

УДК 378:001.891

Олег Є. Кузьмін, Лілія В. Жук

Національний університет «Львівська політехніка»

**РОЗВИТОК НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ
ЗАКЛАДАХ: МОТИВУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТА
НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ**

У статті проаналізовано систему мотивування наукової діяльності у вищих навчальних закладах України державної форми власності. Показано, що мотивування наукових та науково-педагогічних працівників є інтегрованим результатом управлінських функцій, що реалізуються органами державної влади та керівництвом вищого навчального закладу. Запропоновано заходи щодо удосконалення матеріального, статусного і трудового мотивування працівників.

Ключові слова: мотивування наукової діяльності, вищі навчальні заклади, наукові та науково-педагогічні працівники.

Кузьмин Олег Евгеньевич, Жук Лилия Владимировна

Национальный университет «Львовская политехника»

**РАЗВИТИЕ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВЫСШИХ НАУЧНЫХ
ЗАВЕДЕНИЯХ: МОТИВАЦИЯ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И
НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ**

В статье проанализирована система мотивации научной деятельности в высших учебных заведениях Украины государственной формы собственности. Показано, что мотивация научных и научно-педагогических работников является интегрированным результатом управленческих функций органов государственной власти и руководства высшего учебного заведения. Предложены меры по совершенствованию материальной, статусной и трудовой мотивации работников.

Ключевые слова: мотивация научной деятельности, высшие учебные заведения, научные и научно-педагогические работники.

Oleh Ye. Kuzmin, Liliya V. Zhuk

Lviv Polytechnic National University

**DEVELOPMENT OF SCIENTIFIC ACTIVITY IN HIGHER EDUCATIONAL
INSTITUTIONS: MOTIVATION OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL
AND SCIENTIFIC WORKERS AND ITS FEATURES**

In the article the system of motivation of scientific activity in higher educational institutions of Ukraine of the state ownership form is analyzed. It is shown that the motivation of scientific and scientific-pedagogical workers is an integrated result of the administrative functions, which are implemented by government bodies and the leadership of a higher educational institution. The

measures to improve the material, status and labor motivation of workers are proposed.

Keywords: *motivation of scientific activity, higher educational institutions, scientific and scientific-pedagogical workers.*

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Створення максимальної зацікавленості працівників організацій на досягнення особистих цілей та цілей організації, тобто мотивування, є однією із загальних функцій менеджменту, яка, разом із плануванням, організуванням, контролюванням та регулюванням, забезпечує ефективність діяльності організації[1].

Розглядаючи питання провадження наукової діяльності у ВНЗ України в контексті пошуку шляхів, механізмів та засобів її розвитку, важливо розглянути та проаналізувати існуючу систему мотивування науково-педагогічних та наукових працівників, та встановити можливість її удосконалення.

Аналіз останніх публікацій з проблеми. Теоретико-методологічним і науково-практичним аспектам мотивування персоналу загалом та науково-педагогічних і наукових працівників ВНЗ зокрема присвячено наукові праці закордонних та вітчизняних вчених. В працях Р. Дафта [2] представлено теорії і моделі мотивування, показано яким чином практичне застосування положень теорій мотивування дає можливість досягнути підвищення ступеня задоволеності потреб працівників, спонукати їх до продуктивнішої праці. Різні аспекти винагородження персоналу (аналіз затрат і моделі оплати, методи оцінювання змісту праці та ефективності працівника, системи пільг і бонусів для працівників усіх рівнів, аналіз конкурентоздатності систем винагород) дослідили Дж.Т. Мілкович та Дж.М. Ньюман [3]. Моделі та інструменти мотивування, а також вплив організаційних факторів (стилю управління, якостей керівника тощо) на мотивування працівників вивчала Е. Мерманн [4]. Сутність, зміст та особливості мотивування персоналу відображено в працях А.М. Колота, О.Є. Кузьміна, О.Г. Мельник, Г.В. Осовської, О.В. Крушельницької [1, 5, 6]. Г.М. Захарчин, Н.П. Любомудрова [7] зазначають особливу роль оцінювання результатів як складової мотивування персоналу. В дослідженні О.О. Герасименко [8] проведено аналіз ефективності чинного економічного механізму стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності ВНЗ України та обгрунтовано пропозиції щодо вдосконалення оплати праці, організації преміювання, інституційного забезпечення інтелектуальної власності наукових та науково-педагогічних працівників. Л.І. Безтелесна запропонувала удосконалення системи стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників на основі комплексності критеріїв якісної оцінки їх наукової активності шляхом грейдування видів робіт.

