

## **МОТИВАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

*Здійснено аналіз ефективності діяльності аспірантури і докторантури в Україні як основних форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Визначено статті недоотримання вигод через відхилення від визначених термінів роботи над дисертаційними дослідженнями у розрізі суб'єктів мотивації до професійного розвитку. Побудована оптимальну модель науково-педагогічної кар'єри. Оцінено матеріальні втрати від несвоєчасного захисту дисертаційних робіт і присвоєння вчених звань.*

*Осуществлен анализ эффективности деятельности аспирантуры и докторантуры в Украине как основных форм профессионального развития научно-педагогических работников. Определены статьи недополучения выгоды из-за отклонения от утвержденных сроков работы над диссертационными исследованиями в разрезе субъектов мотивации к профессиональному развитию. Построена оптимальная модель научно-педагогической карьеры. Оценены материальные потери от несвоевременной защиты диссертационных работ и присвоения ученых званій.*

*An efficiency of post-graduate and doctoral studies in Ukraine as the main forms of scientifically pedagogical workers' professional development is analyzed. The main articles of benefit's shortfall through deviation from the certain terms of working on dissertation research by the subjects of motivation to professional development are defined. An optimal model of scientific and pedagogical career is built. Financial losses from untimely defence of dissertation works and academic ranks awarding are estimated.*

**Ключові слова.** Мотивація до професійного розвитку, науково-педагогічні працівники, оптимальна модель науково-педагогічної кар'єри, матеріальні втрати.

**Ключевые слова.** Мотивация к профессиональному развитию, научно-педагогические работники, оптимальная модель научно-педагогической карьеры, материальные потери.

**Keywords.** Professional development motivation, scientifically pedagogical workers, an optimal model of scientific and pedagogical career, material losses.

**Вступ.** У сучасних умовах економічний розвиток країни досягається не за рахунок матеріальних активів, а за рахунок наявних якісних знань про суспільно-економічні процеси [12, с. 25]. Більше того, науково-технічний прогрес, швидке оновлення техніки та технології висувають нові підвищені вимоги до робочої сили, оскільки саме висококваліфікована робоча сила в сучасних умовах є одним з найважливіших чинників розвитку виробництва [5, с. 102]. У цьому випадку особливо гостро постає проблема забезпечення безперервного професійного розвитку працівників з метою забезпечення високої конкурентоспроможності як власної, так і підприємства та економіки країни в цілому.

Науково-педагогічні працівники, відповідно до специфіки своєї професійної діяльності, зобов'язані здійснювати безперервний професійний розвиток. Оскільки сьогодні саме вищій школі надається все більшого значення у міжнародній конкуренції держав через реалізацію основних завдань у продукуванні, використанні та поширенні знань та підготовки високоосвіченої робочої сили [13, с. 82].

Відповідно, безперервний професійний розвиток науково-педагогічних працівників потребує не лише здійснення певних інвестицій, а й відповідної мотивації. Проте, мотивація до професійного розвитку приносить вигоди лише в тому випадку, якщо професійний розвиток був ефективним.

Дослідженням професійного розвитку працівників підприємств різних видів економічної діяльності займалися такі вчені, як М. Армстронг, Д. Джой-Меттьюз, О.А. Грішнова, А.П. Єгоршин, В.М. Колпаков, Ф.І. Хміль, А.В. Алістаєва, В.А. Савченко, Г.С. Суков, О.С. Заклета-Берестовенко, С.П. Ланська, В.С. Паршина, В.О. Старцев, Л.В. Кортенко та багато інших як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Проблеми мотивації професійного розвитку персоналу знайшли своє відображення в працях таких учених, як І. Швець, Л. Родь, Н.Ф. Алексєєва, Н. Кудрявцева тощо. На необхідність здійснення інвестування в освіту як визначального фактору розвитку людського капіталу вказують у своїх працях вітчизняні науковці О.А. Грішнова, О.В. Захарова, В.Ф. Горячук, Є.Г. Матвіїшин, Т.С. Яровенко, Т.П. Норкіна, З.О. Скарбун, Н.О. Тарханова та інші. Проблемам ефективності діяльності аспірантури і докторантури як основних форм підготовки наукових кадрів значна увага приділялася у працях

М.В. Бірюкової, О. Тоцької, Н.О. Жекунової, П.Г. Перерви, О.В. Жегус, О.О. Поліщук. Проте, в їх працях не знайшли своє відображення питання мотивації науково-педагогічних працівників до ефективного професійного розвитку.

