

УДК 519.6+515.14

ПРОБЛЕМИ ТА НЕДОЛІКИ СИСТЕМ НАГОРОД ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ

Ванін В.В., д.т.н.,

vaninvladimir30@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7008-7269

Залевська О.В., к.т.н.,

o.zalevska@kpi.ua, ORCID: 0000-0002-3163-1695

Можаровський В.М., к.т.н.,

vmagor@ukr.net, ORCID: 0009-0002-0884-4876

Ладогубець Т.В. к.т.н.,

aladog@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8700-5477

Залевський С.В., к.т.н.,

zalsergkpi@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7411-1462

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (Україна)

Проблема мотивації та стимулювання до праці співробітників не є новою, а рішення має враховувати вплив зовнішніх факторів та індивідуальність кожної людини. Одне з таких рішень пропонує стратегія розвитку закладу, яка включає в себе покарання та заохочення працівників та будується на оцінці результату їх роботи.

Згідно з Кодексом законів про працю України до виду внутрішнього заохочення закладом не висунуто жодних вимог, окрім тих, що розробляє та затверджує адміністрація. Заохочення можна розділити на дві підгрупи:

- такі, що будуються на грошовій оцінці праці;*
- ті, що визнають професійні досягнення працівника.*

Модель матеріальної нагороди має ряд суттєвих недоліків, що роблять її використання не рентабельним. На багато кращий результат дає використання моделі заохочення у вигляді публічного визнання професійного росту співробітника. При використанні такої моделі заохочення трансформується у подяки, грамоти, листи вдячності тощо.

За видом нематеріальні нагороди поділяють на державні та внутрішні, що в свою чергу поділяться на видані закладами освіти та науковими установами України та ті, що видані на інших підприємстві. Відмінність між двома останніми категоріями полягає в контролюванні та визначенні критеріїв їх отримання. Для закладів освіти та наукових установ більшість таких критеріїв регулюється законами про освіту України та наказами Міністерством освіти та науки України. В той же час підприємства мають повну автономію в вирішенні цього питання.

Процес перевірки та відповідності працівників встановленим критеріям відбувається в ручному режимі, що уповільнює обробку заяв,

особливо в закладах з великою кількістю співробітників. Автоматизація та структурування алгоритму отримання нагород дозволить об'єктивно відібрати заявки та зменшить вірогідність можливої помилки.

Ключові слова: нагороди, персонал, система управління персоналом, автоматизація процесу.

Постановка проблеми. В період глобальної пандемії та військової загрози стрімко зростає потреба людини в визнанні та оцінці її професійних якостей, необхідності відчувати підтримку від колег та керівників закладу. Адміністрація ж має показати значимість кожного працівника, забезпечити безпеку та захист в робочі години. під час роботи. Лише перебуваючи в безпеці та отримуючи публічне визнання своїх успіхів, персонал буде мотивований та стимульований в подальшому розвитку.

Заохочення працівників за успіхи у роботі є одним із дієвих чинників, що впливають на їх стимуляцію. Стимульований співробітник швидше приведе компанію до необхідного результату. Проте вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на людину може призвести до протилежного ефекту. В зв'язку з військовим положенням в Україні сфера освіти та науки потребує особливої уваги. В зв'язку з окупацією та перенесення закладів вищої освіти йде втрата наукового потенціалу країни. З огляду на зовнішні чинники загострюється проблема збереження та стимуляції науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів освіти. Тож виникає необхідність в аналізі переваг та недоліків стратегії заохочення у вигляді системи нагород викладачів для запобігання можливої втрати наукового потенціалу та забезпечення наукового прогресу країни.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Стратегія розвитку навчального закладу включає в себе цілу систему заохочення працівників. До неї належать види заохочень, необхідні умови для їх отримання та порядок подачі даних претендентів [1].

В нормативних документах України заохочення розглядається у вигляді надання співробітникам відгулів та додаткових днів відпустки [2]. В Кодексі законів про працю України визначені критерії оцінки трудової діяльності викладачів. До них належить ініціативність, якість та швидкість виконання поставлених задач, слідування посадовим інструкціям та виконання умов додаткових угод [3]. Заклади освіти та науки, як правило, використовують нагороди у вигляді подяк, грамот, почесних грамот, почесних відзнак та звань, премій.

Державою регульовано отримання навчально-педагогічними працівниками Державних нагод. До них відносяться Подяка міністерства освіти та науки України, Грамота міністерства освіти та науки України, Почесна грамота міністерства освіти та науки України, Нагрудний знак «Відмінник освіти», почесне звання «Заслужений діяч науки та техніки

України», Подяка кабінету міністрів України, Грамота кабінету міністрів України [4].