Невирішені частини дослідження. Чинна практика мотивування не забезпечує комплексного розв'язання проблем відтоку наукових кадрів, залучення обдарованої молоді та молодих учених до наукової діяльності, підвищення престижу наукової праці. Тому, незважаючи на велику кількість ґрунтовних досліджень, проблема удосконалення мотиваційних чинників наукової діяльності залишається актуальною та потребує подальшого вивчення.

Мета дослідження – аналіз системи мотивування наукових та науково-педагогічних працівників (ННПП) ВНЗ державної форми власності та напрацювання пропозицій для її удосконалення.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Мотивування – це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють зацікавити її до активної сумлінної праці; це процес усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексом впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів [6].

В основу сучасних підходів до мотивування покладено обґрунтовані теорії мотивування, які поділяють на дві групи:

- теорії, які відображають зміст потреб (змістові);
- теорії, які відображають процес винагородження (процесійні).

До основних характеристик змістових теорій відносять, наприклад: потреби самореалізації, поваги (теорія ієрархії потреб А. Маслоу), потреби зростання (теорія К. Альдерфера), потреби успіху, причетності, влади (теорія потреб Д. Мак-Клелланда), віру в загальні цілі, взаємну підтримку тощо (теорія «Z» У. Оучі). До основних характеристик процесійних мотиваційних теорій відносять: формування і використання матеріальних стимулів, розподіл заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці (теорія матеріального стимулювання), використання моральних стимулів – подяк, грамот, орденів, медалей, почесних звань (теорія морального стимулювання) тощо [1].

Згідно з [5], усі види потреб можуть бути представлені як сукупність трьох основних груп потреб: матеріальних, трудових і статусних. Відповідно і мотивування слід поділяти на матеріальне, трудове і статусне. Матеріальне мотивування – це задоволення потреб у певному матеріальному стандарті життя та рівні добробуту. В основі трудового мотивування лежить задоволення потреби працювати загалом та працювати в певній організації, у певному колективі, займати певну посаду; в основі статусного мотивування лежить задоволення потреби у кар'єрному зростанні, у визнанні досягнень.

Саме такі підходи є основою прикладних механізмів мотивування працівників, що використовуються у менеджменті у сфері наукової і науково-технічної діяльності.

Мотивування ННПП є важливою функцією державного управління. Держава визначає і формує політику у сфері вищої освіти та наукової і науково-технічної діяльності, забезпечує її реалізацію, гарантує ННПП право на

«належні стимулювання та мотивацію до наукової і науково-технічної діяльності, орієнтовані на об'єктивну оцінку реалізації конкретних завдань за кінцевим результатом» ([9], стаття 5). Державне регулювання мотиваційних процесів закріплене у законодавчих та нормативно-правових актах – Кодексі законів про працю України, Законі України «Про оплату праці», Законі України «Про охорону праці» та інших.

Провідну роль у матеріальному мотивуванні відіграє заробітна плата як основна форма доходу. Згідно з [10] заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. На рис. 1 показано складові основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних та компенсаційних виплат ННПП, визначені чинним законодавством.

