

РОЗДІЛ 6

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.108.26

Казакова Т. С.

Херсонський державний університет

ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті досліджено критерії оцінювання якості роботи науково-педагогічних працівників. Проаналізовано сучасні системи стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення. Визначено граничні межі навантаження як основи активізації науково-педагогічної діяльності в позаробочий час.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, оцінювання, професійні компетентності, професійна кар'єра, граничні межі навантаження.

Постановка проблеми. Сучасною бізнес-практикою доведено, що успішність діяльності суб'єктів господарювання усіх форм власності безпосередньо залежить від ефективності управління персоналом. З огляду на те, що персонал є найціннішим ресурсом, від використання та розвитку якого залежить ефективність усього виробничого процесу, формування та впровадження ефективної стратегії його використання та розвитку є першочерговим завданням для керівництва підприємств, установ та організацій усіх форм власності. Неодмінними складовими сучасних стратегій управління персоналом виступають механізми їх формування, виконання та розвитку. Згідно з останніми дослідженнями безперервний розвиток персоналу здатний забезпечити суб'єкту господарювання конкурентні переваги як у короткостроковому, так і в довгостроковому періодах функціонування. Важливою складовою розвитку персоналу є впровадження узгодженого механізму управління його професійною кар'єрою та об'єктивної моделі стимулювання до самовдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробленням теоретичних та практичних аспектів удосконалення процесів управління професійним розвитком працівників у закладах вищої освіти займалися Л.І. Безтелесна, А.В. Печенюк, Б.А. Камінський, О.М. Майсюра, С.М. Макаренко, Б.І. Мокін, Ю.В. Маримончик, Н.М. Олійник, І.В. Шарапа, Н.А. Тюхтенко та інші науковці. Незважаючи на вагомий напрацювання, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу, особливо щодо визначення оптимальної моделі стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти в умовах фінансової кризи.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В контексті аналізу напрямів розв'язання найбільш актуальних проблем функціонування закладів вищої освіти наукового опрацювання потребують питання розроблення та впровадження об'єктивної моделі стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти в умовах постійного скорочення відповідних обсягів фінансування з державного та місцевих бюджетів.

Мета статті полягає у виявленні тенденцій та наданні рекомендацій щодо розроблення оптимальної моделі стимулювання персоналу до про-

фесійного самовдосконалення та уникнення можливого професійного «вигорання» внаслідок понаднормового навантаження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вдосконалення процесів розвитку професійної кар'єри персоналу, зокрема науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, є одним з найважливіших елементів забезпечення ефективного функціонування та розвитку суб'єктів господарювання всіх форм власності. Відсутність обґрунтованої системи оцінювання ділової активності та належних засобів мотивації на кожному етапі науково-педагогічної кар'єри може привести до втрати стимулів підлеглих працівників до перманентного самовдосконалення та якісного і своєчасного виконання покладених на них функціональних обов'язків.

Дослідження, проведені автором [2, с. 161], свідчать про те, що загальноприйнятих і надійних критеріїв, за якими можна було б оцінити діяльність вузівського викладача, сьогодні немає. Водночас критерії оцінювання якості роботи науково-педагогічних працівників є одним з найважливіших напрямів кадрової політики закладів вищої освіти. Ці критерії оцінювання тісно пов'язані з питаннями перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу, просування по службі, матеріального стимулювання тощо. Поведінка людини в організації істотно залежить від того, наскільки об'єктивно оцінюється її робота, як вона ставиться до цієї оцінки. Якщо людина сприймає оцінку як несправедливу, то залежно від своїх індивідуальних особливостей вказаний науково-педагогічний працівник може або поводитися пасивно, маючи прагнення зменшити зусилля, що докладаються, до рівня, що відповідає оцінці, або виявляти агресивність, вступаючи в конфлікт з організацією. Об'єктивний та професійний підхід до здійснення цього етапу управління є основою доброзичливої атмосфери в колективі [2, с. 162].

Цікавою, що заслуговує на увагу, є запропонована рейтингова система оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України [10]. Її головна мета полягає в тому, щоб дати можливість застосовувати різні форми заохочень для науково-педагогічних працівників, які, згідно з розробленим методичним підходом, посядуть вищі за

рейтингом місця. Основою вищевказаної рейтингової системи оцінки діяльності є планування та виконання кожним працівником індивідуальних планів за нормами часу за всіма видами робіт, що діляти на момент їх планування.

