

УДК 331.108.5

С.М. РУДЧЕНКО

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено дослідженню проблеми мотивації та стимулювання праці науково-педагогічних працівників вищої школи. Проаналізовано мотиви трудової діяльності викладачів ВНЗ. Розглянуто методи нематеріального стимулювання їх праці.

Ключові слова: мотивація, стимулювання праці, потреби, мотиви, стимули, матеріальне стимулювання, нематеріальне стимулювання.

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах ефективно управління навчальними закладами неможливе без розуміння мотивів і потреб його працівників, а також ефективного використання стимулів до праці. Діяльність науково-педагогічного працівника вищої школи має високу соціальну значущість і посідає одне з центральних місць у державотворенні, формуванні національної свідомості й духовної культури українського суспільства [1]. Викладачі вищої школи – особлива соціально-професійна група, від рівня компетенції, інтелектуальних здібностей, ціннісних орієнтирів якої залежить професійне й соціальне становлення студентів. Однак на сьогодні намітилась якісна дифузія викладачів у галузі вищої освіти, пов'язана із тим, що багато працівників, не маючи належного стимулювання, втрачає мотивацію саме до педагогічної складової науково-педагогічного процесу у вищій школі. Про це, зокрема свідчить значне зростання останнім часом частки докторських дисертацій.

Аналіз попередніх досліджень. Проблеми стимулювання трудової діяльності висвітлено в працях багатьох вчених, зокрема: А.О. Азарової, С.Л. Іванової, Г.В. Іванченка, О.А. Ковальчука, М.Р. Мурашова, О.В. Тужилкіна, В.В. Юкіша та ін.

Однак зазначені праці спрямовані переважно на дослідження мотивації та розробку програм стимулювання працівників виробничої сфери. Натомість проблеми мотивації та стимулювання праці науково-педагогічного працівника вищої школи є досить специфічними з огляду на творчу та інтелектуальну специфіку праці, неможливість у конкретному періоді кількісно визначити результат та якість їх роботи. Особливості мотивації викладачів ВНЗ визначаються змістом їх професійної діяльності, а специфіка управління науково-педагогічним колективом зумовлена творчим характером роботи, підвищеними емоційними навантаженнями, інтенсивними комунікаціями, невеликою кількістю первинних груп.

Поряд із цим викладач ВНЗ, як показують дослідження, часто не розглядає свою діяльність у ньому як основну, має низьку мотивацію до роботи в науковій і викладацькій сферах, виявляє незначний інтерес до останніх досягнень у науці, не прагне підвищувати свою кваліфікацію. При цьому, найменша наукова активність спостерігається у молодій групі співробітників до 30 років, які в принципі повинні проявляти особливі зусилля в нагромадженні професійного досвіду [2].

Це свідчить про актуальність проблеми стимулювання праці викладача в умовах сучасної вищої школи.

Метою статті є аналіз сучасних форм та методів стимулювання праці науково-педагогічних працівників.

Викладення основного матеріалу дослідження. Поняття “стимулювання праці” охоплює всі використовувані в управлінні методи мотивації, впливу, винагороди. Стимулами виступають будь-які блага (потреби людини), отримання яких забезпечує трудову діяльність. Однак благо стає стимулом праці, якщо воно відповідає мотивам індивіда. Іншими словами, говорячи про мотиви праці, маємо на увазі внутрішні цінності працівника, який прагне отримати благо у вигляді винагороди за трудову діяльність (мотив). Стимул у цьому разі виступає інструментом управлінської діяльності, що забезпечує отримання особисто значущих винагород (мотивів), необхідних працівникові в обмін на результати ефективної праці.

Творчий характер праці науково-педагогічних працівників зумовлює різноманіття їх особистісно значущих потреб (і відповідно, мотивів), а відсутність об'єктивних критеріїв оцінки результатів праці практично унеможлиблює винагороду саме за ефективну працю. Зазначена теза є основною прикладною проблемою в процесі мотивування працівників вищої школи.

Розглядаючи механізм об'єктивізації діади “мотив – стимул” можна констатувати, що стимули, за умов їх відповідності психічному та ціннісно-нормативному стану індивіда, перетворюються у свідомості та стають внутрішніми спонукальними причинами або мотивами поведінки працівника. Стимули – це усвідомлені мотиви. При цьому таке усвідомлення має відбуватися як на рівні індивіда (при оцінці особистісного значення конкретного стимулу), так і на рівні керуючого суб'єкта (системи), який має забезпечувати процес стимулювання. Стимул і мотив – це дві сторони, дві системи впливу на працівника, спонукання його до певних дій. Тому стимулювальний вплив на персонал має бути спрямований переважно на активізацію функціонування працівників закладів вищої освіти, а мотивувальна дія – на активізацію їх професійно-особистісного розвитку. На практиці необхідне застосування механізмів, що мають забезпечувати адекватність впливу стимулів на мотиви до праці.