Основною заробітною платою ННПП є винагорода за виконану роботу відповідно до їхніх посадових обов'язків, визначених посадовою інструкцією; встановлюється у вигляді посадових окладів на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці [11]. Основна заробітна плата науково-педагогічних працівників – це винагорода за навчальну, наукову, методичну, організаційну роботи, передбачені індивідуальним планом роботи викладача [12] та які виконуються впродовж їхнього основного робочого часу (~1512 год на навчальний рік).

Додаткова заробітна плата ННПП включає, зокрема, надбавки і доплати обов'язкового характеру (надбавки за стаж наукової/науково-педагогічної роботи; доплати за науковий ступінь, вчене звання), а також надбавки і доплати стимулюючого характеру (за високі досягнення у праці; за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання); за складність, напруженість у роботі; за знання та використання в роботі іноземної мови тощо) [10].

Крім того, додатковою заробітною платою є такі гарантійні та компенсаційні виплати як, зокрема, виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати працівників, оплата за невідпрацьований час (оплата грошових компенсацій у разі невикористання щорічних основної та додаткових відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей; оплата додаткових відпусток понад тривалість, передбачену законодавством, наданих відповідно до колективного договору; оплата творчих відпусток; суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації) тощо [10].

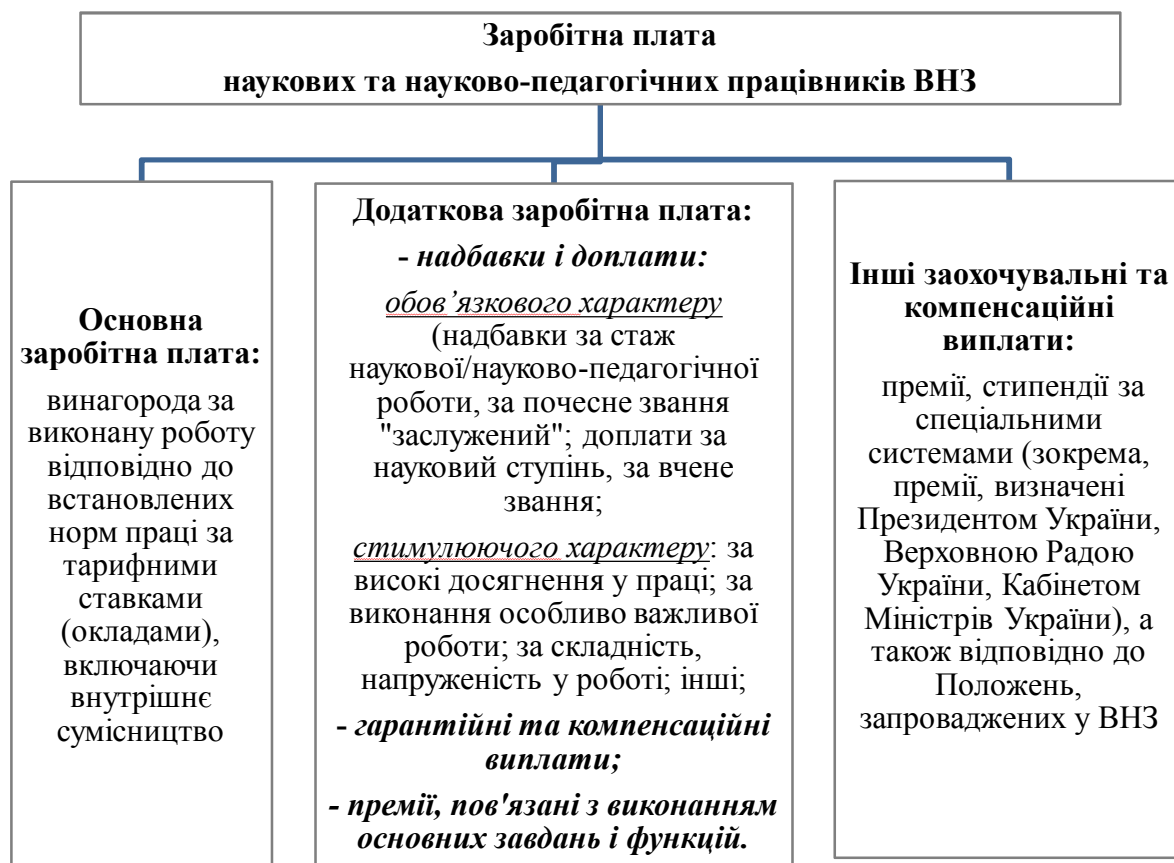


Рис. 1. Складові заробітної плати наукових та науково-педагогічних працівників

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать, зокрема, виплати у формі винагород, які мають одноразовий характер (премії за спеціальними системами і положеннями тощо), матеріальна допомога НПП на оздоровлення, виплати в рамках грантів. До категорії таких виплат слід віднести цілу низку стипендій, премій, грантів, які визначені нормативно-правовими документами та затверджені Президентом України, Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України. Їх перелік подано у табл. 1.

Таким чином, матеріальне мотивування НПП як система має два аспекти завдання: залучення до трудової діяльності (основна заробітна плата) та підвищення ефективності праці (додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати). Утім, рівень оплати праці НПП не завжди виступає стимулом для їхньої трудової та творчої активності. Так, на сучасному етапі розвитку національної економіки серед