

УДК 331.101.3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*С. М. Макаренко, к. е. н., makar0684@gmail.com,
Т. С. Казакова, асистент, textil.ks@gmail.com,
О. Д. Прокопчук, студентка, elenaprkrck@gmail.com,
Херсонський державний університет*

Виявлено особливості проведення світових та вітчизняного рейтингів оцінювання закладів вищої освіти. Проведено аналіз основних показників діяльності закладів вищої освіти. Визначено основні умови максимізації вірогідності інвестування у професійний розвиток. Досліджено особливості щорічного рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: світові рейтинги, науково-педагогічні працівники, професійні компетентності, лінійна регресія, інвестиції у професійний розвиток, фінансова окупність, мотивація персоналу.

Постановка проблеми. У сучасних умовах постійного зростання рівня конкуренції між закладами вищої освіти ключовою складовою успіху стає забезпечення перманентного зростання професійних компетентностей науково-педагогічних працівників як основи надання якісних послуг здобувачам вищої освіти. Кожен керівник закладу вищої освіти, що прагне забезпечити ефективне функціонування не лише в короткостроковій, а й в довгостроковій перспективі, повинен постійно впроваджувати заходи, пов'язані з оновленням здобутих знань і підвищенням професійної компетентності підлеглих працівників. Зазначене можливе лише при розробці та запровадженні обґрунтованої системи мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку, що і визначило актуальність теми дослідження, її завдання та зміст.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження специфіки мотивації до професійного розвитку персоналу проводили у своїх аналітичних працях як фахівці органів державної влади (Державна служба статистики України, Міністерство освіти і науки України) [8, 10, 14], так і представники наукової спільноти: Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк [1], О. О. Герасименко [3], Б. А. Камінський [4], Н. М. Олійник [5], Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик [7], О. Г. Об-

мок [8], Г. Півняк, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась [11], О. В. Скібіцька [16]. Незважаючи на вагомий напруження, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу, особливо щодо визначення обґрунтованої методики рейтингового оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу та удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку.

Формулювання мети статті. Метою даної статті є дослідження особливостей функціонування закладів вищої освіти та удосконалення процесів рейтингового оцінювання та мотивації персоналу до професійного розвитку в закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Удосконалення процесів мотивації праці персоналу, в тому числі й науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, є одним з найважливіших елементів забезпечення ефективного функціонування та розвитку суб'єктів господарювання усіх форм власності. Відсутність обґрунтованої системи оцінювання ділової активності й належних засобів мотивації на кожному етапі науково-педагогічної кар'єри може призвести до втрати стимулів підлеглими працівниками до перманентного самовдосконалення й якісного та своєчасного виконання покладених на них функціональних обов'язків.

Проведений автором [1, с.123] порівняльний аналіз найбільш відомих світових рейтингів закладів вищої освіти (The Times Higher Education World University Rankings, The Academic Ranking of World Universities, The QS World University Rankings) свідчить, що основним чинником забезпечення високої конкурентоспроможності закладів вищої освіти в світі виступає наукова та дослідницька діяльність. Водночас, при складанні рейтингів закладів вищої освіти в Україні враховуються переважно кількісні, а не якісні показники, зокрема: кількість кандидатів (докторів філософії) та докторів наук, професорів і доцентів серед штатних співробітників закладів вищої освіти; членство вітчизняного закладу вищої освіти в міжнародних об'єднаннях закладів вищої освіти; ресурсне забезпечення освітнього процесу; кількість наукових публікацій, які опубліковані в закордонних виданнях тощо [1, с.123]. Зазначене вище призвело до того, що основним завданням топ-менеджменту закладів вищої освіти стала кількісна підготовка здобувачів вищої освіти без врахування сучасних тенденцій на відповідних ринках трудових ресурсів. Як наслідок, не завжди випускники, навіть з високим рівнем підготовки за обраними спеціальностями, відповідають професійним компетентностям, які висуваються до даної кваліфікації на ринку трудових ресурсів. Указане може призвести до зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, та втрати стимулів до здобуття якісних знань у навчальних закладах. Ключовим завданням більшості інтелектуально обдарованої молоді може стати не здобуття знань, навичок, компетентностей за актуальними напрямками діяльності, а фактичне отримання диплома як основи для кар'єрного зростання.