Як показують соціологічні дослідження, сьогодні провідними мотивами трудової діяльності є матеріальні стимули (стабільність і підвищення грошової винагороди). Однак отримання матеріальних вигід не може розглядатися для працівників вищої школи (як і для інших працівників галузі освіти) як найвища цінність, виключно заради досягнення якої вони займаються професійною діяльністю.

Крім того, професія викладача передбачає переважання потреб вищого рівня, таких як потреба в повазі, визнанні контактною групою, причетності до загальної справи, досягненнях, самовираженні через творчість, самореалізацію. Їх задоволення здійснюється шляхом досягнення особистих цілей, пов'язаних як з професійними інтересами, так і через досягнення студентів. Слід також зазначити, що отримання наукових результатів (досягнення інтересів) науково-педагогічних працівників може відбуватися і поза роботою (навчальним закладом). Щоправда матеріальну складову за будь-яких умов не можна виключати із загального переліку мотивів, при цьому не розглядаючи її як єдину та домінуючу.

Серед провідних мотивів трудової діяльності викладачів ВНЗ дослідники виділяють:

- самореалізацію – престиж спеціальності, імідж і престиж закладу, можливість кар'єрного зростання;
- пізнавальний процес, пошук істини, інтерес до обраної спеціальності, бажання вести науково-дослідну діяльність, творчий характер і зміст роботи;
- соціальні мотиви – бажання передати знання та досвід молодому поколінню, інтерес до виховної роботи, бажання принести користь суспільству;
- самоствердження і саморозвиток – можливість підвищення кваліфікації, визнання у вигляді вчених ступенів і звань, можливість розвитку інтелектуального потенціалу, належність до сімейної династії;
- інші мотиви – зручний графік роботи, тривала відпустка в літній період, робота в державній установі, сприятливе інтелектуальне та культурне середовище тощо [3].

У цілому, погоджуючись із запропонованою класифікацією, варто відзначити, що очевидним у ній є ігнорування матеріальних стимулів. Однак таке ігнорування в умовах українських реалій є неможливим. На сьогодні більша частка наукових досліджень є аматорськими та фінансується за рахунок самих науково-педагогічних працівників (зокрема публікації наукових результатів досліджень). У таких умовах відсутність уваги до матеріальної складової унеможливує досягнення всіх інших (соціально орієнтованих) мотивів.

Щоправда, як справедливо відзначено Є. Хавричевою, “грошова мотивація досить швидко згасає: людина швидко звикає до нового, вищого рівня оплати. Той рівень оплати, який ще вчора мотивував її на високу роботу віддачу, незабаром стає звичним і втрачає спонукальну силу” [4]. Таким чином, постійне використання грошових виплат як єдиного інструмента стимулювання трудової діяльності може справити суперечливий вплив на діяльність науково-педагогічного персоналу вищої школи.

Отже, мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без комплексного поєднання матеріальних стимулів та застосування методів нематеріального стимулювання.

Нематеріальне стимулювання персоналу у ВНЗ, насамперед, має бути спрямоване на задоволення мотиву підвищення (збереження) соціального статусу працівника в трудовому колективі. Саме ця складова є особливо

важливою для науково-педагогічних працівників, які в більшості орієнтовані на творчість і саморозвиток. Підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі можливе як у результаті одержання ним більш високої відповідальної посади, так і шляхом визнання наукових, науково-методичних та інших заслуг, пов'язаних із професійною діяльністю. Відповідний мотив викликатиме посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами.

Далі зупинимося на деяких способах задоволення нематеріальних мотивів працівників, зокрема викладачів ВНЗ.

Справедлива оцінка трудового внеску працівника вищої школи і визнання досягнень – на наш погляд, є одним із найбільш сильних засобів, який можна використовувати для впливу на нематеріальну мотивацію працівників вищої школи. Здобуття наукового ступеня, вченого звання працівником, участь і перемога в грантах, призове місце на конференціях, упровадження в навчальний процес інноваційних продуктів, проходження процедури ліцензування спеціальності тощо – все це далеко не повний перелік трудового внеску викладачів у спільну справу ВНЗ. Щоправда, ініціація формальних наукових статусів (здобуття наукового ступеня) вимагає матеріальних витрат з боку працівника та не може розглядатися як цілком нематеріальний мотив. Однак всі наведені приклади дають змогу задовольнити потреби науково-педагогічних працівників у повазі, визнанні, причетності до загальної справи, досягненнях, самовираженні та самореалізації.

Ще одним важливим мотивом може бути вільний час (зокрема для проведення самостійних наукових досліджень). Відповідно, практичне значення може мати стимулювання вільним часом. Таке стимулювання покликане регулювати поведінку працівника на основі зміни часу його зайнятості. Розрізняють стимулювання вільним часом: загальне – для всіх працівників; еталонне – для працівників, які досягли певних результатів; змагальне – для кращих працівників [5].

