

Лисенко А. М.

доцент кафедри аудиту, обліку та оподаткування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У широкому розумінні соціальна відповідальність — це «відповідальність суб'єктів громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну корисність їхньої діяльності» [2, с. 20]; «соціальне явище, що являє собою добровільне та свідоме виконання, використання і дотримання суб'єктами суспільних відносин приписів, соціальних норм, а у випадку їхнього порушення — застосування до порушників заходів впливу, передбачених цими нормами» [3, с. 10].

Виходячи з цього, соціально відповідальною структурою у системі вищої освіти слід вважати заклад, який надає якісні освітні послуги здобувачам вищої освіти з дотриманням законодавства й морально-етичних норм при продукуванні знань і з урахуванням інтересів інших стейкхолдерів — держави, регіональних органів влади, роботодавців, абітурієнтів, науково-педагогічних працівників, навчально-допоміжного та адміністративно-управлінського персоналу вищого навчального закладу.

Управління соціальною відповідальністю закладів вищої освіти є процесом реалізації загальних функцій менеджменту (планування, організації, мотивації, контролю), спрямованим на задоволення інтересів внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів, які беруть на себе відповідальність за вплив їхньої діяльності на якість знань і конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Ефективність функціонування закладів вищої освіти знаходиться у прямій залежності від якості роботи науково-педагогічних працівників, творчий характер праці яких зумовлює необхідність застосування обґрунтованих підходів до оцінки їх потреб і належної мотивації. При цьому об'єктом мотивації є знання та набутий досвід науково-педагогічних працівників, накопичення яких неможливе без самодисципліни, значних витрат часу та коштів. Тому в процесі формування мотиваційних чинни-

ків важлива роль повинна відводитись системі матеріального заохочення.

Рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу в сучасних умовах значною мірою залежить від контингенту студентів. Так, у закладах вищої освіти України у 2019—2020 році навчалося 1439706 осіб, тоді як у 2010—2011 навчальному році — 2418111 [1]. Однією з вагомих причин значного скорочення контингенту студентів стало зниження інтересу молоді до навчання внаслідок нівелювання значення вищої освіти у суспільстві.

Особливо гостро ця проблема відчувається у «депресивних регіонах». Вирішити її виключно на рівні університетів, без підтримки держави, органів влади на місцях і бізнесу (на основі розробки програм підтримки розвитку вищої освіти у регіонах, формування привабливої інфраструктури, створення робочих місць, забезпечення можливостей для професійного зростання молоді), адміністрації шкіл (шляхом сприяння проведенню заходів щодо залучення абітурієнтів у регіональні заклади вищої освіти) неможливо.

У переважній більшості випадків науково-педагогічних працівників, окрім низького рівня заробітної плати, не задовольняють умови праці (передусім, застаріла матеріально-технічна база) та перспективи професійного зростання (проходження стажування за кордоном, друк наукових праць і т. ін. у переважній більшості випадків здійснюються за власний рахунок працівника).

Важливу роль у мотивації науково-педагогічних кадрів займають нематеріальні стимули, зокрема, повага до працівника з боку керівництва та колег, публічне визнання його цінності, запровадження гнучкого графіку (зважаючи на творчий характер праці), фінансова допомога у вирішенні питань щодо поліпшення здоров'я, придбання житла тощо.

Отже, раціональна система мотивації науково-педагогічних працівників — невід'ємна складова управління соціальною відповідальністю закладів вищої освіти. Вона поєднує сукупність матеріальних і нематеріальних стимулів, спрямованих на підвищення заінтересованості персоналу у результатах власної праці й задоволення потреб вищого порядку. Результатом мотивованої праці професорсько-викладацького складу є висока якість надання освітніх послуг, що забезпечує конкурентоспроможність випускників на ринку праці.

Список літератури

1. Вища освіта в Україні у 2019 році : статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.11.2020).

2. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / за заг. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2015. 519 с.

3. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність : навч. посіб. Київ: НТУ «КПІ», 2015. 180 с.

УДК 33.334.01:37.378

Лопушняк Г. С.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці

Жлобецька О. М.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ, Україна

ПРАКТИКО-ОРІЄНТОВАНА МОДЕЛЬ ОСВІТИ: НЕОБХІДНІСТЬ ТА МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Впровадження інноваційних розробок у виробничі та управлінські процеси щоразу зумовлюють необхідність оновлення програм, змісту та форм навчання. Зокрема, в сучасних умовах гостро постає питання щодо посилення практичної складової у більшості освітніх програм. Це зумовлено зацікавленістю представників бізнесу у молодих фахівцях, які не лише володітимуть певним набором теоретичних знань, але й матимуть відповідні практичні навички, що дозволять їм швидше адаптуватися у відповідному професійному середовищі.

Незважаючи на посилення вимог щодо практичної складової у змісті освітніх програм, що реалізуються вищими навчальними закладами, у більшості випадків це обмежується проходженням виробничої практики та проведенням тренінгів із залученням фахівців відповідного профілю. Проте, підготовка окремих фахівців, наприклад, агрономів чи інженерів-механіків, потребує додаткової практичної підготовки безпосередньо на робочому місці, що дозволить майбутнім фахівцям ознайомитися із сучасною технікою, яка використовується у виробничих процесах, а також із новітніми технологіями.

На жаль, сучасний стан матеріально-технічного забезпечення більшості закладів вищої освіти не відповідає вимогам практико-орієнтованої моделі підготовки фахівців і через обмежене фінансування не може бути суттєво покращене.