Отримані висновки підтверджуються матеріалами, що були опубліковані Всесвітнім економічним форумом стосовно рейтингу країн світу за Індексом глобальної конкурентоспроможності у 2017–2018 роках [12]. Незважаючи на відносно високі позиції за складовою «вища освіта та професійна підготовка» (35 місце у 2017–2018 роках серед 137 країн світу), оцінка якості шкіл менеджменту є дуже низькою (88 місце). Низьким є і ступінь підготовки персоналу при

навчанні за місцем роботи (88 місце). Також за рівнем початкової освіти Україна займає 51 місце. І це не зважаючи на той факт, що за наявністю учених та інженерів Україна займає 25 місце.

Проведений вище аналіз свідчить про те, що, незважаючи на наявність відносно великої кількості вчених та інженерів в Україні спостерігається низька якість науково-дослідних інститутів (60 місце) та здатність до інновацій (51 місце), що підтверджується не лише майже відсутністю співпраці університетів та промисловості в дослідженнях та розробках (73 місце), низьким рівнем витрат компаній на дослідження і розробки (76 місце) та державних закупівель високотехнологічної продукції (96 місце), а й фактичною неможливістю втримати й залучити таланти до господарської діяльності (відповідно 129 та 106 місця). Тобто, знання, отримані сучасною науковою спільнотою, яка залишилася в Україні, починають мати теоретичний характер та є неможливими для ефективного використання бізнесом у сучасних умовах нестабільного внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища.

Для більш детального дослідження проведемо аналіз основних показників діяльності вищих навчальних закладів України (табл. 1). Результати проведеного аналізу в таблиці 1 свідчать, що кількість студентів, які здобувають вищу освіту за обраною спеціальністю, невпинно скорочується. У 2015/2016 навчальному році в порівнянні з 2010/2011 навчальним роком зменшення складало від 33,3% або на 0,69 млн осіб у закладах вищої освіти III–IV рівнів акредитації до 34,5% або на 121,3 тис. осіб у закладах вищої освіти I–II рівнів акредитації. Водночас, кількість закладів, що готують майбутніх фахівців, скоротилася лише від 12,7% серед закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації до 23,2% серед закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації. Зазначене пов'язано, передусім, зі зміною системи підготовки студентів від масового до індивідуального охоплення шляхом зменшення кількості студентів у групах та концентрації уваги на виконанні індивідуальних робіт у межах матеріалу, викладеного на лекційних і семінарських заняттях [5, с.152].

Аналіз основних показників діяльності вищих навчальних закладів України

Показник	Навчальні роки		Відхилення	
	2010/11	2015/16	абсолютне	відносне, %
I - II рівнів акредитації				
Кількість закладів, од.	483	371	-112	-23,2
Кількість студентів, тис. осіб	351,4	230,1	-121,3	-34,5
Викладацький склад, осіб:				
1. Науково-педагогічні працівники:				
– кандидати наук	114	170	+56	+49,1
– доктори наук	23	34	+11	+47,8
– доценти	52	62	+10	+19,2
– професори	22	33	+11	+50,0
III - IV рівнів акредитації				
Кількість закладів, од.	330	288	-42	-12,7
Кількість студентів, млн. осіб	2,07	1,38	-0,69	-33,3
Викладацький склад, осіб:				
1. Науково-педагогічні працівники:				
– кандидати наук	66689	61266	-5423	-8,1
– доктори наук	13367	13072	-295	-2,2
– доценти	44608	42414	-2194	-4,9
– професори	12158	11476	-682	-5,6

*Складено та розраховано на основі [10]

Враховуючи низький рівень оплати праці науково-педагогічних працівників спостерігається негативна тенденція до зменшення їхніх якісних показників у закладах вищої освіти. Так, незважаючи на відносно спрощені умови отримання ученого звання доцента та професора у період з 2011 по 2015 роки, загальна кількість зазначених працівників у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації у 2015/2016 навчальному році знизилася від 4,9% або на 2194 особи серед доцентів до 5,6% або на 682 особи серед професорів у порівнянні з 2010/2011 навчальним роком. Також потрібно враховувати, що при скороченні чисельності науково-педагогічних працівників у першу чергу скорочують чисельність викладачів, які не мають наукових ступенів, що дозволяє вважати результати проведеного аналізу обґрунтованими.

