

УДК 331.2:378.12
ББК 65.26

Обмок О.Г.

ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ВИСОКОПРОДУКТИВНОЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Національний університет біоресурсів
і природокористування,
Кабінет Міністрів України,
03041, Київ,
вул. Героїв Оборони, 15,
тел.: 5278361,
факс.: 442577155,
e-mail: rektorat@nauu.kiev.ua

Анотація. Розглянуто особливості оплати праці у вищих навчальних закладах, охарактеризовано чинники мотивації викладачів до високопродуктивної науково-педагогічної діяльності. Наведено пропозиції щодо диференціації показників рейтингу за науковим ступенем і вченим званням.

Ключові слова: оплата праці, мотивація, рейтинг, науково-педагогічна діяльність.

Annotation. The peculiarities of wages in institutions of higher education were distinguished, the forces of lecturers' motivation to scientifically-pedagogical activity were characterized. The proposition of differentiation of rating figures for academic degrees and

Обмок О.Г. Оплата праці в системі мотивації високопродуктивної науково-педагогічної діяльності academic titles were adduced.

Key words: wage, motivation, rating, scientifically-pedagogical activities.

Вступ. Сучасний етап суспільного розвитку характеризується стрімким розвитком науково-технічного прогресу. У процесі НТП постійно модифікуються засоби виробництва й технологічні процеси, змінюються характер і зміст праці, розвиваються нові галузі знань, наука перетворюється в неопосередковану виробничу силу суспільства. Однією з існуючих рис науково-технічного прогресу є розвиток системи вищої освіти, яка є ключовим напрямом соціально-економічного розвитку країни, оскільки інтелект – основний перспективний і високоефективний ресурс розвитку.

Якість освіти залежить від кваліфікації викладацького складу вузу, простіше кажучи, від якості праці викладачів, яка, у свою чергу, залежить від мотивації їх діяльності.

Постановка завдання: виявлення особливостей оплати праці у вищих навчальних закладах і впливу оплати праці викладацького персоналу на якість освіти; характеристика чинників мотивації викладачів до продуктивної наукової діяльності.

Заробітна плата та мотивація праці завжди знаходилися в центрі уваги вчених. Розвиток теорії заробітної плати пов'язаний з іменами західних учених – А.Сміта, Д.Рикардо, К.Маркса, Дж.Б.Кларка, Дж.Гелбрейта, К.Джині, Р.Барра.

Розробкою різних аспектів оплати праці займаються українські вчені: А.Батура, Д.Богіня, Т.Кір'ян, А.Колот, Т.А.Костишина, В.Лагунін, В.Нижник, Н.Павловська, І.Петрова, М.Семикіна, Л.П.Червінська, М.Шаповал, Л.Шевченко та інші, а також російські дослідники: Л.Абалкін, Е.Я.Брегель, Н.Вишневіч, Н.А.Волгін, Г.Дублянська, В.Куликов, Р.Капелюшников, М.Магура, Г.Ш.Мухаметов, А.Соболевська, В.І.Фільєв, Р.Яковлев та інші.

Проте питання оплати праці та її мотивації у вузах розглядаються рідко, дослідження цієї проблеми обмежені й потребують серйозної уваги.

Результати. Освіта як елемент системи людського розвитку сприяє розширенню можливостей індивіда в набутті знань і професійних умінь, покращенню якості життя, активізації соціального прогресу, забезпечує формування та розвиток людського капіталу, виступає каталізатором економічного зростання.

На сьогоднішній день між вищими закладами освіти існує невидима, але жорстка конкуренція за виживання. Це є стимулом, рушійною силою до підвищення якості освіти. Якість освіти визначається якістю роботи педагогічного колективу вищого навчального закладу, яка, у свою чергу, зумовлена матеріальною зацікавленістю кожного окремого викладача.

Таким чином, на сучасному етапі кожний вуз змушений піклуватися про підвищення ефективності викладацької праці, що, як і в будь-якій сфері народного господарства, можливе лише за рахунок належної мотивації праці.

Мотивація праці, безумовно, вважається вирішальним чинником забезпечення досягнення відповідних цілей, спонукання людей до праці, є об'єктивною й необхідною умовою її розвитку в трудовій діяльності, ефективності праці.

Поняття “мотивація” є відправним пунктом в ієрархії цінностей людини стосовно її трудової поведінки. Категорію “мотивація” вперше використав А.Шопенгауер у статті “Чотири принципи достатньої причини”. Мотивація являє собою набір основних мотивів і відповідних варіантів реакцій поведінки на ці мотиви, що спонукають до здійснення певних дій. В економічній науці є велика кількість визначень категорії “мотивація” і всі вони зводяться до того, що мотивація – це ставлення особистості до певного виду діяльності, сформоване під впливом зовнішніх і внутрішніх стимулів [1].

Внутрішня мотивація визначається значущістю, корисністю даного виду роботи для суспільства. Внутрішні чинники трудової мотивації залежать від освіти, кваліфікації, професійних здібностей, системи цінностей, соціального становища працівника.

