

УДК 378:005.96:331.101.3

Шитікова Л.В.¹, Пахомова Д.С.²

¹ канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр.БТЕ-0811 НУ «Запорізька політехніка»

МОТИВАЦІЙНІ ПРОГРАМИ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ І СПІВРОБІТНИКІВ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ РЕСУРС СТАЛОГО РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТУ

Сучасна система вищої освіти потребує інноваційних підходів до управління персоналом, оскільки саме якість роботи викладачів і адміністративного складу визначає успіх університету. Сталий розвиток закладу вищої освіти можливий лише за умови високої мотивації працівників, яка сприяє підвищенню академічної продуктивності, науковим досягненням та задоволеності студентів.

Мотивація персоналу – це не лише засіб підвищення ефективності, а й стратегічний інструмент, що забезпечує довгостроковий розвиток університету, зокрема через залучення та утримання кваліфікованих фахівців. Вона має комплексний характер, поєднуючи матеріальні та нематеріальні стимули, що створюють середовище для безперервного професійного та особистісного зростання.

Для стабільного розвитку університету важливо впроваджувати комплексні мотиваційні програми, які охоплюють різні аспекти роботи персоналу.

Матеріальні стимули – це не лише конкурентні зарплати, а й премії за досягнення, гранти на дослідження, фінансування професійних курсів, а також підтримка у вирішенні житлових питань. Також важливо розглянути додаткові соціальні пакети, такі як медичне страхування, забезпечення участі у міжнародних конференціях та надання можливостей для академічної мобільності.

Нематеріальні стимули включають можливості для кар'єрного зростання, стажування за кордоном, участь у міждисциплінарних дослідницьких проєктах, доступ до сучасних освітніх ресурсів. Викладачам також важливо мати можливість брати участь у розробці нових навчальних програм, що сприяє їхній залученості та підвищує якість освітнього процесу.

Соціальні фактори включають створення комфортного робочого середовища, підтримку ініціатив співробітників, розвиток корпоративної культури, проведення тимбіндінгів, а також запровадження програм психологічної підтримки для зменшення рівня стресу та професійного вигорання.

Такий підхід не лише підвищує ефективність роботи викладачів, а й допомагає запобігати професійному вигоранню, що в довгостроковій перспективі позитивно впливає на якість освіти. Досвід провідних університетів світу та України підтверджує, що системний підхід до мотивації персоналу суттєво впливає на якість освіти.

Серед успішних практик можна виділити:

- грантові програми для підтримки наукової діяльності;
- гнучкий графік роботи та можливість дистанційного викладання;
- внутрішні конкурси на педагогічні інновації;
- створення професійних спільнот для обміну досвідом та розвитку інноваційних освітніх методик.

Мотивовані викладачі не лише активніше залучатимуться до навчального процесу, а й продуктивніше займатимуться наукою та зможуть ефективніше взаємодіяти зі студентами.

Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій у роботу університету також є важливим кроком до його сталого розвитку. Вони не лише оптимізують управлінські процеси та підвищують ефективність комунікації, а й відкривають нові можливості для професійного зростання викладачів і співробітників. Зокрема, використання Learning Management Systems (LMS), хмарних сервісів для проведення дистанційного навчання та інструментів штучного інтелекту значно спрощує освітній процес.

Однак успіх таких змін залежить від правильної мотивації персоналу. Наприклад, залучення викладачів до розробки цифрових курсів, надання їм доступу до сучасних ІТ-інструментів, а також проведення навчальних

тренінгів щодо використання новітніх технологій у викладанні є ключовими складовими ефективної цифрової трансформації університету.

Важливо розуміти, що різні категорії співробітників мотивуються по-різному. Наприклад:

1. Молоді викладачі часто шукають можливості для кар'єрного зростання, тому для них важливі стажування, менторські програми чи доступ до IT-інструментів для досліджень.

2. Досвідчені викладачі можуть бути зацікавлені в академічних відпустках для написання монографій або участі в міжнародних конференціях.

3. Адміністративний персонал може бути більш зацікавлений у спрощенні рутинних процесів завдяки автоматизації, можливості підвищення кваліфікації та соціальних гарантіях.

Тому унікальний підхід до кожної групи – це ключ до успіху. Гнучка система мотивації дозволяє залучати найкращі таланти, створюючи умови для їхнього професійного зростання.

Найголовніше – це створити таку атмосферу, де інновації стають частиною корпоративної культури. Коли викладачі бачать, що їхні ідеї підтримуються, коли вони можуть брати участь у спільних проєктах з IT-фахівцями або навіть отримують можливість розробляти власні онлайн-курси – це дає справжній поштовх до розвитку.

Поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, врахування індивідуальних потреб працівників та створення умов для їхнього професійного розвитку допоможе знизити опір нововведенням і сприятиме формуванню відкритої до змін корпоративної культури.

Інвестиції в мотивацію персоналу та розвиток цифрових компетенцій – це інвестиції в успішне майбутнє університету. Комплексний підхід до мотивації, що враховує як матеріальні, так і нематеріальні аспекти, дозволяє не лише підвищити ефективність роботи співробітників, а й зробити університет конкурентоспроможним на світовій освітній арені. Мотиваційні програми сприяють створенню позитивного робочого середовища, залученню талановитих фахівців і підвищенню якості освітнього процесу.

Успішні університети майбутнього – це ті, що цінують своїх викладачів, надають їм можливості для зростання та створюють сприятливі умови для їхньої роботи. Саме тому розробка та впровадження ефективних мотиваційних стратегій є ключовим чинником сталого розвитку закладів вищої освіти.