При здійсненні аналізу якісної складової науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти потрібно враховувати й той факт, що обов'язковою умовою при вступі до аспірантури/докторантури за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів є гарантування від закладу подальшого пра-

цевлаштування аспіранта/докторанта за умови успішного захисту та здобуття відповідного ступеня. Як наслідок, найбільш питома вага осіб, які захистили дисертацію, працюють у відповідних закладах вищої освіти, що може в подальшому призвести до низького рівня практичної підготовки науково-педагогічних працівників та знизити якість наданих освітніх послуг.

Зазначене частково підтверджується запропонованою та побудованою Л. І. Безтелесною й А. В. Печенюк [1, с.127] моделлю лінійної регресії для визначення впливу наукової активності науково-педагогічних працівників на діяльність закладів вищої освіти, яка показала від'ємний вплив чисельності кандидатів наук (докторів філософії) (незалежна змінна X_3) на отриманий валовий прибуток (в освіті). Проте, вважаємо, що її використання у даному вигляді є дещо не коректним, що також підтверджується наявністю мультиколінеарності між незалежними змінними, що свідомо не було враховано авторами. Також під час проведення детального аналізу виникли питання щодо показника X_1 (кількість друкованих робіт, од.), так як його кількісне

зростання не є свідченням якісного вдосконалення, що, як підсумок, може й не мати позитивного впливу на зростання валового прибутку в освіті та отримання міжнародних і державних грантів за якість наукової та дослідницької діяльності.

Потрібно враховувати, що професійна діяльність науково-педагогічних працівників має свою специфіку, яка відображається як на системі професійного розвитку, так і на процесі його мотивації. Науково-педагогічна діяльність передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації, результатом чого в основному є присвоєння наукового ступеня та вченого звання, що, в свою чергу, призводить до підвищення рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників за рахунок зростання тарифного розрядку та отримання відповідних доплат і надбавок. Крім того, додатковим елементом системи стимулювання науково-педагогічних працівників можуть бути присудження міжнародних та державних премій, виплати авторських гонорарів та винагород, надання грантів, укладання контрактів тощо [3, с.9].

На думку Б. І. Мокіна та Ю. В. Маримончик [7, с.28] ефективна система стимулювання науково-педагогічних працівників, зокрема докторів наук та професорів, передбачає заохочення підготовки висококваліфікованих науково-педагогічних працівників (тобто мотивування відносин) та виконання наукових робіт різного спрямування (орієнтація на процес) у вигляді надбавок до заробітної плати.

Б. А. Камінським [4, с.17] запропонована модель мотивації, яка орієнтована на кінцеві результати роботи науково-педагогічних працівників, що передбачає виплату щомісячних додаткових надбавок за науковий ступінь у поєднанні з заохоченням науково-дослідної роботи у вигляді одноразових виплат у формі премій, або доплат до окладу на поточний рік.

У своїх працях О. В. Скібіцька [16, с.10] обґрунтовує необхідність використання моделі преміювання науково-педагогічних працівників на основі оцінки їхньої професійної діяльності, яка дає можливість сформулювати кількісну оцінку результативності їхньої роботи. Тобто, в цьому випадку

має місце мотивування як кінцевих результатів, так і самого процесу науково-педагогічної діяльності.

На думку О. О. Герасименко [3, с.14], при розробці системи мотивації науково-педагогічних працівників до уваги варто приймати показники, які відображають кінцеві результати та враховують критерії новизни та практичної значущості результатів науково-технічних робіт.