Система мотивації викладацької праці має свої особливості, що зумовлені творчим характером праці. Науково-педагогічний персонал вищих навчальних закладів, окрім навчальної роботи, займається науковою, дослідницькою, впроваджувальною роботою, яка передбачає прояв творчих засад.

Творчість, на відміну від трудової діяльності, не залежить від фізичної потреби, задовольняти яку призначений продукт праці. Набуття працею творчого характеру пов'язане зі змінами причин діяльності – замість задоволення матеріальних потреб на перший план виступає втілення універсальних можливостей людини як соціального суб'єкта. Для людини (науковця) вирішальним мотивом й умовою діяльності стає самооцінка, визнання його творчих, наукових досягнень.

У науковій діяльності має місце самомотивація, коли наукова праця дозволяє людині реалізувати її творчий потенціал, приносить задоволення. Самомотивація персоналу має потужну спонукальну силу: якщо працівник сам прагне результативних творчих досягнень, а не знаходиться під впливом зовнішніх чинників, то це є найбільш ефективним для підвищення результативності наукової діяльності.

Зовнішніми чинниками мотивації є рівень оплати праці, умови праці, соціально-психологічний клімат у колективі, соціальні гарантії, можливість кар'єрного росту, можливість отримання кредиту та інше.

Здебільшого вважається, що першочергове місце в системі мотивації інтелектуального й трудового потенціалу належить заробітній платі (зовнішній фактор).

Заробітна плата – одна з найскладніших економічних категорій і соціально-економічних явищ. Вона виступає стимулюючим засобом покращення результатів праці педагогів, оскільки створює матеріальну зацікавленість у підвищенні рівня освіти й професійної майстерності, сприяє привабливості і закріпленню педагогічних кадрів у закладах освіти, підвищенню їх матеріального благополуччя.

Особливість оплати праці у вищих закладах освіти полягає в тому, що досить важко визначити затрати праці, понесені викладацьким персоналом у процесі роботи. Складність цієї проблеми полягає в тому, що результати праці педагогічного персоналу не знаходять матеріального втілення, як у сфері матеріального виробництва, а виражаються в підвищенні освітнього та культурного рівня населення.

Відмінність і складність визначення вартісної оцінки результатів діяльності науково-педагогічного персоналу полягає в тому, що, по-перше, частину праці, яка являє собою раніше набуті й застосовані знання в даній роботі, неможливо визначити у вартісній формі, оскільки не відомі першочергові затрати на їх отримання. Отже, можна сказати, що на цю величину затрат вартість завжди буде менша. Сучасний викладач має бути висококваліфікованим педагогом, вихователем й успішним науковцем. При цьому необхідно відмітити, що наукова робота включає в себе публікування статей у журналах, участь у конференціях, видання підручників, монографій, посібників. Усе це викладач здійснює за свій рахунок. Ці затрати також не враховуються при оцінці вартості праці науково-педагогічного персоналу.

По-друге, наукові дослідження мають творчий характер і не завжди науковець досягає позитивних результатів. Але негативні результати також приносять користь – вони вказують на помилки, і наступні дослідження ведуться з урахуванням знання цих помилок. До того ж іноді вони неминучі. Та затрати на отримання хибних результатів не враховуються у вартість наступних робіт, незважаючи на те, що вони є невід’ємним елементом для досягнення ефективного результату.

В усі часи в центрі уваги керівників вузів знаходилося питання пошуку об’єктивних і достовірних показників (критеріїв), що найбільш повно будуть визначати

Обмок О.Г. Оплата праці в системі мотивації високопродуктивної науково-педагогічної діяльності ефективність праці викладачів.

Оцінити якість навчально-виховного процесу за допомогою кількісних показників дозволяє методика рейтингу суб’єктів діяльності.

Рейтинг (від англ. Rating – оцінка, норма, ціна) – це індивідуальний числовий показник оцінки досягнень окремого суб’єкта в класифікаційному списку, який щороку складається експертами відповідної галузі.

Рейтингова система оцінки діяльності науково-педагогічних працівників використовується в багатьох закладах освіти в Росії та США. На основі зарубіжного та вітчизняного досвіду й аналізу літератури з питань оцінки праці науково-педагогічного персоналу в Національному аграрному університеті було розроблено та введено рейтингову систему (автор методики – А.В.Шостак) [2].

Отримані результати рейтингової оцінки дозволяють кожному викладачеві об’єктивно оцінити свою роботу і, урахувавши недоліки, правильно планувати свою діяльність на майбутнє. Така оцінка позитивно відобразиться на прагненні викладачів до підвищення своєї наукової кваліфікації, професіоналізму, що сприятиме підвищенню якості підготовки спеціалістів і росту рейтингу університету. Рейтингова оцінка також може використовуватися при проведенні конкурсного відбору претендентів на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу й призначенні стимулюючої надбавки до заробітної плати.

Відповідно до ст. 58 Закону України “Про освіту” рейтингова оцінка діяльності викладачів колективу вузу дає можливість застосовувати різні форми заохочень для викладачів, які займуть більш високі місця в рейтингу.