**Постановка завдання.** З огляду на це, метою дослідження є розробка мотиваційних засад до ефективного професійного розвитку науково-педагогічних працівників на основі оцінки потенційних матеріальних недоотриманих вигод.

**Результати дослідження.** Безперервний професійний розвиток науково-педагогічних працівників передбачає як вкладення певних фінансових ресурсів з метою отримання прямої економічної віддачі інвестору [4, с. 33], так і мотивації учасників. У цьому випадку інвесторами можуть бути власне науково-педагогічний працівник, а також вищий навчальний заклад і держава, а суб'єктом мотивації виступає науково-педагогічний працівник. Для оцінки віддачі від державних інвестицій та інвестицій вищого навчального закладу в професійний розвиток науково-педагогічних працівників розраховується такий показник, як ефективність діяльності аспірантури і докторантури, як найпоширеніших форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Переважає більшість науковців основним критерієм ефективності діяльності аспірантури і докторантури вважають кількість захищених дисертаційних робіт на момент випуску [1, 3, 6, 8, 9]. З огляду на це, можна стверджувати, що в Україні ефективність підготовки наукових і науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації зростає. У 2012 р. завершує навчання захистом дисертації кожен четвертий аспірант, у докторантурі ситуація краще: у 2007 р. вчасно захищався кожен п'ятий випускник докторантури, у 2012 р. — кожен третій [7, с. 4—5].

До основних чинників, які суттєво знижують ефективність діяльності аспірантури і докторантури в Україні, можна віднести невідповідність обсягів роботи встановленим термінам навчання в аспірантурі та перебування в докторантурі, відсутність мотивації до завершення роботи над дисертацією у встановлені строки, а також неналежний контроль за результатами індивідуальної роботи аспірантів і докторантів.

Так, за період навчання відповідно до індивідуального плану мають бути складені кандидатські іспити (для аспірантів), написана та захищена дисертація на здобуття наукового ступеня доктора або кандидата наук, а також проведена апробація матеріалів дослідження та опубліковані основні наукові і прикладні результати роботи у фахових наукових виданнях.

Але, як свідчать дані статистичних спостережень, за встановлений термін виконати усі вимоги вдається далеко не кожному — у 2012 р. робота над докторською дисертацією займала в середньому 7,75 років, над кандидатською дисертацією — 6 років. Частково це пов'язано з невмінням чи небажанням аспірантів самостійно організувати свої наукові пошуки, поєднанням ними навчання в аспірантурі із працевлаштуванням; частково — із слабким контролем чи відсутністю такого контролю зі сторони наукового керівника [11, с. 263].

Відповідно, низька ефективність діяльності аспірантури та докторантури в Україні є наслідком низької мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку і справляє негативний вплив як безпосередньо на науково-педагогічних працівників, так і на вищий навчальний заклад та економіку країни загалом, що призводить до недоотримання як матеріальних, так і моральних вигод (рис. 1). Оскільки результатом ефективної мотивації науково-педагогічних працівників є здобуття наукових ступенів і присвоєння вчених звань, що є основною передумовою до кар'єрного просування.