Натомість О. Г. Обмок [10, с.85] пропонує використовувати рейтингову оцінку результатів праці науково-педагогічних працівників як елемент їхньої мотивації до високопродуктивної діяльності, що забезпечує посилення колективної зацікавленості науково-педагогічних працівників у покращенні кінцевих результатів діяльності закладів вищої освіти, отриманні вищих позицій у міжвузівських рейтингах.

Водночас, ми погоджуємося з думкою Л. І. Безтелесної та А. В. Печенюк про те, що існуючі системи заохочення науково-педагогічних працівників, у тому числі й до професійного розвитку, базуються на мотивуванні кінцевого результату у вигляді здобуття наукового ступеня та вченого звання, або процесу творчого пошуку й науково-дослідницької діяльності, чи відносин, які виникають у процесі професійного розвитку [1, с.120]. Проте, у сучасних умовах ведення бізнесу головним стає не здобуття диплому про закінчення закладу вищої освіти, отримання наукового ступеня чи вченого звання, а отримання додаткових якісних знань й навиків за обраним та актуальним напрямом діяльності. І, перш за все, мотивація до професійного розвитку повинна надходити, передусім, від самого працівника як головна складова підвищення його конкурентоспроможності на ринку трудових ресурсів.

Ми погоджуємося з думкою Г. Півняка, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась [12], про те, що без змін у роботі загальноосвітніх навчальних закладів, вища школа України ризикує потрапити до пастки, коли домінування гуманітарних спеціальностей значно перевищуватиме попит на ринку праці, а отже сприятиме зменшенню престижності вищої освіти загалом та розчаруванню широких верств суспільства в тих соціальних можливостях розвитку, які

надає людині краща освіта. Вирішувати зазначене потрібно за участю закладів вищої освіти одночасно із запровадженням у школах професійної орієнтації учнів, формування здатності до самостійного мислення, відповідального ухвалення рішень і планування власного життя.

Потрібно також враховувати, що активізація науково-технічного прогресу й інноваційної діяльності, інтеграція науки та виробництва є передумовами прискорення структурних трансформацій господарського комплексу регіону та України взагалі, й сприятиме досягненню рівня країн з ринками, що формуються (Китай, Бразилія, Мексика, Туреччина), та амбітного щорічного економічного зростання національної економіки більш, ніж на 10%. Роль державного та регіонального регулювання у цьому процесі полягає, по-перше, у визначенні напрямів науково-технічної та інноваційної діяльності щодо створення конкурентоспроможної за якістю і ціною продукції та надання послуг; по-друге, в застосуванні різноманітних методів і механізмів виробництва інноваційного продукту та інноваційної продукції для збільшення надходжень до бюджету. Цьому сприятиме створення узгодженого механізму управління інноваційними процесами, спрямованого на перетворення винаходів і технологічних відкриттів у комерціалізований продукт та прискорення впровадження ефективних науково-технічних розробок у виробництво.

Також необхідно забезпечити розроблення узгодженого механізму інвестування у професійний розвиток персоналу та підготовку фахівців за актуальними напрямами дослідження з метою активізації інноваційної діяльності суб'єктів господарювання всіх форм власності.

Інвестиції у професійний розвиток персоналу є одним із чинників підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності суб'єкта господарювання в цілому. Інвестиції в людський капітал – цілеспрямовані вкладення ресурсів у ті напрями, що забезпечують покращення якісних параметрів людини, таких як працездатність (освіченість, інтелект, творчість, фізичне і психічне здоров'я, системи мотивації то-

що) [2].