До мотиву вільного часу стимулом може бути також робота за вільним графіком. Суть цього варіанта стимулювання полягає в тому, що науково-педагогічному персоналу надається право самому визначати режим роботи (час початку, закінчення та тривалості робочого дня), за винятком навчального процесу (графік встановлюється ВНЗ). Частина виховної, навчально-методичної та наукової діяльності працівників не вимагає обов'язкової присутності на робочому місці. Наприклад, підготовка документів для відкриття нової спеціальності або пакета документів для акредитації спеціальності, підготовка заявки на участь у гранті, перевірка студентських статей, наукових робіт тощо. Працівникам надається можливість виконувати таку роботу в домашніх умовах, використовуючи для оперативного обміну даними з робочим офісом Інтернет тощо.

Методи нематеріального стимулювання розвитку персоналу, що пов'язані із залученням працівників до управління організацією, дають мо-

жливність більш повно задовольнити потреби людини вищого рівня й таким чином забезпечити її подальший розвиток. З точки зору розвитку персоналу участь працівників в управлінні організацією вигідна як працівникам, так і їх роботодавцям. Так, залучення персоналу до управління сприяє задоволенню потреби працівника у визнанні й самоствердженні, а в ряді випадків і підвищенню його соціального статусу в трудовому колективі. Участь працівника в управлінні спонукає його до постійного підвищення рівня своєї професійної майстерності, оскільки прийняття обґрунтованих управлінських рішень вимагає високого рівня компетентності [6]. Викладачі ВНЗ можуть брати участь в управлінні через представництво у вченій раді навчального закладу. Вони мають можливість приймати колегіальні рішення щодо обрання на посаду завідуючих кафедрами, ухвалення навчальних програм та навчальних планів, основних напрямів наукових досліджень, прийняття рішень з питань організації навчально-виховного процесу тощо.

Беручи участь в управлінні організацією, працівники ВНЗ мають більші можливості для розширення свого професійного кругозору шляхом опанування новими знаннями, вміннями й навичками. Участь в управлінні дає змогу повніше використати трудовий та освітній потенціал персоналу і тим самим підвищити рівень ефективності організації.

Наступний спосіб нематеріального стимулювання працівників – залучення працівників до програм навчання і підвищення кваліфікації. Для науково-педагогічного персоналу важливі участь у наукових форумах (зокрема і зарубіжних), періодичні курси підвищення кваліфікації, навчання щодо вдосконалення іноземної мови, можливість стажування за кордоном, участь у програмах обміну.

Висновок. Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що підвищити ефективність діяльності персоналу ВНЗ можна за рахунок максимально повної реалізації трудового потенціалу його співробітників. У цьому випадку необхідно враховувати як об'єктивні характеристики – зміст, специфіку та умови праці, так і особливості працівників – цінності, установки, інтереси, потреби, мотиви.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів нематеріального стимулювання персоналу. Система нематеріального стимулювання трудової діяльності професорсько-викладацького складу вищої школи повинна бути гнучкою і відповідати концепції розвитку ВНЗ. Настроєність на роботу, зацікавленість у кінцевих результатах, готовність працювати з високою віддачею, тобто основні прояви робочої поведінки, відображають високий рівень трудової мотивації.

Актуальними напрямками подальшого дослідження мотивації і стимулювання праці викладачів вищих навчальних закладів є:

- виявлення залежності між існуючою у ВНЗ системою стимулювання праці персоналу та фактичними внутрішніми мотивами діяльності викладачів;
- розробка системи стимулювання праці викладачів ВНЗ, що відповідає умовам функціонування певного ВНЗ у сучасному середовищі.

Список використаної літератури

1. Ортинский В.Л. Педагогика вишшей школы : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / В.Л. Ортинский. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.
2. Стриханов М. Анализ и прогноз изменений научно-педагогического потенциала высшей школы / М. Стриханов, Д. Трубецков, А. Короновский, А. Храмов // Высшее образование в России. – 2008. – № 3. – С. 3–17.
3. Телегина И.П. Подходы к оценке мотивации профессиональной деятельности работников высшей школы на основе инноваций / И.П. Телегина, И.В. Краковецкая // Вестник Томского Государственного Университета. – 2010. – № 3. – С. 59–63.
4. Хавричева Е. Заряженность на хорошую работу. Нематериальное стимулирование персонала предприятий малого предпринимательства / Е. Хавричева // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – С. 27–31.
5. Ходенкова О.П. Особенности немонетарного стимулирования трудовой деятельности в высшей школе / О.П. Ходенкова // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2010. – № 8. – С. 43–46.
6. Данюк В.М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.

Стаття надійшла до редакції 28.10.2012.

Рудченко С.М. Стимулирование трудовой деятельности научно-педагогических работников

Статья посвящена исследованию проблемы мотивации и стимулирования труда научно-педагогических работников высшей школы. Проанализированы мотивы трудовой деятельности преподавателей вузов. Рассмотрены методы нематериального стимулирования их труда.

Ключевые слова: *мотивация, стимулирование труда, потребности, мотивы, стимулы, материальное стимулирование, нематериальное стимулирование.*

Rudchenko S. Workfare researchers and teachers

This article is devoted to the problem of motivation and incentives of scientific and pedagogical workers of high school. There were analyzed the motives of labor activity lecturers. There were considered methods intangible stimulate their work.

Key words: *motivation, incentives, needs, motives, financial incentives, intangible incentives.*