трудових цінностей і мотивів НПП, як доводять соціологічні дослідження, за значущістю домінує високий рівень заробітної плати. Разом з тим, фактичний рівень оплати праці науково-педагогічних працівників України є значно нижчим порівняно з рівнем оплати таких працівників за кордоном. Так, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 році в Україні становив 134 дол. США, тоді як у Чехії –

1800 дол. США, у Польщі – 2800 дол. США, а в Китаї – 3100 дол. США. Такого низького рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників немає в жодній країні світу [13].

Таблиця 1

**Перелік державних премій, стипендій, грантів,
 заснованих з метою мотивування наукової діяльності у ВНЗ**

Назва винагороди	Щорічна кількість відповідно до Положення	Розмір
Державна премія України в галузі науки і техніки	до 15, у тому числі до чотирьох - за роботи, що становлять державну таємницю	Щороку визначає Президент України. У 2016 р. – 250 тис. грн
Державна премія України в галузі освіти	п'ять, по одній у кожній з номінацій	Щороку визначає Президент України. У 2017 р. – 200 тис. грн
Премії КМУ за розроблення і впровадження інноваційних технологій	п'ять	Щороку визначає КМУ. У 2017 р. – 100 тис. грн
Премії НАН України імені видатних учених України	присуджуються циклічно, щороку по 25-26	Щорічно встановлює Президія НАН України
Державні стипендії для видатних діячів науки, освіти, культури і мистецтва, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту та інформаційної сфери	1200 державних стипендій, в т.ч.: - дворічні для 100 видатних діячів науки і 100 для видатних діячів освіти; - довічні для 100 видатних діячів науки і 100 видатних діячів освіти.	1,5 прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність
Гранти Президента України для підтримки наукових досліджень молодих вчених	7 грантів для докторів наук (до 35 р.); 20 грантів для докторантів (до 33 р.); 50 грантів кандидатів наук (до 30 р.)	90 тис. грн; 75 тис. грн; 60 тис. грн
Гранти Президента України докторам наук для здійснення наукових досліджень	Положенням не визначено. На 2017 рік призначено 19 грантів	150 тис. грн
Щорічні гранти Президента України для обдарованої молоді	60 щорічних грантів. У 2016 році призначено 13 грантів	до 75 тис. грн
Щорічні премії Президента України для молодих учених	до 40, у т.ч. до 20 премій – для молодих вчених ВНЗ	40 тис. грн
Премія ВРУ найталановитішим молодим ученим в галузі фундаментальних і прикладних досліджень	20	20 тис. грн
Премія КМУ за особливі досягнення молоді у розбудові України	до 20	50 тис. грн