Результати проведеного співавтором статті дослідження [7] свідчать, що для максимізації вірогідності залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій необхідно забезпечити, перш за все, виконання «закону економіки» – забезпечення рівного прибутку на рівний капітал. Відповідно до цього закону капітал, у щоб він не був укладений, повинен принести власникові такий самий прибуток як і капітал, укладений в інший бізнес. Зазначені положення дають підставу зробити наступний висновок – гроші, вкладені в різний час, у різні складові капіталу, в різних місцях мають бути рівновігідними, тобто повинна виконуватися рівність:

$$\frac{P_i(t)}{(1+r)^t} - \frac{P_j(t)}{(1+r)^t} = 0, \quad (1)$$

За будь-якого варіанту

$$Pd_i(t) = Pd_j(t) * k_s * k_p, \quad (2)$$

де $P_i(t)$ і $P_j(t)$ – сума доходів, отриманих від вкладень в чинники виробництва (наприклад, у професійний розвиток персоналу) i та j в період часу t ;

r – позиковий відсоток (ставка дисконту);

$Pd_i(t)$ і $Pd_j(t)$ – сума вкладень у чинники виробництва i та j в період часу t ;

k_s , k_p – коефіцієнти, що призводять до зіставного вигляду якісно різні чинники виробництва.

t – період часу.

Зазначені коефіцієнти приводять різні вкладення в співставлений вигляд за якістю ресурсів і віддаленістю їх від місця споживання.

На прикладі діяльності науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти визначимо доцільність інвестування у професійний розвиток з метою отримання наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук) та вченого звання доцента.

В умовах обмеженості джерел фінансування з Державного та місцевих бюджетів України для забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників,

основним джерелом фінансування є власні кошти особистості. Для визначення доцільності інвестування у власний професійний розвиток визначимо можливі недоотримані вигоди та порівняємо їх з обсягом можливих витрат, пов'язаних з виконанням обов'язкових процедур для здобуття наукового ступеня доктора філософії й вченого звання доцента. Згідно з проведеними дослідженнями Л. І. Безтелесної та А. В. Печенюк [1, с.73] було встановлено, що середній розрив між випуском із аспірантури та захистом кандидатської дисертації становить 5 років; середній вік докторів філософії (кандидатів наук) на момент отримання диплома становить 34 роки.

Відповідно до Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затвердженої постановою Кабінету міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 [15], різниця між тарифними коефіцієнтами асистента (науково-педагогічного працівника без наукового ступеня) та старшого викладача (науково-педагогічного працівника з науковим ступенем кандидата наук) у середньому складає біля 0,42 пункти. Станом на 01 травня 2018 року різниця у розмірі посадового окладу складає 740,04 грн.

За умови середнього обсягу навантаження у межах однієї ставки асистент з досвідом роботи від 3 до 10 років отримував би заробітну плату в обсязі 5000,56 грн ($2,58 \cdot 1762 \cdot 1,1$ грн.), у той час як старший викладач з доплатою за науковий ступінь 15% біля 6607,5 грн ($3,0 \cdot 1762 \cdot (1 + 0,15 + 0,1)$). Недоотримана вигода складатиме 1606,94 грн. Ураховуючи, що як асистент, так і старший викладач, у більшості випадків за дотримання зазначених умов не зможуть скористатися правом використання податкової соціальної пільги, то «чистий» розмір отримуваного додаткового доходу старшого викладача після сплати податку на доходи фізичних осіб (18%), військового збору (1,5%), профспілкових внесків (1% у разі вступу до первинної профспілкової організації) складатиме біля 1277,52 грн щомісяця. З урахуванням можливої виплати матеріальної допомоги на оздоровлення чи інших преміальних заохочень, річна сума додатко-

вого «чистого» доходу складатиме біля 16,6 тис. грн.

Можливе отримання у майбутньому вченого звання доцента дозволить збільшити тарифний коефіцієнт доцента на 0,42 пункти в порівнянні з тарифним коефіцієнтом старшого викладача та отримати додаткову доплату в розмірі 25% до посадового окладу. Заробітна плата доцента з досвідом роботи від 3 до 10 років станом на 01 травня 2018 року складатиме 9039,06 грн ($3,42 \cdot 1762 \cdot (1 + 0,15 + 0,1 + 0,25)$). Недоотримана річна сума додаткового «чистого» доходу у порівнянні зі заробітною платою асистента складатиме біля 41,7 тис. грн.

