колективного договору, трудового договору, контракту, розпорядженнях керівництва щодо організації освітнього процесу, внутрішніх положеннях ЗВО, системі рейтингування НПП за річними результатами роботи. Не дивлячись на положення, які закріплені у вищезначених документах, виникає ціла низка проблем, пов'язаних із організацією мотивації викладацької та наукової діяльності. До таких проблем в ОНЕУ відносяться:

- не завжди раціональне формування розкладу окремого викладача (наприклад одна пара практичних занять з одної дисципліни в навчальний день, наявність у розкладі «вікон»);
- відсутність у Проекті Положення про планування й облік навантаження в ОНЕУ, 2022 р., який використовувався у тестовому варіанті, цілого переліку норм часу щодо складання рейтингу здобувачів вищої освіти, наприклад, на перевірку контрольних (модульних) робіт передбачених картою СРС, що виконуються під час аудиторних занять; на керівництво й приймання (захист) індивідуальних завдань, передбачених навчальним планом та картою СРС; на перевірку рефератів, есе; на роботу викладача з підготовки студентських наукових публікацій; на перевірку складаних студентами тестів, кросвордів та інш.;