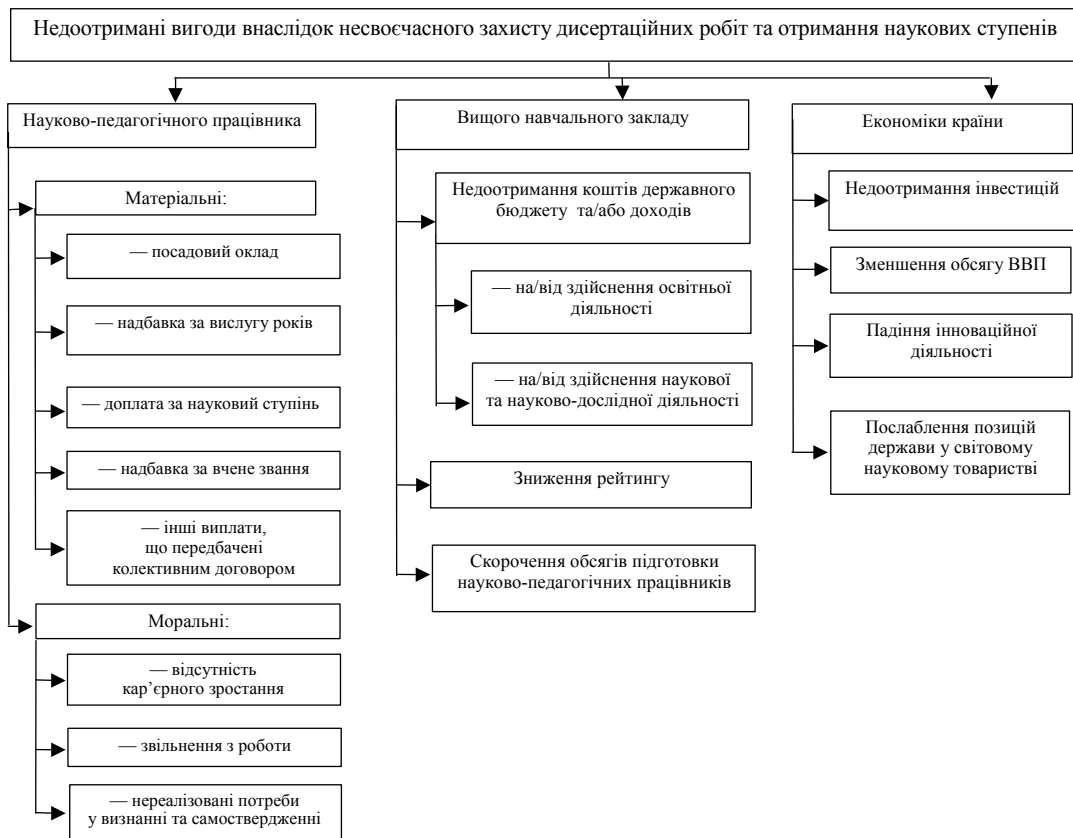


Рис. 1. Недоотримані вигоди внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та отримання наукових ступенів

Оптимальна модель науково-педагогічної кар'єри побудована з урахуванням законодавчо встановлених вимог до здобуття наукових ступенів і присвоєння вчених звань (рис. 2). У результаті захисту кандидатської дисертації науково-педагогічний працівник, який до цього обіймав посаду асистента, може претендувати на посаду старшого викладача, а після присвоєння вченого звання доцента — на посаду доцента. Відповідно, здобуття наукового ступеня доктора наук і присвоєння вченого звання професора дають можливість науково-педагогічному працівнику претендувати на посади професора та завідувача кафедри.

З метою визначення ефективності мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку варто скористатися методом оцінки недоотриманих матеріальних вигод на рівні науково-педагогічного працівника. Оцінимо ті матеріальні втрати, які несуть науково-педагогічні працівники внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та отримання наукових ступенів.

У 2012 р середній вік кандидатів наук на момент отримання диплома становив 34,5 років. У результаті аналізу статистичних даних і відповідних розрахунків встановлено, що середній вік аспіранта становить 27,2 років, а на момент випуску із аспірантури особа досягає у середньому 29 років. Приймаємо, що розрив між випуском із аспірантури та захистом кандидатської дисертації становить 5,5 років.

Отже, в такому випадку щомісячні втрати для асистента становлять 580,3 грн станом на початок 2013 р., з них:

- різниця в розмірі посадового окладу — 179 грн;
- різниця в розмірі надбавки за вислугу років — 17,9 грн;
- доплата за науковий ступінь — 383,4 грн.

