**Скібіцька Оксана Василівна. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи: дис... канд. екон. наук.: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. - К., 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи. – Рукопис.**  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01. – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Київ, 2004.  Дисертацію присвячено теоретико-методологічним та практичним питанням стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи. У роботі визначено особливості формування мотивації розвитку творчого потенціалу працівників ВНЗ; виявлено та класифіковано фактори впливу на процес формування, використання та розвитку творчої компоненти трудового потенціалу; проведена оцінка сучасного стану стимулювання розвитку творчого потенціалу науково-педагогічних працівників ВНЗ України на національному та регіональному рівнях; запропоновано методологічні підходи до комплексної оцінки професійної діяльності науково-педагогічних працівників.  З метою поліпшення інноваційної діяльності науково-педагогічних працівників, забезпечення більш сприятливих умов для збереження та розвитку творчого потенціалу інтелектуальної еліти регіонів обґрунтована доцільність створення регіональних інноваційних науково-технічних комплексів.  Автором сформульовані, обґрунтовані та запропоновані напрями вдосконалення механізму стимулювання розвитку творчого потенціалу на основі розробки новітніх підходів до створення системи матеріального і морального стимулювання творчої активності науково-педагогічних працівників, підвищення їх соціального статусу, збільшення обсягів фінансування наукових досліджень у вищій школі, раціоналізації обсягів і напрямків прикладних наукових розробок у ВНЗ. | |
| |  | | --- | | В дисертації містяться нові науково-обґрунтовані результати, які в сукупності розв’язують важливе науково-прикладне завдання – удосконалення теоретико-методологічних засад та механізму стимулювання розвитку творчого потенціалу науково-педагогічних працівників. Головна суть одержаних автором наукових здобутків полягає у поглибленні сутності категорії “творчий потенціал працівника”, визначенні та обґрунтуванні специфіки мотивації науково-педагогічної праці у вищих навчальних закладах, а також розробці методологічних підходів до комплексної оцінки професійної діяльності науково-педагогічних працівників, адаптованих до сучасної нормативно-правової бази та перехідного періоду формування ринкової економічної системи. Результати дослідження стали підґрунтям для таких висновків:   1. Творча праця має розглядатися як різновид інтелектуальної діяльності людини, спрямованої на створення нових ідей та нарощування знань. Частка творчості у праці науково-педагогічного працівника залежить не стільки від професійних ознак, функційних обов’язків, скільки від його готовності та можливостей застосувати свої творчі здібності в процесі трудової діяльності. З’ясовано, що наявність творчих даних у людей від природи не є однаковою. Готовність застосовувати такі здібності залежить від поєднання багатьох чинників – здоров’я, виховання, освіти, рівня кваліфікації, професіоналізму, мотивованості працівника тощо. Можливості ж застосування творчих здібностей, як правило, обмежуються умовами зовнішнього середовища, які створюються на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях. Застосування творчих здібностей людини неодмінно породжує такі специфічні особливості праці, які дозволяють, в кінцевому рахунку, створювати інновації, забезпечувати конкурентні переваги. 2. Творчий потенціал є однією з головних компонент трудового потенціалу людини, підприємства, регіону, суспільства. На його формування, використання і розвиток впливає сукупність чинників особистісного, мікро-, мезо-, макроекономічного рівнів. Творчий потенціал працівника слід трактувати як таку складову його трудового потенціалу, яка інтегровано відображає інтелектуальні здібності індивіда, нахили до певного виду творчості, талант, здатність до генерування нових ідей, розробки та запровадження інновацій. За умови конкуренції на ринку освітніх послуг роль творчого потенціалу колективу працівників вищої школи (і зокрема потенціалу його окремих представників) об’єктивно підвищується. Резерви зростання творчого потенціалу індивіду і цілих колективів мають свої відмінності: якщо для першого їх залучення вбачається в навчанні, перенавчанні, поповненні знань, які до того ж обмежуються психофізіологічними та розумовими можливостями індивіда, то для установи вони полягають у підборі талановитих кадрів, заміні окремих працівників більш здібними, кваліфікованими, застосуванні