

Васильєва О. О.

доктор економічних наук, доцент

Білецька О. В.

студентка

Національний університет «Запорізька політехніка»

м. Запоріжжя, Україна

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Одним із важливих питань сучасної вищої освіти є соціальний статус та кваліфікаційний рівень науково-педагогічних працівників. Трансформація суспільних відносин передбачає провідну роль особистості у структурі суспільства, відтак вирішальним фактором в системі вищої освіти є людські та інтелектуальні ресурси, що забезпечують ефективну роботу всього закладу вищої освіти в цілому та якості наданих освітніх послуг. Мотивація праці науково-педагогічного персоналу є ключовим засобом розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Сучасна сфера освіти формується таким чином, щоб постійно підвищувати мотивацію педагогів до інноваційної діяльності, оскільки саме вони безпосередньо втілюють інновації у професійній діяльності.

Задоволеність працею є рушійною силою професійного зростання та саморозвитку науково-педагогічних кадрів, індикатором ефективності всієї діяльності закладу вищої освіти, а також причиною його майбутніх соціальних та економічних досягнень, задоволеність, у свою чергу, залежить від багатьох чинників, умов і причин. Виділяють різні аспекти задоволеності працею: соціально-психологічний клімат, гігієнічні фактори (умови праці та побуту, графік роботи, ергономічність робочого місця, розмір оплати праці), фактори-мотиви (можливість виявлення ініціативи, професійні досягнення, відповідальність за особистий та корпоративний результат).

Фактори задоволеності працею за характером та ступенем дії поділяють на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивні фактори – це умови зовнішнього, об'єктивного характеру, які визначають те, як людина сприймає себе та результати своєї праці крізь призму свого місця та ролі в системі більш високого рівня (галузі та сфери діяльності, міста, села, регіону, країни). Ці фактори відносять до макроекономічних та політичних. Слід відзначити вагомість таких факторів, як престижність педагогічної діяльності, рівень зайнятості, соціальна значущість праці педагога, затребуваність педагогічної професії на регіональному ринку праці. Особливе значення має і державна політика в галузі. Зокрема, задоволеність працівників закладу вищої освіти своєю працею певним чином залежить від пріоритетів політики державних органів влади у сфері вищої та післядипломної освіти. Ці пріоритети, у свою чергу, виражаються через обсяг та структуру бюджетного фінансування - як у межах державного замовлення, так і за допомогою використання різних грантових проектів та програм, сприяють

культурному, патріотичному, фізичному, науково-інноваційному вихованню молоді. Таким чином, об'єктивні чинники формують сприйняття педагогом стану та тенденцій розвитку навчально-виховного процесу загалом.

Суб'єктивні фактори - це умови внутрішнього, суб'єктивного характеру, які впливають на те, як людина сприймає себе та результати своєї праці крізь призму справедливості оцінки роботодавцем її роботи та результатів своїх особистих очікувань від трудової діяльності. Суб'єктивні фактори - це мікроекономічні фактори і суто особистісні, індивідуальні. До суб'єктивних факторів належать такі змінні, як, наприклад, оцінка співробітником свого матеріального становища, сприйняття своїх ціннісних орієнтацій, психоемоційний стан від спілкування у трудовому колективі.

Рівень матеріальної забезпеченості домогосподарства істотно впливає на суб'єктивне сприйняття та задоволеність педагога своєю працею. Якщо батько-педагог не в змозі на свою зарплату забезпечити повноцінний зміст та розвиток (матеріальний, культурний, духовний, фізичний) своїх дітей, він може від цього відчувати провину та невдоволення, а отже, відчуття незадоволеності результатами своєї діяльності.

Ціннісні орієнтації, поряд з матеріальним становищем, очевидно, є основними чинниками задоволеності педагога своєю працею. Основні ціннісні орієнтації науково-педагогічних працівників:

- безумовна відданість своїй професії;
- ініціативність;
- креативність;
- прагнення до постійного самовдосконалення у своїй професії;
- готовність навчати та виховувати молодь;
- широка культурна ерудиція;
- філантропія;
- патріотизм;
- чесність;
- добросовісність;
- порядність;
- інтелігентність як сукупність моральних та етичних якостей.

– На результати будь-якої діяльності поряд із задоволеністю певний вплив має мотивація праці, під якою розуміють спонукання працівників до дії, через їх задоволення власних потреб, а стимулювання - це комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності праці та її якості. Стимулами виступають будь-які блага (потреби людини), отримання яких забезпечує трудова 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. Специфіка формування професійної мотивації науково-педагогічних працівників визначається емоційним характером педагогічної та дослідницької

діяльності, залежністю багатьох процесів від особистісних характеристик педагогів та студентів, рівнем комунікативності педагога, необхідністю регулярної безперервної самоосвіти та саморозвитку.

За своїм характером науково-педагогічна праця відноситься до категорії високоінтелектуальних і соціальнозначущих видів діяльності з широким спектром функціональних обов'язків, яка повинна стимулюватися відповідно до складної структури, що утворюють її мотиви. Формування ефективної системи стимулювання працівників за трудову діяльність передбачає застосування як матеріальних, так і нематеріальних форм винагороди персоналу. Максимального мотиваційного ефекту можливо досягти лише за умови їх спільного використання. Окремо один від одного вони здатні здійснювати лише тимчасовий мотиваційний ефект. Завдання ефективного менеджменту ж полягає в досягненні довгострокового позитивного ефекту [1, с. 185].

Провідні мотиви та мотивація педагогічного працівника відіграють важливу роль у реалізації його творчого та особистісного потенціалу, впливають на ефективність самої педагогічної діяльності й допомагають уникнути емоційного та психічного виснаження. Установки та мотиви педагога значним чином формують його статус у колективі і ставлення до нього колег та студентів [2, с. 34].

Діяльність науково-педагогічних працівників є високоінтелектуальною і суспільно значущою, характеризується великою кількістю функціональних обов'язків і завдань. Тому важливо, щоб вона стимулювалась в узгодженні зі складною структурою мотивів. Критично важливим завданням керівника закладу вищої освіти є розробка і використання гнучкої системи нематеріальної мотивації науково-педагогічних працівників, розробка та впровадження широкого спектру практичних способів стимулювання і мотивації працівників з врахуванням індивідуальних потреб кожного працівника.

Отже, основним фактором, що впливає на підвищення продуктивності науково-педагогічної праці, є мотивація персоналу. Для ефективного управління мотивацією необхідно поєднувати матеріальні методи стимулювання з нематеріальними.

Література:

1. Остапчук Т. П., Бірюченко С. Ю., Боровська А. О. Мотивація науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти як функція управління персоналом. Соціальна економіка. 2020. Вип. 60. С. 181-191.
2. Заїка, В. М., Басенко, Р. О. Особливості мотивації педагогічної діяльності як чинник становлення особистості в освітньому інноваційному середовищі. Імідж сучасного педагога. 2022. 2(203). С. 30-35.