Розрахунок підвищених посадових окладів для науково-педагогічних працівників включає підвищення (за наявності коштів) до 30 відсотків посадових окладів порівняно з розмірами ставок заробітної плати; подальше диференційоване підвищення посадових окладів науково-педагогічних та наукових працівників, що здійснюється залежно від індивідуального показника рейтингу за формулою [10]:

$$\text{ППО} = \text{БПО} \times 1,3 + \text{БПО} \times 0,8 \times (\text{ПР} - 1), \quad (1)$$

де ППО – підвищений посадовий оклад;

БПО – базовий посадовий оклад науково-педагогічних та наукових працівників;

ПР – показник рейтингу (індивідуальний коефіцієнт рейтингової оцінки науково-педагогічного та наукового працівника, який визначається згідно з методикою про проведення рейтингового оцінювання у вказаному закладі вищої освіти).

Впровадження запропонованої рейтингової оцінки дало змогу підвищити рівень активності всіх науково-педагогічних працівників однієї з провідних кафедр університету за 2016/2017 навчальний рік та 2017 календарний рік, а також забезпечити перевищення встановленого коефіцієнта посадового окладу від 4% до 235%. Вказане дало змогу в середньому по кафедрі перевиконати обсяг встановлених завдань на 81,3% (табл. 1).

Водночас під час проведення аналізу виконання планових показників за кожною сферою діяльності науково-педагогічних працівників встановили, що жоден працівник вищевказаної кафедри під час проведення науково-педагогічної діяльності не прив'язувався до розробленого на рівні університету плану виконання робіт. Як наслідок, середньоквадратичне відхилення від рівня планових показників варіювалось від 6,62% до 18,25%. Зазначене свідчить про те, що, незважаючи на розроблену модель стимулювання персоналу, науково-педагогічні працівники здійснюють свою наукову та педагогічну діяльність

лише відповідно до власних побажань, не враховуючи загальну стратегію розвитку закладу вищої освіти. Отже, вбачається відсутність узгодженості дій між професійним саморозвитком персоналу та розробленим комплексом заходів щодо розвитку кафедри та закладу вищої освіти загалом.

Під час дослідження специфіки оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у Херсонському державному університеті [8] встановлено, що вказане оцінювання проводиться лише під час проходження науково-педагогічним працівником конкурсної комісії. Під час аналізування запропонованого методичного підходу виявлено необґрунтованість визначення бальної вагомості окремих показників. Так, забезпечено майже однаковий бальний рівень оцінювання між публікаціями в науково-метричних базах даних "Scopus", "Web of Science Core Collection" та участю в міжнародних та всеукраїнських наукових заходах (конференціях). Бальний еквівалент однієї публікації у вищевказаних науково-метричних базах складає лише 15 (за одноосібної публікації) та 10 (у співавторстві) балів, тоді як участь та опублікування тез доповідей у конференції Всеукраїнського рівня дорівнюють 3 балам, міжнародного рівня в межах України – 4 балам, міжнародного рівня за кордоном – 8 балам. І це без урахування того факту, що в середньому загальний обсяг публікації статті у 5–6 разів перевищує обсяг тези доповідей. Також виникають питання забезпечення належного рівня якості та унікальності тез доповідей під час опублікування у відповідних збірниках.

У розробленому методичному підході також не наведено механізм перерозподілу кількості балів у разі підготовки наукових та науково-методичних праць у співавторстві; не враховано участь науково-педагогічних працівників у діяльності регіональних робочих груп, створених при місцевих державних адміністраціях та органах місцевого самоврядування; не забезпечено оцінювання рівня участі працівників під час проведення наукового консультування підприємств, установ, організацій, а також підготовки студентів до участі у всеукраїнських олімпіадах та конкурсах студентських наукових робіт, які стали призерами лише I (університетського) етапу.