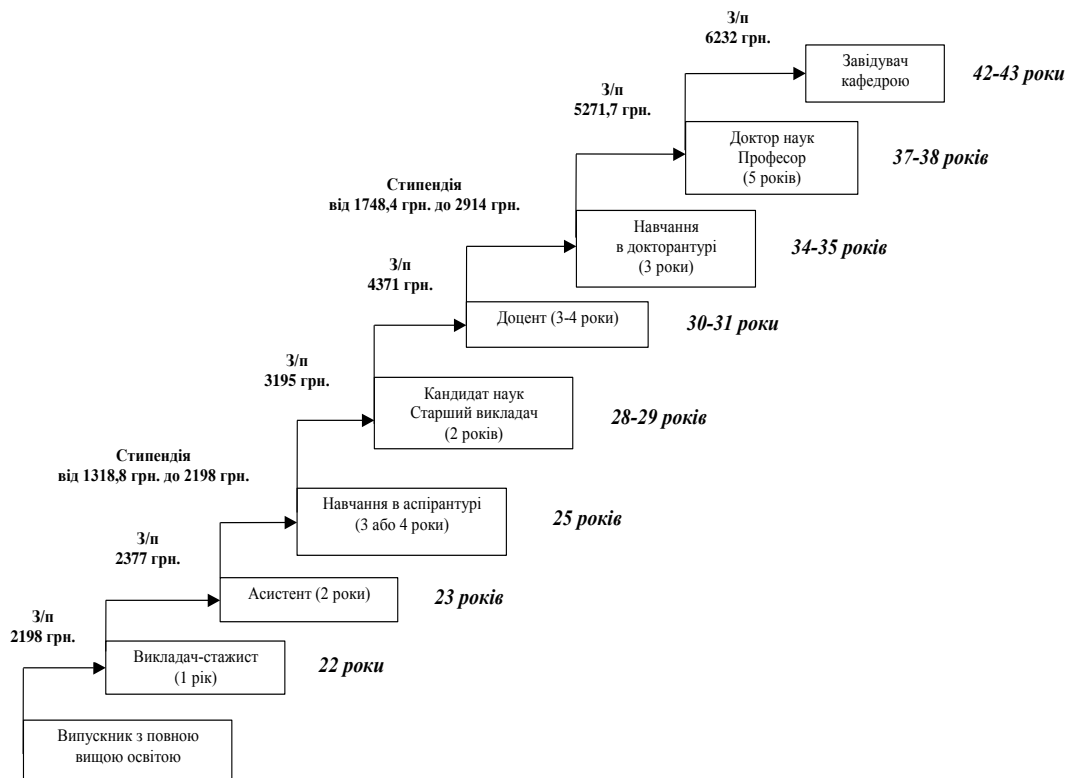


Рис. 2. Оптимальна модель науково-педагогічної кар'єри

Відповідно, за 5,5 років матеріальні втрати для асистента становитимуть:

— за формулою простих відсотків:  $(580,3 \cdot 12) \cdot (1 + 0,185 \cdot 5,5) = 14049,06$  грн<sup>1</sup>;

— за формулою складних відсотків:  $(580,3 \cdot 12) \cdot (1 + 0,185)^{5,5} = 17712,7$  грн.

Необхідно зазначити, що в результаті несвоєчасного захисту кандидатської дисертації втрачається також можливість присвоєння вченого звання доцента, за який передбачено виплату надбавки в розмірі 25 % від посадового окладу. В середньому, вчене звання присвоюють через 2,5—3 роки після захисту дисертаційного дослідження. У цьому випадку, за умови успішного закінчення аспірантури науково-педагогічний працівник 2 роки працював би на посаді старшого викладача, а після присвоєння вченого звання 3,5 років на посаді доцента. При цьому враховуємо, що згідно з чинним законодавством для присудження вченого звання науково-педагогічний працівник має останній календарний рік працювати на відповідній посаді [10]. Розмір щомісячних втрат у такому випадку суттєво зростає (табл. 1).