Продовження табл. 1

Назва винагороди	Щорічна кількість відповідно до Положення	Розмір
Іменні стипендії ВРУ для найталановитіших молодих учених	до 30	2 тис. грн. щомісяця
Стипендія КМУ для молодих учених	320	1 прожитковий мінімум для працездатних осіб
Академічні стипендії Президента України студентам ВНЗ та аспірантам	на 2016/2017 н.р. призначено 34 стипендії аспірантам	1 посадовий оклад викладача-стажиста, збільшений на 25%
Академічні стипендії КМУ студентам ВНЗ та аспірантам	на 2017/2018 н.р. призначено 24 стипендії аспірантам	1 посадовий оклад викладача-стажиста, збільшений на 15%
Академічні стипендії імені М.С. Грушевського студентам ВНЗ та аспірантам	на 2016/2017 н.р. призначено 11 стипендії аспірантам	
Премії НАН України для молодих учених і студентів ВНЗ за кращі наукові роботи	14 премій для молодих учених, 14 премій для студентів ВНЗ	визначається щороку

Однією з причин низького рівня посадових окладів і ставок заробітної плати освітян є недотримання, починаючи з грудня 2008 і до 1 січня 2017 р. року, вимог статті 96 Кодексу законів про працю України та статті 6 Закону України «Про оплату праці» щодо розрахунку розмірів посадових окладів (тарифних ставок) працівників бюджетної сфери на основі посадового окладу працівника першого тарифного розряду не нижче прожиткового мінімуму.

Запровадження системи державних премій, стипендій, грантів (табл. 1), звичайно, свідчить про вжиття заходів на рівні держави, спрямованих на мотивування наукової діяльності у ВНЗ. Однак, враховуючи співвідношення кількості наукових та науково-педагогічних працівників у ВНЗ України (за інформацією Держкомстату, станом на початок 2016/17 н.р. у 287 університетах, академіях та інститутах України працює 97,1 тис. штатних науково-педагогічних працівників та 6,7 тис. штатних наукових працівників) [14] та кількість винагород (табл. 1), їх мотивуюча дія охоплює незначну частку ННПП. Зрозуміло, що високий рівень таких нагород передбачає наявність особливих наукових досягнень та вагомого наукового доробку, і не може мати «масового» характеру. Однак в частині кількості цих нагород для молодих учених, а також розмірів усіх винагород (особливо враховуючи, що премії та гранти – результат колективної праці), питання все ж потребує перегляду.

У табл. 2 представлено перелік законодавчих та нормативно-правових документів України (починаючи з 2001 р.), спрямованих на підтримку діяльності наукових та науково-педагогічних працівників. Окремі заходи успішно реалізовано: засновано щорічні гранти та премії Президента України (п. 2 табл. 2), запроваджено державну підтримку стажування аспірантів і

молодих учених у провідних університетах і наукових центрах (пп. 3–5 табл. 2). Однак багато заходів, особливо щодо соціальної підтримки молодих учених (пп. 1–4 табл. 2), так і знайшли практичного втілення. Так, Постанова КМУ «Про затвердження Державної цільової науково-технічної та соціальної програми «Наука в університетах» на 2008–2017 роки, якою було передбачено цілий комплекс заходів щодо модернізації матеріально-технічної бази та придбання наукових видань, розвитку інформаційно-телекомунікаційного середовища, підтримка участі молодих учених у міжнародних конференціях (п. 3 табл. 2), у 2014 р. втратила чинність. Фінансування стажування аспірантів, ад'юнктів і докторантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном (п. 5. табл. 2) призупинено у 2014 р.