мотиваційного механізму процесу розвитку творчого потенціалу тощо. 3. В дисертації розроблено класифікацію потреб науково-педагогічних працівників вищої школи (економічних, соціально-психологічних, творчих, статусних, інформаційних тощо), систематизовано чинники позитивного і негативного впливу на розвиток творчого потенціалу працівників ВНЗ. Виходячи з цього запропоновано концептуальні підходи до регулювання мотивації творчої діяльності у вищій школі. Доведено, що ефективність мотиваційного процесу значною мірою залежить від адекватності зовнішніх і внутрішніх впливових чинників актуальним потребам працівника. Зведення до мінімуму дії негативних чинників, що гальмують творчу активність працівників ВНЗ, є завданням регулювання дії економічних, соціальних, організаційних та інших важелів мотиваційного механізму. 4. Вивчення зарубіжного досвіду регулювання творчої активності персоналу вищих навчальних закладів свідчить про наявність можливостей гнучкого застосування різноманітних джерел державної та недержавної підтримки творчості викладачів ВНЗ (фінансових, економічних, соціальних), зокрема за рахунок налагодження тісного зв’язку між університетами і підприємствами, який реалізується через розвинену систему інноваційних структур – науково-технологічних парків, консультаційних центрів, інноваційних фірм, що створюються на базі вищих закладів освіти і промислових підприємств. 5. Результати мотиваційного моніторингу, виконаного дисертантом, засвідчили незадовільний стан стимулювання розвитку творчого потенціалу науково-педагогічних працівників України на макро-, мезо-, мікроекономічному рівнях. Головною причиною зниження творчої активності працівників ВНЗ є відсутність необхідних матеріальних стимулів і гарантій соціального захисту, недосконала система оцінки результатів професійної діяльності та заохочень до творчості. Подальша орієнтація на вкрай низьку оплату праці, що не відповідає складності та рівню інтелектуалізації, є несумісною з практичною реалізацією сучасних вимог до вищої школи щодо утвердження в ній інноваційного характеру праці, піднесення її ролі та статусу у суспільстві. Система стимулювання творчого потенціалу науково-педагогічних працівників на державному рівні має враховувати специфіку регіонів щодо формування та використання рушійних факторів впливу на мезоекономічні показники їхньої діяльності, спрямовуючи їхню дію на досягнення Україною світового рівня конкурентоспроможності. Як на державному, так і на регіональному рівнях вона має враховувати також особливості галузей наук, спрямовуватись на ефективне розв’язання задач економічної трансформації та засвоєння моделі інноваційного розвитку. 6. Розробку системи стимулювання творчої активності науково-педагогічних працівників слід орієнтувати на зняття існуючих протиріч, виявлених у процесі аналізу. Суть цих протиріч полягає у:   несумісності статусної особливості праці науково-педагогічних працівників – носіїв світових досягнень науки, яким держава надала повноваження готувати кваліфікованих спеціалістів вищого рангу, із оплатою праці, за якою науково-педагогічний працівник залишається на межі бідності і керується переважно мотивацією виживання, а не творчості;  невідповідності між передбаченою Міністерством освіти і науки України системою посад науково-педагогічних працівників, диференційованою за вченими званнями і науковими ступенями, та установленою цим же Міністерством системою оплати праці, яка “розмиває” межі такої диференціації, стираючи різницю між ними з точки зору гідної для них оплати праці;  несумісності цільової мети вищої школи – підвищення якості підготовки спеціалістів та їх конкурентоспроможності на ринку праці – та показників, за якими здійснюється оцінка ефективності роботи викладачів, визначається динаміка їхнього науково-педагогічного рівня, зростання творчого потенціалу;  невідповідності існуючої жорстко регламентованої системи нарахування надбавок до заробітної плати науково-педагогічним працівникам умовам ринкового середовища з притаманною їм ситуаційністю стосовно мінливості умов, в яких здійснюється професійна діяльність, інтенсивності, напруженості та результативності праці.   