В стратегії розвитку та управлінні закладом нагороди класифікують критеріями зображеними на рис.1 [5].

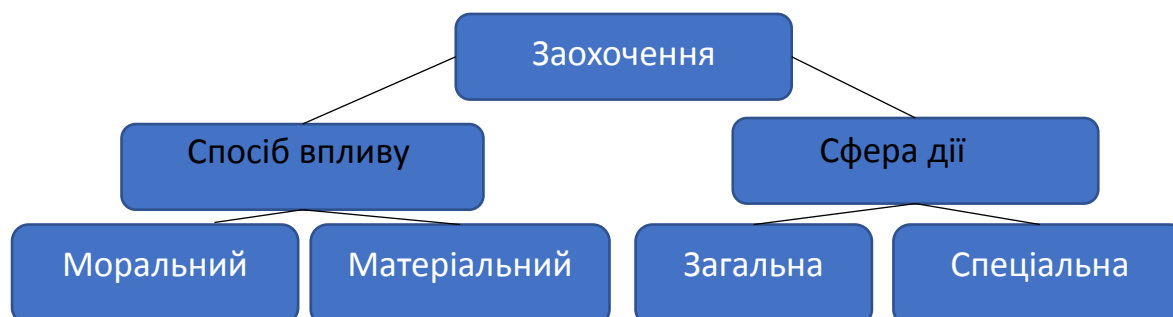


Рис. 1. Структура класифікації заохочень в стратегії та управлінні закладами освіти

Також існують часові обмеження та чітка черговість отримання нагород викладачами [6]. При заохоченні у матеріальному виді, всі гарантії їх виплати лежать на закладі вищої освіти. В якому працює відповідний кандидат та входять до його кошторису [7].

Існують морально-професійні заохочення – створення психологічно-комфортних умов праці викладача.

В роботі [8] розглядається позитивний вплив заохочення та нагороди на трудову дисципліну в колективі.

Формування цілей статті. Метою роботи є встановлення впливу недоліків методу стимулювання з використанням нагород на науково-педагогічний персонал вищих навчальних закладах України.

Для цього необхідно вирішити наступні задачі:

- Провести аналіз проблем, що потребують вирішення шляхом заохочення та мотивації працівників вищих навчальних закладів.
- Встановити переваги та недоліки існуючих систем призначення нагород.
- Визначити критерії отримання нагороди науково-педагогічними працівниками закладів освіти.
- Встановити вплив цих критеріїв на стратегію розвитку вищого навчального закладу.

Основна частина. У сучасному корпоративному середовищі визнання професійності та нагородження працівників є невід’ємними складовими факторами їх мотивації. Мотивація викладачів не має обмежуватись лише підвищенням оплати праці, а враховувати трудові та моральні цінності. Оскільки, якщо для співробітника грошова мотивація є єдиною важливою, він не буде проявляти ініціативу на всі 100 % в питаннях інновації, наукових розробках та нововведеннях. Фактори, що спонукають

до мотивації молодих викладачів мають бути комплексними та включати в себе самореалізацію та саморозвиток.

Для підвищення мотивації викладачів використовують такі підходи як заохочення та покарання, мотивація через працю та систематичній взаємодії з іншими викладачами. В якості мотивації є доцільним використовувати грошову винагороду, підвищення чи присвоєння певного досягнення, участь у керуванні. Критеріями для визначення мотивації може стати своєчасне та незалежне прийняття рішень, самостійність у роботі, збільшення світогляду.

Стимулювання має ґрунтуватись на індивідуальному підході до кожного співробітника та відповідати його внутрішній готовності виконувати певний вид роботи. Якщо поставлена задача відповідає цьому критерію, то співробітник внутрішньо приймає стимул та формує для себе додаткові. Якщо на початку роботи відбулось внутрішнє не прийняття стимулів колективу, то відслідковується зменшення мотивації та падає продуктивність праці.

Стимулювання поділяють на жорстке та ліберальне. При жорсткому є загроза не досягнути мінімуму виконаних робіт, і як наслідок, отримати звільнення з роботи, або в кращому випадку не отримати заробітну плату. При ліберальному підході людину орієнтують на досягнення максимум, наслідком чого буде премія та додаткові заохочення.