Таблиця 1

ЩОМІСЯЧНІ МАТЕРІАЛЬНІ ВТРАТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ВІД НЕСВОЄЧАСНОГО ЗАХИСТУ КАНДИДАТСЬКОЇ ДИСЕРТАЦІЇ

Посада	Тривалість	Матеріальні втрати	Розмір втрат, грн
Старший викладач	2 роки	у посадовому окладі	179
		у надбавці за вислугу років	17,9
		у доплаті за науковий ступінь	383,4
		<b>Всього</b>	<b>580,3</b>
Доцент (без вченого звання)	1 рік	у посадовому окладі	358
		у надбавці за вислугу років	35,8
		у доплаті за науковий ступінь	437,1
		<b>Всього</b>	<b>830,9</b>

<sup>1</sup> тут і далі в розрахунках використовується відсоткова ставка на рівні 18,5 %, що відповідає середньозваженій процентній ставці за довгостроковими вкладами фізичних осіб у гривні в 2012 році (за даними Національного банку України)

Доцент (з вченим званням)	2,5 років	у посадовому окладі	358
		у надбавці за вислугу років	35,8
		у доплаті за науковий ступінь	437,1
		у надбавці за вчене звання	728,5
		<b>Всього</b>	<b>1559,4</b>

Таким чином, загальні можливі матеріальні втрати для науково-педагогічного працівника внаслідок несвоєчасного захисту кандидатської дисертації та присвоєння вченого звання доцента становлять:

— за формулою простих відсотків:

$$[(580,3 * 12) * (1 + 0,185 * 2)] + [(830,3 * 12) * 1,185] + [(1559,4 * 12) * (1 + 0,185 * 2,5)] = 48714,47 \text{ грн};$$

— за формулою складних відсотків:

$$[(580,3 * 12) * (1 + 0,185)^2] + [(830,3 * 12) * 1,185] + [(1559,4 * 12) * (1 + 0,185)^{2,5}] = 50189,85 \text{ грн}.$$

Аналогічно розраховуємо втрати від несвоєчасного захисту докторської дисертації. У 2012 р. середній вік докторів наук на момент отримання диплома становив 47,5 років, тоді як середній вік докторанта 38 років. Отже, на момент випуску із докторантури особа досягає віку приблизно 40 років. Таким чином, отримаємо, що після закінчення докторантури науково-педагогічний працівник працює над дисертацією ще близько 7,5 років, втрачаючи можливість кар'єрного просування та, відповідно, недотримуючи доходи та інші переваги, які дають науковий ступінь доктора наук і вчене звання професора.

У результаті розрахунків встановлено, що щомісячні матеріальні втрати науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту докторської дисертації становлять від майже 1000 грн до 2022,7 грн (табл. 2).

Таблиця 2

**ЩОМІСЯЧНІ МАТЕРІАЛЬНІ ВТРАТИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА ВІД НЕСВОЄЧАСНОГО ЗАХИСТУ ДОКТОРСЬКОЇ ДИСЕРТАЦІЇ**

Посада	Тривалість	Матеріальні втрати	Розмір втрат, грн
Професор, завідувач кафедри (без вченого звання)	2,5 роки	у посадовому окладі	187
		у надбавці за вислугу років	37,4
		у доплаті за науковий ступінь	775
		<b>Всього</b>	<b>999,4</b>
Професор, завідувач кафедри (з вченим званням)	5 років	у посадовому окладі	187
		у надбавці за вислугу років	37,4
		у доплаті за науковий ступінь	775
		у надбавці за вчене звання	1023,3
		<b>Всього</b>	<b>2022,7</b>

Відповідно, загальні можливі матеріальні втрати для науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту докторської дисертації та присвоєння вченого звання професора становлять:

— за формулою простих відсотків:

$$[(999,4 * 12) * (1 + 0,185 * 2,5)] + [(2022,7 * 12) * (1 + 0,185 * 5)] = 64263,84 \text{ грн};$$

— за формулою складних відсотків:

$$[(999,4 * 12) * (1 + 0,185)^{2,5}] + [(2022,7 * 12) * (1 + 0,185)^5] = 75048,13 \text{ грн}.$$

Отже, встановлено, що відсутність мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку спричиняє недоотримання значних матеріальних вигод, що, в свою чергу, негативно впливає на їх продуктивність і діяльність вищого навчального закладу в цілому. В цьому випадку постає потреба в розробці та реалізації ефективної системи мотивації

до професійного розвитку, яка б дозволяла в оптимальні строки досягти суттєвого збільшення власного доходу. Оскільки віддача від інвестицій у людський капітал, зокрема у професійний розвиток, залежить безпосередньо від терміну його використання: чим раніше здійснено інвестиції у розвиток, тим довше вони приносять віддачу [2, с. 33].