Таблиця 1

Коефіцієнт підвищеного посадового окладу для кожного науково-педагогічного працівника кафедри

Науково-педагогічний працівник	Плановий коефіцієнт посадового окладу	Загальний коефіцієнт рейтингу	Підвищений посадовий коефіцієнт	Відхилення підвищеного коефіцієнта від планового коефіцієнта посадового окладу	
				абсолютне	відносне, %
№ 1	1,0	2,7	2,66	1,66	у 2,66 р. б.
№ 2	0,5	3,35	1,59	1,09	у 2,18 р. б.
№ 3	0,5	2,36	1,19	0,69	у 1,39 р. б.
№ 4	0,25	1,41	0,41	0,16	62,8
№ 5	1,0	1,68	1,84	0,84	84,4
№ 6	0,25	2,37	0,60	0,35	у 1,4 р. б.
№ 7	0,25	2,21	0,57	0,32	у 1,27 р. б.
№ 8	1,0	1,4	1,62	0,62	62
№ 9	1,0	1,77	1,92	0,92	91,6
№ 10	1,0	2,32	2,36	1,36	у 1,36 р. б.
№ 11	0,42	1,55	0,73	0,31	74
№ 12	0,25	1,04	0,33	0,08	33,2
№ 13	1,0	1,28	1,52	0,52	52,4
№ 14	0,13	2,98	0,37	0,24	у 1,88 р. б.
№ 15	1,0	2,33	2,36	1,36	у 1,36 р. б.
В середньому по кафедрі	1,0	1,81	1,95	0,95	у 1,95 р. б.

Джерело: складено, розраховано автором на основі джерела [10]

Як наслідок, запропонований методичний підхід до оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників у Херсонському державному університеті не дає змогу належним чином виявити та оцінити складові формування найважливіших професійних компетентностей, а отже, стимулювати до професійного самовдосконалення підлеглих фахівців. Проведені дослідження на прикладі провідного науково-педагогічного працівника факультету економіки і менеджменту Херсонського державного університету свідчать про те, що під час оцінювання результатів його роботи за 5 років він отримав майже однакову кількість балів за публікації статей у науково-метричній базі, спеціалізованих фахових виданнях, підготовку колективних монографій (26,4 бали), виконання організаційної роботи на кафедрі/факультеті/університеті (26 балів) та участь в наукових заходах (конференціях) (23,4 бали) (табл. 2).

Неповністю враховується також той факт, що без високого рівня наукової активності вказаного науково-педагогічного працівника не було б забезпечено участь у міжнародних проектах та виконанні науково-дослідних робіт, належне керування проблемною групою, керівництво науковими публікаціями студентів тощо. Акцентування значної уваги на виконанні організаційної роботи може привести до втрати стимулів щодо поглиблення наукової та практичної співпраці між науково-педагогічними працівниками та суб'єктами господарювання всіх форм власності, що приведе до погіршення рівня практичної підготовки студентів та слухачів і зниження рівня довіри середніх потенційних учасників освітнього процесу. Потрібно також враховувати, що серед найголовніших критеріїв, які використовуються під час оцінювання ефективності діяльності закладів вищої освіти, є також кількість публікацій у базах даних "Scopus" і "Web of Science Core Collection". Як наслідок, побудова професійної кар'єри науково-педагогічного працівника лише на підставі його досягнень у виконанні організаційної роботи у довгостроковому періоді може привести до втрати закладом вищої освіти наявного наукового потенціалу та погіршення загального рейтингу на ринку освітніх послуг.

Під час розроблення рейтингових показників оцінювання та запровадження відповідної моделі стимулювання персоналу до самовдосконалення також потрібно враховувати, що постійна трудова активність та виконання встановлених завдань сприятимуть самоствердженню в особистості обґрунтованості вибраного життєвого та виробничого напрямку діяльності, відсіюючи негативні думки та збільшуючи рівень задоволеності й щастя від вибраного виду діяльності [3, с. 197]. Водночас негативним наслідком вказаного може стати гонитва за результатами без визначення обґрунтованості та доцільності їх отримання, що дасть змогу у встановлені терміни виконати встановлені завдання, проте їх виконання може не наблизити особистість до досягнення головної місії життєдіяльності.

Під час запровадження рейтингового оцінювання та його прив'язування до розвитку професійної кар'єри потрібно уникнути можливого професійного «вигорання» внаслідок понаднормового навантаження. Використання деяких елементів запропонованого авторами [4, с. 53] методичного підходу до визначення граничної межі часового навантаження дасть змогу виявити точку оптимуму між педагогічною та науковою діяльністю у позаробочий час для працівників закладів вищої освіти. У табл. 3 наведено приклад визначення оптимального навантаження для провідного науково-педагогічного працівника факультету економіки і менеджменту Херсонського державного університету.