Системи підвищення стимуляції мають ґрунтуватись на результаті роботи співробітника. В якості критеріїв можуть виступати такі показники як якість вихідної продукції, економія матеріалів та часу, дотримання дедлайнів, обсяг кінцевої продукції, стажування та підвищення кваліфікації, навчання співробітників, що мають менший досвід.

Система заохочення у вигляді стимуляції має свої переваги та недоліки.

До недоліків системи стимулювання можливо віднести:

1) Короткостроковість дії. Підвищення зарплати є разовою чи не великий час. Під час отримання підвищення людина відчуває ентузіазм, який втрачається після закінчення підвищення.

2) Довгостроковість премії. З часом людина звикає до нової зарплати і вона не сприймається вже як заохочення, в наслідок чого втрачається стимулювання.

3) Отримання досвіду трудової діяльності. Це спонукає до підвищення самооцінки співробітника, що надихає його отримати наступну нагороду

Застосування на практиці методу стимулювання не завжди є доцільним, оскільки даний метод одночасно не використовується на декількох людях. Для кожної людини це значення буде різним.

Розглянемо систему заохочень вищих навчальних закладів України III та IV рівня акредитації. Узагальнюючи дані наведені в [9] змоделюємо усереднені критерії та підходи в українських закладах вищої освіти. До

розподілу нагород. Систему нагород викладацького складу вищих навчальних закладів можливо розділити на дві складові:

- зовнішні (нагороди отримані від Міністерства освіти та науки України та кабінету міністрів);

- внутрішні (нагороди видані всередині Університету).

Часто внутрішні нагороди поділяють ще на декілька рівнів. Наприклад:

I рівень – грамота Вченої ради

II рівень – почесна грамота Вченої ради

III рівень – почесна відзнака Вченої ради

IV рівень – вищі професійні звання викладача, професора та науковця;

V рівень – найвищі нагороди– почесні відзнаки.

Нагороди I-III рівня можуть отримати як співробітники Університету так і будь-яка інша організація, яка проводить захід в Університеті.

Вимоги до конкурсантів з вищого навчального закладу включають в себе викладацьку, організаційну та наукову складові. А нагороди IV-V рівнів, ще й кількість років безперервної роботи в Університеті. Проте не включають пріоритетні напрямки розвитку освіти та науки, як міжнародну співпрацю та стажування. А також майже не враховується якість педагогічної роботи та співпраця з іншими закладами України.

На сьогоднішній день весь процес збору, обробки та взаємодії з інформацією про відзначення працівників ВНЗ ведеться в ручному режимі. Це призвело до втрати та спотворення інформації про попередні відзначення співробітників. При обробці заяв в адміністрації закладу виникають чисельні проблеми з перевіркою відповідності наведених автором даних критеріям. аналізі інформації, можливості втратити та спотворення даних. Такий підхід ускладнює управління процесом відзначення працівників та прийняття обґрунтованих рішень щодо їхньої мотивації та стимулювання. Ще одним недоліком подібної системи заохочення, є її закритість та неоприлюднення даних конкурсантів, а велика кількість викладацького складу не надає можливість оцінити об'єктивність відбору кандидатів.

Висновки. Стимулювання праці навчально-педагогічного персоналу є дієвим засобом впливу та контролю їх поведінки. Стимуляція тісно пов'язана з мотивацією. Процес стимулювання будується на методах мотивації, що направлені на контроль поведінки підлеглого з метою збільшення продуктивності його праці. Це стає можливим при наявності зв'язку поведінки працівника з особисто значимою для нього трудовою ситуацією. Можливість ефективного стимулювання працівника позитивно впливає на загальну продуктивність праці всього колективу та надають можливість застосувати керовані методи впливу на особистість за допомогою методів мотивації, впливу та нагороди.

Розглянуто основні види морального заохочення:

- оголошення подяки;
- нагородження почесною відзнакою, грамотою;
- присвоєння почесних звань.

Влучне поєднання матеріальних та моральних заохочень є необхідним параметром їх ефективності на кар'єрних сходах та справедливої оцінки їх праці.

Встановлено та досліджено критерії стимулювання та мотивації викладачів: 1) ініціативність у роботі;

2) якість виконання завдань, у якому працює працівник, його посадовою інструкцією, а також дорученнями керівництва;

3) терміновість виконання завдань;

4) виконання додаткового обсягу завдань.

Відсутність автоматизованих систем не дозволяє проводити якісну та кількісну перевірку даних поданих претендентами на посаду. А відсутність даних про співробітників та претендентів не надає змогу переконатись в об'єктивності процесу стартового відбору кандидатів на відзнаку.