Таблиця 2

Перелік законодавчих та нормативно-правових документів України (починаючи з 2001р.), якими затверджено заходи та рекомендації щодо мотивування наукових та науково-педагогічних працівників ВНЗ, за роками

№ з/п	Назва документу	Реквізити документу
1.	Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 3 липня 2001 року "Про невідкладні заходи щодо виводу з кризового стану науково-технологічної сфери України і створення реальних умов для переходу економіки на інноваційну модель розвитку	Указ Президента України від 20 серпня 2001 року № 640
2.	Про додаткові заходи щодо підтримки молодих учених	Указ Президента України від 9 квітня 2002 року № 315
3.	Про затвердження Державної цільової науково-технічної та соціальної програми «Наука в університетах» на 2008-2017 роки	Постанова Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2007 р. № 1155
4.	Про затвердження плану заходів з підтримки молодих учених	Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 квітня 2009 р. № 433
5.	Питання навчання студентів та стажування (наукового стажування) аспірантів, ад'юнктів і докторантів, наукових і науково-педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном	Постанова Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 411
6.	Про наукову і науково-технічну діяльність	Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII
7.	Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні	Постанова ВРУ від 12.07.2017 № 2133-VIII

На підставі зазначеного вище можна стверджувати, що розроблені та реалізовані механізми державного управління, які регулюють процеси

мотивування ННПП, в частині їх економічного та соціального захисту діють лише частково.

Мотивування ННПП є інтегрованим результатом управлінських функцій, що реалізуються органами державної влади та керівництвом ВНЗ. Органи державної влади здійснюють зовнішнє регулювання у сфері вищої освіти та наукової і науково-технічної діяльності, встановлюючи межі і правила для управлінців ВНЗ. Розроблення на їх підставі внутрішніх систем мотивування є важливим інструментом, який спонукає учасників освітнього та наукового процесу не лише до активної діяльності, а й створює довгострокову зацікавленість до роботи саме у даному ВНЗ.

ВНЗ державної форми власності, на жаль, є досить обмеженими в інструментах, пов'язаних з підвищенням мотивування працівників; на відміну від комерційних підприємств, вони не мають можливості пропонувати навіть висококваліфікованим і високо результативним працівникам, поряд із високою заробітною платою, соціальний пакет, що покриває частину витрат, та інші стимули.

Мотивування працівників є, напевно, одним із найскладніших напрямів менеджменту у ВНЗ. Без продуманої моделі мотивування система управління загалом не може функціонувати ефективно. Системи мотивування у ВНЗ повинні базуватись на таких внутрішніх мотивах, як професійних успіх, можливість самореалізації – для молодих науковців, стабільність, повага та визнання авторитету і важливості внеску працівника у розвиток ВНЗ – для ННПП середнього і передпенсійного віку, а для усіх категорій працівників – на таких зовнішніх стимулах, як гідний рівень заробітної плати, сприятливий соціально-психологічний клімат, комфортні умови праці, розвинена матеріально-технічна база для проведення досліджень, можливість стажування за кордоном, можливість для оздоровлення і відпочинку, авторитет і висока репутація ВНЗ тощо.

Ціла низка вітчизняних ВНЗ мають запроваджені ефективні системи заохочення ННПП, які включають різноманітні форми мотивування відповідно до можливостей організації та індивідуальних потреб кожного з працівників. Так, у Сумському державному університеті [15] запроваджено систему матеріального заохочення різних видів наукової діяльності, яку відображено, зокрема, у Положенні про стимулювання роботи з підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів, Положенні про преміювання за досягнення високого рівня оприлюднення результатів наукових досліджень, Положенні про додаткове преміювання вчених за особливі досягнення у науковій роботі та підготовці науково-педагогічних кадрів, Положенні про стимулювання розвитку грантової роботи, а також додатково до існуючої системи мотивування – можливість преміювання науково-педагогічних, наукових працівників та співробітників університету за особистий внесок в досягнення позитивних показників міжнародної діяльності, призначення цільової щомісячної премії

заступникам директорів (деканів) інститутів (факультетів) з міжнародної діяльності тощо. Систему матеріального мотивування доповнює система статусного мотивування – через Положення про Почесні звання СумДУ, Положення про почесну грамоту. Трудове мотивування забезпечується шляхом оптимізування організаційних процедур, що супроводжують наукову та науково-педагогічну діяльність; це відображено у Положенні про порядок організації і проведення наукових заходів, Порядку розгляду у СумДУ атестаційних матеріалів здобувачів вчених звань професора, доцента і старшого дослідника, Порядку візування документів, Порядку реєстрації вихідних листів тощо.