Кожного року показники рейтингу в Національному університеті біоресурсів і природокористування вдосконалюються. Так, потребує додаткового дослідження питання диференціації показників за науковим ступенем і вченим званням. Некоректно оцінювати трудові досягнення асистента й професора за єдиними критеріями тому, що

асистент не має можливості виконувати такі види робіт, як участь у науково-методичних комісіях, експертних радах, участь у редколегіях фахових наукових видань та інше. А отже, не може підвищити свій рейтинг за рахунок цих показників. Тому ця методика потребує подальшого вдосконалення.

Загалом рейтингова методика покликана не лише оцінити й проконтролювати якість освіти й ефективність роботи викладачів, а й підвищити мотивацію діяльності викладачів. При цьому на мотивацію впливають як внутрішні (підвищення самооцінки, визнання), так і зовнішні (надбавки до зарплати відповідно до рейтингу) фактори.

І до сьогодні немає єдиної думки, який із цих чинників є більш ефективним у системі мотивації. Так, Елфі Кон вважає, що прагнення до вдосконалення знаходиться по один бік, а прагнення отримати винагороду за працю – по інший. І якщо наголосити працівникові, що його заробіток буде залежати від продуктивності праці або від рейтингу ефективності, то його увага й зусилля будуть сконцентровані виключно на цих критеріях. Він категорично критикує думку Монро Хегеля, який зазначав: “Если награда существенна, люди будут в точности исполнять то, что от них требуется” [3].

Ніякі штучні стимули не можуть порівнятися з внутрішньою мотивацією в досягненні вдосконалення праці. Науковців, що повністю захоплені своєю працею, тішить достойна оплата праці, але працюють вони не заради грошей, а тому, що отримують задоволення від своєї роботи й своїх досягнень.

Існує навіть думка, що чим більше керівництво зосереджує увагу на грошовій винагороді за високі досягнення в роботі, тим нижча зацікавленість працівників у цій роботі.

З точки зору психології, для досягнення найкращого ефекту необхідно просто поєднувати внутрішні й зовнішні стимули. Але в реальності все складніше. Насправді керівництву досить важко знайти вагомні аргументи й спрямувати в необхідне русло поведінку працівників.

Висновки. Освіта сприяє нарощуванню інтелектуального потенціалу суспільства, удосконаленню виробництва і, як результат, поліпшенню рівня життя населення. Рівень та якість освіти значною мірою залежить від кваліфікації освітян (викладачів) і, як у будь-якій сфері діяльності, від продуктивності праці. Продуктивність праці, у свою чергу, залежить від стимулів і мотивів праці.

Вважається, що найдієвішим фактором мотивації працівника є заробітна плата. Але в специфічній сфері науки й освіти є особливості та проблеми із точним і справедливим визначенням вартості робочої сили (праці, наданих послуг), а отже, і складності із справедливою виплатою заробітної плати. Крім того, діяльність викладачів має творчий характер, і вирішальним мотивом й умовою діяльності стає самооцінка, визнання його досягнень у суспільстві.

Постає питання коректного й найбільш ефективного поєднання внутрішніх стимулів праці та матеріальної винагороди як зовнішнього фактора мотивації.

Керівникові важливо створити психологічно комфортні умови праці, заохочувати розвиток здорової конкуренції викладачів-науковців, застосувати в системі мотивації індивідуальні оцінки праці (рейтинг).

Однак у той самий час можна розглядати ситуацію з іншого боку: деякі вчені вважають, що найперший спосіб знищити співробітництво та взаємодію між робітниками – це змусити людей змагатися за винагороду або порівнювати їх один з одним. Працівники починають розглядати своїх колег як перешкоду на шляху до свого власного успіху. І конкуренція може ускладнювати негативні тенденції в колективі [3].

Тому “правою рукою” кожного керівника, який хоче створити ефективну систему мотивації, має бути кваліфікований психолог, що допоможе відтворити в колективі необхідний для роботи клімат, грамотно поєднавши всі фактори мотивації праці.

1. Бурик А. Ф. Формування мотивації праці в аграрних підприємствах./ А.Ф.Бурик. – Умань: Візаві, 2009. – 178 с.
2. Мельничук Д. А. Методика оценки эффективности труда научно-педагогических работников и структурных подразделений в Национальном аграрном университете Украины / Д.А.Мельничук, И.И.Ибатуллин, А.В.Шостак // Науковий вісник НАУ.– К. : Вид-во НАУ, 2002. – С. 9–31.
3. Системы оплаты труда / под ред. Р.Пискотина, пер. с англ. Н. Захаревич. – М. : Мальпина Бизнес Букс, 2007. – 212 с.
4. Шишкін В. Матеріальне стимулювання працівників / В. Шишкін // Праця і закон.– 2009. – №2(110). – С. 14–16.
5. Якушева К. В. Стимулирование качества педагогического труда / К. В. Якушева // Повышение эффективности системы оплаты труда в непроеизводственной сфере : сборник науч. трудов. – М., 1987. – с.11–21.

Рецензенти:

Мартиненко В. П. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів НУБіП України;

Савчук В. К. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри статистики та економічного аналізу НУБіП України.