1. В роботі обґрунтована доцільність запровадження системного підходу до регулювання мотивації творчої діяльності в межах вищої школи, який передбачає стимулюючий вплив на рівні колективу (колективна мотивація), окремих кафедр і підрозділів (групова мотивація), на рівні окремих працівників (індивідуальна мотивація). Кожний з цих видів мотивації має своє специфічне значення в мотиваційному регулюванні творчої праці; недооцінка ролі хоча б однієї ланки призводить до втрати мотиваційних можливостей впливу на творчий потенціал і зниження синергетичного ефекту творчої діяльності колективу вищої школи. Доведено, що регулювання творчості викладача і вченого у вищий школі обов’язково має базуватися на індивідуальному підході, запровадженні індивідуальної комплексної оцінки його творчої праці. Одночасно необхідно посилити роль колективної мотивації до творчості, яка має великі невикористані резерви, передусім, на основі колективно-договірного регулювання трудових відносин, яке поки спрацьовує частіше формально (у державних ВНЗ), або відсутнє зовсім, про що, зокрема, свідчать результати дослідження автора. Зміст колективних договорів має передбачати систему заохочень творчої праці, інвестування в людський розвиток в межах даного навчального закладу з позицій зростання не лише соціальної захищеності працівників, але й постійного піднесення конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг. 2. Обґрунтовано, що кардинальних змін у розвитку творчого потенціалу можна досягти за умовою створення адекватного механізму регулювання розвитку творчого потенціалу, під яким слід розуміти сукупність економічних, фінансових, соціальних, морально-психологічних, організаційно-політичних важелів, які на всіх рівнях комплексно та цілеспрямовано впливають на працівників вищої школи в інтересах ефективного залучення, використання та розвитку їхнього творчого потенціалу, забезпечення результативності інноваційної праці. Запропонована структура такого механізму, розкрито сутність ключових положень та цільових орієнтирів державної, регіональної стратегій розвитку творчого потенціалу та стратегії вищої школи, залучення відповідних важелів фінансових, економічних, соціальних, морально-психологічних тощо. Центральним питанням ефективності стимулюючої політики на макрорівні є реформування оплати праці науково-педагогічних працівників. Дисертант вважає вкрай необхідним забезпечення виконання статей 61 і 57 Закону України “Про освіту”, які передбачають, відповідно, виділення не менше 10% національного доходу на фінансування державних закладів освіти та встановлення розміру середніх ставок науково-педагогічних працівників на рівні подвійної заробітної плати у промисловості. Видається також за доцільне ввести в практику порядок преміювання науково-педагогічних працівників за захист кандидатських і докторських дисертацій, отримання вчених звань “доцент” і “професор”; установити пріоритетним надання фінансових ресурсів з державного і місцевих бюджетів провідним навчальним закладам і науковим центрам вищої школи, навчальним закладам, де здійснюється підготовка висококваліфікованих фахівців за конкурентоспроможними напрямками та спеціальностями, де активною є науково-інноваційна діяльність. Запропоновано розробити і затвердити на законодавчому рівні Положення про порядок використання позабюджетних доходів державних вищих навчальних закладів з метою спрямування цих коштів на заохочення прояву науково-педагогічної творчості, розробки інноваційних технологій навчання, зміцнення матеріально-технічної бази навчального закладу, розвитку інформатизації вищої освіти, підготовку, матеріальне стимулювання і соціальний захист високопрофесійних науково-педагогічних кадрів. 3. Доведено, що стимулювання розвитку творчого потенціалу науково-педагогічних працівників необхідно здійснювати, орієнтуючись на оцінку їхньої професійної діяльності із використанням методики, яка передбачає залучення експертів до формування критеріальної бази, диференційованої за категорією працівників (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор) та видами їхньої професійної діяльності (навчальної, наукової, методичної, виховної), ведення інформаційної бази результатів такої діяльності, формування порівняльної шкали оцінок діяльності та висновків щодо заохочення (мотивації) відповідно отриманих результатів. 4. В механізмі стимулювання розвитку творчого потенціалу вищої школи, важливу роль повинна відіграти розробка відповідної регіональної стратегії. Така стратегія повинна бути спрямована на підвищення науково-творчої активності, залучення вчених ВНЗ до розв’язання проблем інноваційного та соціально-економічного розвитку регіону, формування інноваційного ринку, підвищення ефективності використання творчого інтелектуального потенціалу вищих навчальних закладів, підприємств та організацій, пошуку та відбору ефективних інноваційних проектів, сприяння в їх реалізації, зниження інноваційного ризику, координації та посилення зв’язків між потенційними інвесторами, ВНЗ (університетами) і промисловими підприємствами. | |