Відповідно до розробленої моделі науково-педагогічної кар'єри, її вершина може бути досягнута за 20—21 рік (рис. 2). Більше того, заробітна плата завідувача кафедри перевищує заробітну плату викладача-стажиста в 2,8 разу, що є визначальним мотивуючим фактором до здійснення професійного розвитку, тому що основним мотивом у цьому випадку виступає задоволення матеріальних потреб шляхом зростання рівня доходів.

Крім того, доведено, що досягти найбільшої віддачі від інвестування у професійний розвиток можливо лише при умові надання працівнику можливості повної реалізації отриманих знань і вмінь у практичній діяльності та створення позитивного мотиваційного клімату і зацікавленості працівника як у власному розвитку, так і у реалізації отриманих знань на практиці [4, с. 50].

**Висновки.** Доведено, що ефективний професійний розвиток науково-педагогічних працівників потребує належної мотивації. Проведений аналіз діяльності аспірантури і докторантури дає право стверджувати, що в Україні досить часто недотримуються законодавчо встановлені терміни навчання, що знижує їх ефективність і породжує недоотримання науково-педагогічним працівником матеріальних і моральних вигод. У роботі запропоновано вибудовувати мотивацію науково-педагогічних працівників до професійного розвитку на основі оптимальної моделі науково-педагогічної кар'єри та оцінки втрачених матеріальних вигод в результаті несвоєчасного захисту дисертаційних робіт і присвоєння вчених звань на рівні окремого науково-педагогічного працівника. Напрямом подальших досліджень може стати оцінка матеріальних втрат від несвоєчасного здобуття наукових ступенів і вчених звань на рівні вищого навчального закладу та держави в цілому.

### Література

1. Бірюкова М.В. Аспірантура і докторантура як механізми формування інтелектуального потенціалу держави: [з досвіду ХГУ «НУА»] / М.В. Бірюкова // Вища школа. — 2010. — № 2. — С. 52—59.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Т-во «Знання»; КОО, 2004. — 254 с.
3. Жекунова Н.О. Стан та структура підготовки наукових кадрів в Україні: аналіз та динаміка / Н.О. Жекунова // Економіка промисловості. — 2012. — № 1—2 (57—58). — С. 397—402.
4. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О.В. Захарова. — Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ, 2010. — 378 с.
5. Ланська С.П. Безперервність професійного розвитку працівників як чинник соціально-економічного розвитку держави / С.П. Ланська // Бізнесінформ. — 2011. — № 7 (2). — С. 102—104.
6. Перерва П.Г. Науково-інноваційний потенціал України та сучасні проблеми його використання / П.Г. Перерва, О.В. Жегус. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Natural/vcpi/TPtEV/2011\\_26/statiya/Pererva.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Natural/vcpi/TPtEV/2011_26/statiya/Pererva.pdf)
7. Підготовка наукових кадрів у 2012 році: Статистичний бюлетень. — К.: Державна служба статистики України, 2013. — 32 с.
8. Пігуль Н.Г. Роль вищої освіти у реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / Н.Г. Пігуль, О.В. Люта // Інноваційна економіка. — 2011. — № 1(20). — С. 13—18.
9. Поліщук О.О. Наука в дослідницькому університеті: чому аспіранти залишають роботу над дисертаціями? / О.О. Поліщук. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vonu\\_sip/2012\\_1/pdf/060068.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vonu_sip/2012_1/pdf/060068.pdf)
10. Про затвердження Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента: Постанова кабінету Міністрів України від 27 грудня 2008 р. № 1149 — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1149-2008-%D0%BF>
11. Тоцька О. Шляхи підвищення ефективності процесу управління діяльністю аспірантури / О. Тоцька // Вісник Львівського університету. Серія економічна. — 2010. — Вип. 44. — С. 262—268.
12. Черниш О.В. Освіта як фактор розвитку трудового потенціалу / О.В. Черниш // Ринок праці та зайнятість населення. — 2010. — № 3. — С. 24—26.
13. Irena Macerinskiene, Birute Vaiksnoraite. The role of higher education to economic development // Vadyba / Management. — 2006. — № 2. — P. 82—90.

Стаття надійшла до редакції 23.05.2014 р.