

Золотых И.Б., к. э. н., доцент, докторант  
Николаевский национальный аграрный университет

## РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ ЗНАНИЙ

**Золотых И.Б. Результативность научной деятельности научно-педагогического персонала в условиях экономики знаний.** В статье рассмотрена система оценивания результативности труда научно-педагогического персонала, способствующая распространению и использованию знаний. Освещены вопросы, касающиеся проблематики повышения эффективности труда научно-педагогических работников. Обоснованы методы и подходы к стимулированию труда работников данной сферы.

**Ключевые слова:** экономика знаний, сфера высшего образования, результативность труда научно-педагогического персонала, методика, стимулирование.

**Золотых И.Б. Результативність наукової діяльності науково-педагогічного персоналу в умовах економіки знань.** У статті розглянуто систему оцінювання результативності праці науково-педагогічного персоналу. Висвітлено питання, що стосуються проблематики підвищення ефективності праці науково-педагогічних працівників. Обґрунтовано методи і підходи до стимулювання праці працівників даної сфери.

**Ключові слова:** економіка знань, сфера вищої освіти, результативність праці науково-педагогічного персоналу, методика, стимулювання.

**Zolotych I.B. Effectiveness of scientific activity of scientific and pedagogical staff in a knowledge-based economy.** The article deals with the system of evaluation of work performance of scientific-pedagogical personnel, contributing to the dissemination and use of knowledge. The questions relating to the problems of increase of efficiency of work of scientific and pedagogical workers. Based methods and approaches to stimulate the labor of the workers.

**Keywords:** knowledge economy, higher education, the labor productivity of scientific and pedagogical staff, methodology, stimulation.

**Постановка проблемы.** В настоящее время перед Украиной стоит проблема перехода экономики к качественно новому этапу её развития, основанному на науке и инновациях, в которой нематериальная сфера превращается в *важнейший фактор конкурентоспособности экономики*, поэтому необходимо комплексное осмысление не только сущностных характеристик экономических изменений, происходящих в обществе, но и понимание проблем и факторов, способствующих становлению *экономики знаний*.

Главный ресурс экономики знаний – *знания*. В отличие от других экономических ресурсов они не сокращаются, а, наоборот, при передаче их от одного индивида к другому сохраняются и приумножаются. Однако, оставаясь неограниченным ресурсом, они быстро устаревают, а их эффективность в значительной степени зависит от способов их передачи. *Современные знания* преобразуются в глобальный ресурс и становятся *предпосылкой формирования новой экономики*.

В этих условиях возникает потребность общества в развитии *образования, особенно высшего образования*, так как именно оно является *важнейшим фактором* в распространении и использовании знаний в современном мире.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблема развития сферы высшего образования занимались многие отечественные и зарубежные ученые: Аблов О., Данилишин Б., Долишний М., Гневашева В., Каленюк И., Куценко В., Сандул М., Семив Р., Ходыкина И., Хоменко О., Холина Л. и др.

Работы данных ученых посвящены вопросам влияния высшего образования на формирование человеческого капитала, создания необходимых условий для предотвращения его утраты. Кроме того, в них освещались задачи и приоритетные направления деятельности высших учебных заведений. Тем не менее, недостаточно освещены вопросы, касающиеся проблематики оценки результативности труда научно-педагогических работников высшего образования.

**Постановка задания.** Целью статьи является изучение инструментария оценки результативности труда научно-педагогических работников и системы материальных и моральных стимулов воздействия на работников.

**Изложение основных результатов.** В современных условиях высшие учебные заведения вправе формировать перечень стимулирующих выплат на свое усмотрение (самостоятельно), но на данный момент в большинстве вузов отсутствует связь между

результатами, на которые ориентируется университет в своем стратегическом развитии, и критериями качества работы научно-педагогических работников. В связи с этим появляется необходимость разработки методики, включающей инструментарий оценки результативности научно-образовательной деятельности, позволяющей проанализировать эффективность работы персонала и выделить сотрудников, результаты которых совпадают с целями университета, для стимулирования [1].