Аналогічні або подібні системи мотивування запроваджено і у Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка, Київському національному університеті України «Київський політехнічний інститут імені І.Сікорського», Національному університеті «Львівська політехніка». Застосування комплексних систем матеріального, трудового і статусного мотивування забезпечує цим університетам провідні позиції у національних рейтингах, та участь у міжнародних рейтингах (Times Higher Education, QS World University Rankings; Webometrics).

Важливо зазначити, що складовою заохочення працівників та навчально-наукових підрозділів у цих університетах є оцінювання їхньої діяльності, що здійснюється шляхом щорічного рейтингування. Інструментами рейтингування є Рейтинг публікаційної активності (застосовується у Київському національному університеті ім. Тараса Шевченка) [17], Положення «Кращий молодий науковець», Положення про рейтинг викладача та Положення про рейтинг кафедр (запроваджено у НТУУ «КПІ імені І.Сікорського», Львівській політехніці). В основу методики рейтингування кафедр, яку розроблено, до прикладу, у Національному університеті «Львівська політехніка», покладено систему індикаторів за тематичними напрямками (освітня діяльність, наукова діяльність, міжнародна академічна співпраця), які є визначальними у роботі кафедр та використовуються при визначенні міжнародних і вітчизняних рейтингів вищих навчальних закладів. Крім того, враховано необхідність забезпечення відповідності індикаторів функціонування кафедр Ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності закладів освіти [16].

Реалізація системи оцінювання стимулює працівників до подальшої активної роботи, дає можливість керівникам навчально-наукових і наукових підрозділів здійснити порівняльне аналізування діяльності, оцінити їхню роль і місце в університеті, ідентифікувати слабкі та сильні позиції, та на підставі цього сформулювати (або регулювати) стратегію, а також визначити завдання і заходи для її реалізації. виявлення причин низької результативності діяльності окремих кафедр Університету

Висновки та перспективи подальших досліджень. Загострення конкуренції сучасних вищих навчальних закладів (ВНЗ) та їх оцінювання за

допомогою міжнародних та національних рейтингів зумовлює пошук шляхів, механізмів та засобів підвищення ефективності діяльності ВНЗ. Застосування в процесі управління ВНЗ теорій мотивування дає можливість визначити індивідуальні потреби і мотиви кожного працівника та вибрати дієві та обґрунтовані стимули, які забезпечуватимуть оптимальне поєднання зацікавленості ННПП, результативності наукової роботи, та досягнення цілей ВНЗ на усіх рівнях.

Водночас, як показало проведення дослідження, проблема оплати праці та мотивування у ВНЗ як бюджетних установах залишається однією з найбільш гострих. Особливо несприятливим такий стан є для молодих учених, які через це масово переходять в інші сфери діяльності або емігрують з України.

З метою підвищення престижу наукової праці та статусу наукового працівника, заохочення обдарованої молоді та молодих учених до наукової та науково-технічної діяльності, необхідно вжити такі заходи:

На державному рівні:

- збільшення щорічних видатків на освіту і науку;
- запровадження Державних цільових науково-технічних та соціальних програм, спрямованих на розвиток наукової та науково-технічної сфери, удосконалення матеріально-технічної бази наукової діяльності у ВНЗ, розширення можливостей для наукового стажування за кордоном;
- удосконалення Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів із оплати праці шляхом встановлення оптимальної диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних груп наукових та науково-педагогічних працівників ВНЗ з урахуванням складності й результатів їх праці;
- усунення диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують однакову за складністю та функціональними ознаками роботу
- вдосконалення системи нарахування надтарифних елементів заробітної плати (надбавок, доплат та премій стимулюючого характеру);
- реалізування завдань щодо соціальної підтримки молодих учених, задекларованих у чинних законодавчих та нормативно-правових документах;
- врахування всіх видів наукової, науково-технічної діяльності, які здійснюються за договорами правового та цивільно-правового характеру та за сумісництвом при нарахуванні пенсій науковим працівникам.