Проведений аналіз діючих нормативно-правових актів та стандартів вищої освіти свідчить про те, що в умовах швидкого морального «старіння» знань, середній термін окупності капіталовкладень у професійний розвиток особистості для здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук) не повинен перевищувати 5 років. Протягом зазначеного терміну, враховуючи раніше здобутий досвід науково-педагогічної діяльності, особистість зможе пропрацювати щонайменше 3 роки на посаді старшого викладача з науковим ступенем доктора філософії (кандидата наук) та 2 роки на посаді доцента з науковим ступенем доктора філософії та вченим званням доцента. Ураховуючи, що протягом 2017 року посадові оклади (тарифна ставка) науково-педагогічних працівників зросли лише на 10%, при річному прирості індексу споживчих цін, розрахованому Державною службою статистики України, в розмірі 13,7%, а також фінансову нестабільність національної економіки, проведемо додаткове дисконтування майбутніх доходів за середньорічної ставки дисконту в розмірі 10%.

Отже, розмір дисконтованого додаткового «чистого» доходу (ДЧД) від інвестування у власний професійний розвиток за підсумками п'яти років складатиме:

$$\begin{aligned} \text{ДЧД} &= \frac{16,6}{1 + 0,1} + \frac{16,6}{(1 + 0,1)^2} + \\ &+ \frac{16,6}{(1 + 0,1)^3} + \frac{41,7}{(1 + 0,1)^4} + \frac{41,7}{(1 + 0,1)^5} = \\ &95,7 \text{ (тис. грн)} \end{aligned}$$

Проведені дослідження свідчать, що обґрунтованість та фінансова окупність інвестованих у професійний розвиток власних коштів, можлива за виконання наступних умов:

– загальна сума витрат у діючих цінах (станом на 01 травня 2018 року), пов'язаних із опублікуванням результатів дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), необхідними відраядженнями, організацією публічного захисту та сплатою обов'язкових організаційних платежів, не буде перевищувати 95,7 тис. грн.;

– здобутий науковий ступінь дозволить науково-педагогічному працівникові працювати щонайменше на повну ставку навчального навантаження.

Водночас, потрібно враховувати найголовнішу складову проведення вказаних заходів – це інтелектуальний розвиток особистості та отримання додаткових професійних компетентностей, які дозволять науково-педагогічному працівникові в майбутньому реалізуватися на ринку трудових ресурсів як успішному фахівцеві та отримати гідну заробітну плату в бюджетній та приватній сферах господарської діяльності.

Також під час удосконалення процесів мотивації персоналу, топ-менеджмент закладів вищої освіти повинен акцентувати увагу не лише на кінцеві результати та обґрунтуванні серед підлеглих працівників доцільності підготовки дисертаційних робіт, а й на запровадженні щорічного рейтингового оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників.

Цікавим, що заслуговує на увагу, є Положення про рейтингове оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу, розроблене в Херсонському національному технічному університеті [14]. За цим Положенням оцінювання результатів діяльності науково-педагогічних працівників здійснюється за двома частинами:

– постійна активність (коефіцієнт вагомості дорівнює 0,33), що характеризує кваліфікаційний потенціал викладача, накопичений ним за весь час роботи;

– активна частина (0,67), що враховує професійну компетентність, педагогічну майстерність та наукову і творчу активність

викладача за останні п'ять років.