Основным методом повышения результативности труда и его качества является стимулирование деятельности работников, которое представляет собой систему материальных и моральных стимулов воздействия на работников. Использование стимулирования деятельности работников позволяет достичь целей организации, и, соответственно, его использование является целесообразным в те моменты, когда необходимо добиться определенных результатов от работника за счет повышения результативности его труда [2].

Стимулирование работника одновременно выполняет несколько функций, в том числе экономическую, нравственную, социальную. Экономическая функция выражается в повышении эффективности деятельности научно-педагогических работников. Нравственная функция заключается в стимулировании труда за счет активной жизненной позиции. Социальная функция реализуется за счет создания в определенной группе общества соответствующих ей доходов.

Система стимулов должна быть разработана с учетом конкретных социально-экономических условий и исторического опыта. Стимулирование находится во взаимосвязи размера оплаты труда и индивидуальной результативности научно-педагогической деятельности [3].

Перед вузами стоят глобальные задачи: разработка плана по развитию вуза; повышение конкурентоспособности среди ведущих мировых научно-образовательных центров. В связи с этим появляется необходимость разработки новой или корректировка существующей цели университета, которая должна основываться на государственной политике, системе целевых показателей университета и программе развития вуза.

Для определения основных показателей развития вузов необходимо проанализировать технологию оценивания мировых и национальных их рейтингов.

Посредством анализа по методикам оценивания вузов, таких как Academic Ranking of World Universities, Times Higher Education World University Ranking, QS World University Ranking, находятся рейтинги высших учебных заведений. Первая группа показателей оценивает научные результаты вуза и составляет 42% от всех других показателей: количество статей, опубликованных в журналах, размещенных в международных базах данных,

индекс цитирования; объем финансирования научно-исследовательских работ и т. д. Ко второй группе относятся показатели: отношение защищенных диссертаций (Ph.D) к численности преподавательского состава, количество иностранных магистрантов, аспирантов, докторантов и т. д. К третьей группе относятся показатели, оценивающие академическую репутацию вуза.

Путем применения метода оценок выделяют показатели, совпадающие со стратегической целью университета, после уточнения набора показателей выстраивается рейтинг эффективных работников, но, к сожалению, иногда методы анкетирования не дают достоверной информации, иногда теряется данная информация (анкеты). С помощью обработки данных посредством информационной системы строится рейтинг преподавателей на основе балльно-факторного метода, формируются поощрительные выплаты каждому сотруднику начиная с минимального «порога».

На этом же этапе для разработки новой или корректировки существующей мотивационной схемы необходимо провести анализ существующих и выбрать наиболее подходящую мотивационную систему для поощрения научно-педагогических работников, прошедших минимальный порог в рейтинговой схеме [4].

В современных вузах, по нашему мнению, не должна устанавливаться только одна модель стимулирования персонала за результаты работы научно-педагогических работников, необходимо осуществлять разовые выплаты в случае тяжелого материального положения, болезни, а также надбавки за отдельные функции.

Следующим этапом технологии оценки деятельности является структурирование основных модулей системы анализа результативности деятельности научно-педагогического персонала, на котором необходимо свести информацию, полученную на предыдущих этапах, в виде методики расчета индивидуального рейтинга научно-педагогических работников. На данном этапе посредством метода экспертных оценок определяется значимость каждого показателя в уже принятом наборе показателей путем присвоения каждому из них коэффициента сложности, а также присвоения для них баллов, которые впоследствии будут переведены в денежный эквивалент для расчета стимулирующих выплат.

Затем переходят к этапу разработки информационной системы. В разработанной методике информационная система будет представлять собой систему учета и анализа рейтинговых показателей на основе порталных технологий, для которых потребуется разработка универсального программного инструментария, обладающего возможностями оперативного учета результатов научно-исследовательской деятельности сотрудников и структурных подразделений вуза.

Затем требуется тестирование информационной системы, которое осуществляется путем регистрации некоторых сотрудников портала, то есть заполняется первоочередная информация, позволяющая идентифицировать их в структуре вуза [5].