Визначення вагомості показників проводилося з урахуванням середньої вартості опублікування здобутих досягнень з економіки та менеджменту. Так, питома вага показників, що характеризують результати опублікування наукових здобутків, така: в періодичних виданнях, які включені до "Scopus" або "Web of Science Core Collection", вона становить 68,5% (за середньої вартості публікації у 8 000 грн.); в іноземних рецензованих наукових виданнях – 14,4% (1 680 грн.); в періодичних виданнях, які включені до переліку наукових фахових видань України, – 4,8% (600 грн.); в колективній монографії – 6,4% (750 грн.); у виданнях за результатами проведення конференцій за кордоном – 3% (350 грн.), в Україні – 1,3% (150 грн.). Вартість опублікування навчально-

Таблиця 2

Результати оцінювання діяльності провідного науково-педагогічного працівника

Показники	Кількість балів	Питома вага у загальній сукупності, %
Участь у науково-дослідних роботах	11	8,05
Участь у міжнародних проектах	14	10,25
Участь у наукових заходах (конференції)	23,4	17,13
Свідоцтва про реєстрацію авторських прав	1	0,73
Керівництво проблемною групою	2	1,46
Керівництво науковими публікаціями студентів	4,8	3,51
Членство у складі журі	2	1,46
Членство в редколегіях наукових фахових видань	1	0,73
Публікації	26,4	19,33
Проведення організаційно-виховних заходів	4	2,93
Підвищення кваліфікації	7	5,12
Індивідуальна виховна робота зі студентами	2	1,46
Участь у діяльності експертних комісій МОН України	4	2,93
Організаційна робота на кафедрі/факультеті/ університеті	26	19,03
Участь у професійних об'єднаннях	1	0,73
Інші рейтингові показники	7	5,12
Разом	136,6	100

Джерело: складено, розраховано автором на основі джерела [8]

Таблиця 3

Визначення оптимального навантаження

Період	Відпрацьовано, год.	Обсяг виконаної наукової роботи у позаробочий час				Гранична продуктивність, др. арк./год.
		показник	друк. арк.	коефіцієнт вагомості	скорегований обсяг, др. арк.	
Січень-березень 2017 року	174,5	Статті у фаховому виданні	0,8	0,048	0,0384	-
		Колективна монографія	0,2	0,064	0,0128	
		Навчально-методичні посібники	8,2	0,013	0,1066	
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,25	0,013	0,0033	
		Разом			0,1611	
Квітень-червень 2017 року	254,5	Статті у фаховому виданні	0,32	0,048	0,0154	0,00085
		Колективна монографія	1,14	0,064	0,073	
		Тези доповідей (міжнародне видання)	0,1	0,03	0,003	
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,17	0,013	0,0022	
		Разом			0,0935	
Липень-вересень 2017 року	138	Статті у науково-метричній базі	0,43	0,685	0,2946	0,00205
		Статті у фаховому виданні	0,75	0,048	0,036	
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,18	0,013	0,0023	
		Разом			0,3329	
Жовтень-грудень 2017 року	494	Статті у фаховому виданні	0,4	0,048	0,0192	0,000878
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,09	0,013	0,0012	
		Разом			0,0204	
Січень-березень 2018 року	120	Статті у фаховому виданні	0,86	0,048	0,0413	0,000237
		Колективна монографія	0,32	0,064	0,0205	
		Колективна монографія (міжнародне видання)	0,25	0,144	0,036	
		Тези доповідей (міжнародне видання)	0,11	0,03	0,0033	
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,6	0,013	0,0078	
		Разом			0,1089	
Квітень-червень 2018 року	150	Статті у фаховому виданні	1,15	0,048	0,0552	0,001313
		Тези доповідей (міжнародне видання)	0,28	0,03	0,0084	
		Тези доповідей (вітчизняне видання)	0,45	0,013	0,0059	
		Разом		0,0695		
Липень-вересень 2018 року	129	Статті у науково-метричній базі	0,51	0,685	0,3494	0,01742
		Міжнародна колективна монографія	0,41	0,144	0,0590	
		Статті у фаховому виданні	0,56	0,048	0,0269	
		Разом			0,4353	

Джерело: складено, розраховано автором на основі джерел [4, с. 52]

методичних праць пропонуємо вважати на рівні вартості опублікування тез доповідей, а отже, вагомість показника складатиме 1,3%.