На прикладі факультету економіки Херсонського національного технічного університету було встановлено, що в середньому бальний показник діяльності професорсько-викладацького складу в розрахунку на одну особу за підсумками 2016–2017 н. р. складав 1174,68 балів. Водночас, за наявності наукової публікації у періодичному виданні, яке включено до науково-метричних баз даних Scopus або Web of Science Core Collection, науково-педагогічний працівник отримає лише 75 балів за кожну публікацію, що складає 6,4% від середнього бального показника в розрахунку на одну особу. І це не зважаючи на той факт, що органи державної виконавчої влади спільно з топ-менеджментом закладів вищої освіти намагаються встановити тісний зв'язок між кількістю виділених місць на бюджетній формі навчання та кількістю публікацій науково-педагогічних працівників у періодичних виданнях, які включені до науково-метричних баз даних Scopus або Web of Science Core Collection. Як приклад, відповідно до прийнятого у березні 2016 року Положення про преміювання за публікації у виданнях, що індексуються в міжнародних науково-метричних базах Web of Science Core Collection (крім Emerging Sources Citation Index) та (чи) Scopus [16], Президент національного університету «Києво-Могилянська академія» здійснює відповідне преміювання співробітників університету. Розмір премії розраховується для кожної публікації окремо і при визначенні її розміру враховуються: кількість публікацій співробітника у виданнях, які включені у науково-метричні бази даних Scopus та Web of Science Core Collection (крім Emerging Sources Citation Index); кількість співавторів публікацій; кватиль журналу згідно науково-метричних баз даних Scopus та/або Web of Science.

Також, при проведенні оцінювання ефективності діяльності професорсько-викладацького складу Херсонського національного технічного університету враховувалося, що співробітник університету отримуватиме:

– від 50 (4,3% від середнього бального показника) до 100 (8,6%) балів за підготов-

ку та видання підручника чи навчального посібника в залежності від можливості отримання рекомендацій до друку від Міністерства освіти і науки України, інших центральних органів виконавчої влади, вченої ради університету;

– від 40 (3,4%) до 50 (4,3%) балів за виконання функцій відповідно виконавця та наукового керівника наукової теми.

І це не враховуючи той факт, що при поданні кандидатур претендентів на здобуття стипендій державного рівня (наприклад, Кабінету Міністрів України для молодих вчених), серед ключових показників, які характеризують досягнення претендента, є кількість опублікованих монографій, навчально-методичних робіт, а також участь у виконанні НДДКР.

Також відбулося фактичне прирівнювання кількості балів за підготовлені та опубліковані наукові публікації у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України, або в іноземному рецензованому науковому виданні. Водночас, відповідно до третього абзацу підпункту 4 пункту 2 розділу II Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 року № 13 [9], передбачено, що за рішенням вченої ради вищого навчального закладу відсутність достатньої кількості наукових праць у наукометричних базах даних Scopus та Web of Science може бути замінена публікацією монографії англійською мовою в одному з міжнародних видавництв, перелік яких визначається рішенням вченої ради.

Ураховуючи специфіку функціонування окремих структурних підрозділів університету, результати проведеного оцінювання можуть показати кардинально різні значення серед науково-педагогічних працівників окремих кафедр, що, водночас, може бути не пов'язаним із якістю наданих освітніх послуг та функціональних обов'язків, які виконуються. Зазначене вище може виникнути передусім у зв'язку з відсутністю на державному та регіональному рівні можливостей оприлюднювати та здійснювати апробацію результатів проведених досліджень. Для усунення зазначених недоліків у систе-

мі оцінювання та створення загальноуніверситетського рейтингу необхідно запровадити механізм переведення показників активності в межах кожного структурного підрозділу в єдиний співставлений коефіцієнт і порівнювати лише отримані значення з показниками інших підрозділів.

Також потрібно запровадити обґрунтовану методику щодо визначення питомої ваги кожного з напрямів діяльності шляхом можливого запровадження рейтингового оцінювання з урахуванням коефіцієнтів компетентності кожного із залучених експертів.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність удосконалення процесів мотивації науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти. Зазначене потрібно здійснювати не лише шляхом роз'яснення серед працівників обґрунтованості та фінансової окупності інвестованих у професійний розвиток власних коштів для здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), доктора наук, а й завдяки розробленню та запровадженню єдиної методики оцінювання ефективності діяльності професорсько-викладацького складу з урахуванням специфіки освітнього процесу та наукових досліджень кожного структурного підрозділу закладу вищої освіти, що може бути предметом подальшого наукового пошуку.