Таким образом, для оценки результативности научно-педагогических работников в сфере высшего образования необходима разработка соответствующего инструментария, системы учета и анализа рейтинговых показателей. На основе данной системы показателей формируются стимулирующие выплаты, при этом создается соответствующая информационная система, которая определяет индивидуальный вклад работника в рейтинг университета.

Следует отметить, что научная сфера по сравнению с другими профессиями имеет свою специфику: в ней особое значение имеет академическая репутация, то есть репутация в глазах себе подобных.

Основным источником академической репутации является способность производить научный результат, который даст возможность другим людям произвести новый результат. Ученый получает признание в обществе настолько, насколько он делает «вещи», которые оказываются полезными другим ученым в том, чтобы делать «вещи», полезные третьим лицам. Научные открытия – это то, что позволяет продвинуться какой-то группе людей вперед. Например, ученый изобрел какой-то новый способ исследования, и многие ученые используют его, чтобы получить результат. Но каждый раз, когда ученые-исследователи обращаются к его способу, они воздают ему дань, цитируют, упоминают, приглашают, потому что с этого момента они взяли его идею, и поэтому их собственная работа хороша настолько, насколько хороша взятая идея.

Наука до последних десятилетий XIX ст. была дешевой, так как ею могли заниматься люди весьма обеспеченные за счет своего университета или какого-то мецената. Но в современных условиях для проведения исследований требуются атомные установки, спутник, расходы возрастают довольно быстро и достигают нескольких процентов от государственного бюджета. Одновременно ставки повышаются, и государство вынуждено эти проценты выделять, поскольку иначе их обгонят в гонке вооружений и экономическом росте. Если раньше деньги давали каждому, кто попросит, то здесь возникает необходимость дать их «правильному» человеку. На суверенное право ученым выносить оценки никто

не покушается, но чиновники и прочие аутсайдеры пытаются научиться, чтобы точно знать, какие это оценки. Чиновники должны полагаться на формальные показатели, им требуются такие вещи, как индекс цитирования, цифры, которые они способны увидеть и передать другим и показать, что они приняли правильное решение. Главная тенденция в развитии научной (академической) репутации во второй половине XX века – это появление формальных методов её оценки: анализ публикационной активности, индекс цитирования и т. д. [6].

**Выводы.** В условиях экономики знаний возрастает роль *образования, особенно высшего образования*, так как именно оно является важнейшим фактором в распространении и использовании знаний.

Высшее образование влияет на формирование человеческого капитала, который создает большую часть стоимости общественного продукта в современном производстве и тем самым содействует благосостоянию общества.

Для развития сферы образования имеет большое значение результативность труда научно-педагогического персонала.

Для оценки результативности труда научно-педагогических работников в сфере высшего образования необходима разработка соответствующего инструментария, системы учета и анализа рейтинговых показателей. На основе данной системы показателей формируются стимулирующие выплаты, при этом создается соответствующая информационная система, которая определяет индивидуальный вклад работника в рейтинг университета.

Следует отметить, что научная сфера по сравнению с другими профессиями имеет свою специфику и заключается она в том, что в ней большое значение имеет академическая репутация, то есть репутация в глазах себе подобных. Основным источником академической репутации является способность производить научный результат, который позволит другим людям произвести новый результат. Научные открытия – это то, что позволяет продвинуться какой-то группе людей вперед.

В современных условиях для проведения исследований требуются огромные расходы, поэтому чиновники должны полагаться на формальные показатели, такие как индекс цитирования, анализ публикационной активности, которые они способны увидеть и понять, что они принимают правильное решение по использованию финансовых ресурсов государства.

#### Список литературы:

1. Боровская М.А. Инструментальные средства квалитетирования результативности деятельности научно-педагогических сотрудников в системе управления вузом / М.А. Боровская, И.К. Шевченко, М.А. Масыч // Бизнес-Информ. – 2013. – № 5. – С. 106–112.
2. Михалкина Е.В. Концепция новой модели оплаты труда на основе внедрения ключевых показателей в учреждении высшего профессионального образования / Е.В. Михалкина // Мотивация и оплата труда. – 2013. – № 1. – С. 40–60.
3. Боровская М.А. Закономерности и тренды развития социально-трудовых отношений в высшей школе / М.А. Боровская [и др.]; под общ. ред. С.В. Куприенко. – Одесса: Куприенко, 2013. – С. 48–71.