На рівні ВНЗ:

- розроблення та запровадження комплексних систем матеріального, трудового і статусного мотивування, та ознайомлення з ними кожного з працівників з метою їх орієнтування на конкретні поточні та кінцеві результати ВНЗ; застосування індивідуального підходу при розробленні цих систем;
- розроблення чітких критеріїв додаткової винагороди працівників, а також більш чітких залежностей розміру премій від результатів роботи;

- розроблення прозорих і об'єктивних систем оцінювання ННПП та кафедр з метою забезпечення змагальності та здорової конкуренції; оприлюднення результатів рейтингів НПП та кафедр на сайті університету;

- оптимізування та удосконалення організаційних процедур, які супроводжують наукову та науково-педагогічну діяльність;

- систематичне визначення рівня задоволеності персоналу шляхом проведення опитувань у ВНЗ.

Застосування та удосконалення мотиваційних чинників наукової діяльності у ВНЗ є однією з головних умов забезпечення сучасної науки та освіти якісними кадрами, підвищенню її конкурентоспроможності на світовому ринку наукових та освітніх послуг.

Література

1. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту: Підруч. для студентів екон. спец. вищ. навч. закл. / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с.
2. Дафт Р. Л. Менеджмент / Ричард Л. Дафт; Пер. с англ. – 6-е изд. – СПб.: Питер, 2006. – 864 с.
3. Милкович Д. Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Д. Т. Милкович, Д. М. Ньюман; Пер. с англ. И. Л. Белоус. – М.: Вершина, 2005. – 760 с.
4. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Пер. с нем. Е. И. Высочиновой. – Харьков: Гуманитар. центр, 2007. – 184 с.
5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посіб. / А. М. Колот. – К.: Вид-во КНЕУ, 1998. – 224 с.
6. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
7. Zakharchyn H. M. Motivation and evaluation of personnel in modern challenging environment / H. M. Zakharchyn, N. P. Lyubomudrova, I. B. Sobol // Economics, Entrepreneurship, Management. – 2016. – Vol. 3, № 1. – P. 31–34.
8. 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; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2003. – 21 с.
9. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII // Голос України. – 2016. – № 6.
10. Про оплату праці: Закон України // Голос України. – 1995, 25 трав.
11. Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ: Наказ МОН України від 26.09.2005 № 557 // Офіц. вісн. України. – 2005. – Т. 40.

12. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ МОН України від 07.08.2002 № 450 // Офіц. вісн. України. – 2002. – № 35.

13. Про рекомендації парламентських слухань на тему «Про стан та проблеми фінансування освіти і науки України: Постанова Верховної Ради України від 12.07.2017 № 2133-VIII П // Голос України. – 2017, 10 квіт. – № 147.

14. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/17 навчального року: Статист. бюл. [Електронний ресурс]. – Київ, 2017. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publosvita_u.htm (дата звернення: 06.09.2017).

15. Реєстр основної нормативної бази системи управління якістю діяльності Сумського державного університету: Офіц. сайт Сумського держ. ун-ту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base> (дата звернення: 06.09.2017).

16. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.12.2015 № 1187 // Урядовий кур'єр. – 2016. – № 26.

17. Оцінювання наукової роботи: Офіц. сайт Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://science.univ.kiev.ua/research/analytics> (дата звернення: 06.09.2017).

18. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Держ. комітету статистики України від 13.01.2004 № 5 // Офіц. вісн. України. – 2004. – Т. 4, № 2, ст. 200, код акту 27561/2004. – С. 569.