Література

1. Безтелесна Л. І. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників: монографія / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк. – Рівне : НУВГП, 2016. – 198 с.
2. Верба В. А. Розвиток компанії на принципах процесного управління / В. А. Верба // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Науковий журнал. – Вип. 1-2. – К., 2008. – С. 517–526.
3. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.02 / О. О. Герасименко. – К., 2003. – 21 с.
4. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів: автореф. дис. .. канд. екон. наук: 08.06.01 / Б. А. Камінський. – Л., 2006. – 21 с.
5. Макаренко С. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів / С. М. Макаренко, Т. А. Абелядєва, Т. С. Казакова,

Н. М. Олійник // Економічний простір: Збірник наукових праць. – Дніпро : ПДАБА, 2017. – № 127. – С. 150–161.

6. Макаренко С. М. Інвестиційно-інноваційні пріоритети створення ресурсної бази розвитку підприємства / С. М. Макаренко // Економічний простір: Збірник наукових праць. – 2009. – № 23/2. – Дніпропетровськ, – С. 20–25.

7. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПП. – 2004. – № 2. – С. 26–31.

8. Наказ Міністерства освіти і науки України від 14 січня 2016 року № 13 «Про затвердження Порядку присвоєння вчених звань науковим і науково-педагогічним працівникам» [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

9. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – № 3 (80). – Том 2. – С. 83–90.

10. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/17 навчального року / Державна служба статистики України. – Режим доступу: URL: <http://ukrstat.gov.ua>

11. Півняк Г. Формування державного замовлення на підготовку фахівців інженерних та фізико-математичних спеціальностей / Г. Півняк, О. Азюковський, М. Трегуб, А. Бардась // Вища школа: Науково-практичне видання. – К., 2017. – № 2 (151). – С. 17–32.

12. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності 2017–2018 [Електронний ресурс] / Економічний дискусійний клуб. – Режим доступу: URL: <http://http://edclub.com.ua/analytika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>

13. Положення про рейтингове оцінювання діяльності професорсько-викладацького складу Херсонського національного технічного університету, затверджене ректором Херсонського національного технічного університету 12 квітня 2016 року [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://kntu.net.ua/ukr/content/download/48525/285531/file/%D0%B4%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA%20E2%84%96%205.pdf>

14. Постанова Кабінету міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.

15. Преміювання співробітників НаУКМА за публікації у виданнях, що індексуються в наукометричних базах [Електронний ресурс] / Режим доступу: URL: [http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no_cache=1&tx_ttnews\[tt_news\]=974](http://www.library.ukma.edu.ua/index.php?id=single&no_cache=1&tx_ttnews[tt_news]=974)

16. Скібіцька О. В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи: автореф. дис. ... канд. екон. наук.: 08.09.01 / О. В. Скібіцька. – К., 2004. – 19 с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕССОВ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ К ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

*С. Н. Макаренко, к. э. н., Т. С. Казакова, ассистент, Е. Д. Прокопчук, студентка,
Херсонский государственный университет*

Выявлены особенности проведения мировых и отечественного рейтингов оценивания учреждений высшего образования. Проведен анализ основных показателей деятельности учреждений высшего образования. Выявлены основные условия максимизации вероятности инвестирования в профессиональное развитие. Исследованы особенности ежегодного рейтингового оценивания деятельности научно-педагогических работников.

Ключевые слова: мировые рейтинги, научно-педагогические работники, профессиональные компетентности, линейная регрессия, инвестиции в профессиональное развитие, финансовая окупаемость, мотивация персонала.

IMPROVING EMPLOYEES MOTIVATION TO PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

*S. M. Makarenko, Ph. D (Econ.), T. S. Kazakova, Assistant Lecturer, O. D. Prokopchuk, student,
Kherson State University*

The specific features of conducting international and national evaluation ratings of higher educational institutions is educated. The analysis of main indicators of higher educational institutions activity is carried out. The basic conditions for maximizing the probability of investing into profes-

professional development are revealed. The specific features of annual evaluation rating of the academic staff performance are investigated.

Keywords: world rankings, academic staff, professional competence, linear regression, investments to the professional development of personnel, financial recoupment, motivation of the personnel.

Рекомендовано до друку д. е. н., проф. Бардасем А. В.

Надійшла до редакції 16.01.2018.