4. Боровская М.А. Сравнительный анализ систем стимулирования персонала высших учебных заведений / М.А. Боровская, М.А. Масыч, М.Р. Бечвая // *Материалы международной научно-практической конференции «Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании»*. – Одесса: Куприенко, 2012. – Вып. 4. – Т. 29. – С. 80–84.
5. Бечвая М.Р. Технология оценки результативности научно-образовательной деятельности научно-педагогических работников в сфере высшего образования / М.Р. Бечвая // *Вопросы регулирования экономики*. – 2015. – Т. 6. – № 4 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/>.
6. Соколов М. Академическая репутация / М. Соколов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://postnauka.ru/video/425>.

УДК 330.101.54:330.13

**Котис Н.В.**, к. е. н., доцент  
кафедри менеджменту та публічного управління  
*Тернопільський національний економічний університет*

### ОЦІНКА ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СЕКТОРУ ДОМОГОСПОДАРСТВ

**Котис Н.В. Оцінка інституційного забезпечення розвитку сектору домогосподарств.** У статті розглянуто сутність інституційного середовища сектору домогосподарств та визначено інституційні фактори, які впливають на функціонування домогосподарств. Проаналізовано проблеми та наслідки інституційних змін та їхній вплив на розвиток сектору домогосподарств. Запропоновано заходи, які сприятимуть покращенню інституційного забезпечення розвитку домогосподарств.

**Ключові слова:** домогосподарство, сектор домогосподарств, інститут, інституція, інституційне середовище, інституційне забезпечення, інституційний вплив.

**Котыс Н.В. Оценка институционального обеспечения развития сектора домохозяйств.** В статье рассмотрена сущность институциональной среды сектора домохозяйств и определены институциональные факторы, влияющие на функционирование домохозяйств. Проанализированы проблемы и последствия институциональных изменений и их влияние на развитие сектора домохозяйств. Предложены мероприятия, способствующие улучшению институционального обеспечения развития домохозяйств.

**Ключевые слова:** домохозяйство, сектор домохозяйств, институт, институция, институциональная среда, институциональное обеспечение, институциональное влияние.

**Kotys N.V. The assessment of the institutional support of development of the household sector.** The article deals with the essence of the institutional environment of the household sector and determines the institutional factors which affect functioning households. The problems and consequences of institutional changes and their influence on the development of the household sector are analyzed. The measures to promote improvement of the institutional support of households are offered.

**Keywords:** household, household sector, institute, institution, institutional environment, institutional support, institutional influence.

**Постановка проблеми.** Практика формування нових ринкових відносин показала, що на результати функціонування всіх суб'єктів національної економіки, у тому числі й сектору домогосподарств, суттєвий вплив має інституційне середовище, тому для формування домогосподарства ринкового типу, що забезпечить ефективний розвиток сектору домогосподарств у цілому, необхідне забезпечення оптимального інституційного середовища, в якому зменшується економічна залежність домогосподарств від держави та відбувається відмова від традиційної установки на неадресну державну підтримку домогосподарств. У зв'язку із цим актуалізується питання

аналізу та оцінки інституційного забезпечення розвитку сектору домогосподарств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У зарубіжній та вітчизняній науковій літературі на дослідженнях інституційного середовища в перехідній економіці зосереджували увагу такі вчені, як: Амоша О., Бьюкенен Дж., Варналій З., Ватаманюк З., Вебер М., Веблен Т., Вільямсон О., Вольчик В., Гайдай Г., Геєць В., Девіс Л., Дерябіна М., Долішній М., Зухба О., Капелюшников Р., Клейнер Г., Коуз Р., Кредісов В., Кузьмінов Я., Лагунін В., Латов Ю., Мельник А., Норт Д., Нуреев Р., Окслі Дж., Олейник А., Полтерович В., Радаєв В., Ходжсон Дж., Чухно А.,