Проведені у табл. 3 розрахунки свідчать про те, що максимальна продуктивність у позаробочий час досягається за кварталного навантаження від 129 до 150 годин, що фактично дорівнює навантаженню однієї ставки за підсумками року. Перевищення вказаного навантаження до півтори ставки може привести до зменшення активності для проведення наукових досліджень та впровадження передового досвіду у навчальний процес.

Водночас розроблювана модель стимулювання повинна передбачати, що за умови досягнення встановлених планових завдань з наукової діяльності у позаробочий час науково-педагогічним

працівникам буде забезпечено виплату грошової винагороди у розмірі до 50% від наявного фонду оплати праці.

Висновки. Результати проведеного дослідження дали змогу виявити слабкі й сильні сторони у діючих моделях рейтингового оцінювання та стимулювання науково-педагогічних працівників до професійного самовдосконалення. Визначення граничної межі часового навантаження дасть змогу раціонально перерозподілити часові ресурси науково-педагогічних працівників між виконанням прямих обов'язків у закладах вищої освіти та позаробочими науковими дослідженнями. Зазначене сприятиме активізації діяльності працівників щодо професійного самовдосконалення в позаробочий час та зростанню рівня задоволеності від виробничого процесу.

Список використаних джерел:

1. Безтелесна Л.І., Печенюк А.В. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: монографія. Рівне: НУВГП, 2016. 198 с.
2. Камінський Б.А. Управління персоналом вищих навчальних закладів: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01. Тернопіль, 2006. 208 с.
3. Майсюра О.М. Про ефективність використання особистого часу (до питання тайм-менеджменту). Актуальні проблеми економіки. 2010. № 2(104). С. 196–200.
4. Макаренко С.М., Олійник Н.М., Луцки К.І. Визначення оптимального виробничого навантаження як основи підвищення продуктивності праці працівників підприємства. Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія «Економіка і менеджмент». 2017. № 26/2. С. 51–54.
5. Макаренко С.М., Абельдяєва Т.А., Казакова Т.С., Олійник Н.М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів. Економічний простір: збірник наукових праць. № 127. Дніпро: ПДАБА, 2017. С. 150–161.
6. Макаренко С.М., Казакова Т.С., Прокопчук О.Д. Удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку в закладах вищої освіти. Економічний вісник Національного гірничого університету. 2018. Вип. 1(61). С. 144–153.
7. Мокін Б.І., Маримончик Ю.В. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції. Вісник ВПП. 2004. № 2. С. 26–31.
8. Про апробацію показників діяльності науково-педагогічних працівників університету: Наказ в. о. ректора Херсонського державного університету від 4 вересня 2018 року № 673-Д. URL: <http://http://www.kspu.edu/default.aspx?lang=uk>.
9. Олійник Н.М. Вдосконалення системи управління розвитком трудових ресурсів як головного критерію підвищення конкурентоспроможності агропромислового комплексу. Економічні інновації: збірник наукових праць. Вип. 57. Одеса: ІПРЕД НАН України, 2014. С. 275–282.
10. Положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів Національного університету біоресурсів і природокористування України. URL: http://https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u34/pologennya_0.pdf.
11. Шарапа І.В., Макаренко С.М., Олійник Н.М. Якість життя населення як індикатор соціально-економічного розвитку регіону. Таврійський науковий вісник. 2011. № 77. С. 345–348.
12. Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M. Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms. Actual problems of economics. 2016. № 1(175). P. 435–442.

Казакова Т. С.

Херсонский государственный университет

ОСОБЕННОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Резюме

В статье исследованы критерии оценивания качества работы научно-педагогических работников. Проанализированы современные системы стимулирования персонала к профессиональному самосовершенствованию. Определены предельные границы нагрузки как основы активизации научно-педагогической деятельности в нерабочее время.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, оценивание, профессиональные компетентности, профессиональная карьера, предельные границы нагрузки.

Kazakova T. S.

Kherson State University

STIMULATION FEATURES OF STAFF TO PROFESSIONAL SELF-IMPROVEMENT AT INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

Summary

Criteria for assessing the quality of work of scientific and pedagogical workers are researched in the article. Modern staff stimulation systems to professional self-improvement are analyzed. Boundary load limits as the basis for activating scientific and pedagogical activities during off-hours are defined.

Key words: scientific and pedagogical workers, assessment, professional competence, professional career, boundary load limits.