Література

1. Про Порядок представлення до нагородження та вручення державних нагород України. Указ Президента України; Порядок, Форма типового документа від 19.02.2003 № 138/2003
2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 // Офіційний вісник України. 2013. №50. С. 18.
3. Калініченко А.В. Мотивація та мотиваційний процес: сутність та поняття. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. С. 417-420.
4. Державні нагороди України // Енциклопедія сучасної України / ред. кол.: І. М. Дзюба [та ін.] ; НАН України, НТШ. К. : Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2001–2023. ISBN 966-02-2074-X.
5. Мороз В.М. Державне управління розвитком професійного потенціалу науково-педагогічних кадрів: аналіз стану та напрями стимулювання інновації у підготовці сучасних педагогічних кадрів . *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2014. (2) . С. 58-66.
6. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України №23 від 29.01.2003р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03#Text>
7. Панченко А., Редько С. Дослідження мотиваційних джерел педагогічних працівників як чинника успіху загальноосвітнього навчального закладу. *Педагогічний процес: теорія та практика*. 2015. № 3–4. С. 29–34.

8. Чистяков П. А. Прийняття управлінських рішень на основі використання сучасних ІТ-технологій. *Всеосвіта*. 2018. 7с. Режим доступу: <https://vseosvita.ua/library/prijnattaupravlinskih-risen-na-osnovi-vikoristanna-sucasnih-it-tehnologij-356.html>
9. Пастушенко Р. Як стимулювати працю педагогічних працівників: Портал громадських експертів. 2019. Режим доступу: <http://education-ua.org/ru/articles/1371yak-stimulyuvati-pratsyu-pedagogichnikh-pratsivnikiv>.

PROBLEMS AND SHORTCOMINGS OF AWARD SYSTEMS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN UKRAINE

Volodymyr Vanin, Olga Zalevska, Valeriy Mozharovsky,
Tatiana Ladohubets, Sergey Zalevsky

The problem of motivating and stimulating employees to work is not new, and the solution should take into account the influence of external factors and the individuality of each person. One of these solutions is offered by the institution's development strategy, which includes punishment and rewards for employees and is based on an assessment of their performance.

According to the Labour Code of Ukraine, there are no requirements for the type of internal incentives an institution can offer, other than those developed and approved by the administration. Incentives can be divided into two subgroups:

- those based on monetary evaluation of labour;*
- those that recognise an employee's professional achievements.*

The material reward model has a number of significant drawbacks that make it unprofitable. A much better result is achieved by using a model of incentives in the form of public recognition of an employee's professional growth. When using this model, incentives are transformed into letters of appreciation, certificates of merit, letters of gratitude, etc.

By type, non-material awards are divided into state and internal awards, which in turn are divided into those issued by educational and research institutions of Ukraine and those issued by other companies. The difference between the latter two categories lies in the control and criteria for receiving them. For educational and research institutions, most of these criteria are regulated by the laws on education and orders issued by the Ministry of Education and Science of Ukraine. At the same time, enterprises have full autonomy in addressing this issue.

The process of checking and matching employees with the established criteria is done manually, which slows down the processing of applications, especially in institutions with a large number of employees. Automation and

structuring of the award algorithm will allow for an objective selection of applications and reduce the likelihood of a possible error.

Keywords: awards, personnel, HR management system, process automation.

References

1. Decree of the President of Ukraine On the Procedure for Presentation and Award of Sovereign Cities of Ukraine № 138/2003 (19.02.2003) [in Ukrainian]
2. Decree of the President of Ukraine on the National Strategy for the Development of Lighting in Ukraine for the Period until 2021 №344/2013 (25.06.2013) *Ofitsiynyi visnyk Ukrainy*. №50. 18 [in Ukrainian]
3. Kalinichenko A.V. (2013) Motivation and motivational process: essence and concept. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*. 42. pp.417-420 [in Ukrainian]
4. State awards of Ukraine (2001–2023) // *Entsyklopediia suchasnoi Ukrainy / red. kol. I. M. Dziuba [ta in.] ; NAN Ukrainy, NTSh. K. : Instytut entsyklopedychnykh doslidzhen NAN Ukrainy* [in Ukrainian].
5. Moroz V.M. (2014) State management of the development of professional potential of scientific and pedagogical personnel: analysis will directly stimulate innovation in the preparation of current teaching personnel. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy* (2). pp. 58-66 [in Ukrainian].
6. Methodological recommendations for organizing material incentives for workers in businesses and organizations. *Nakaz Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy №23*. (29.01.2003) 66 p. [in Ukrainian].
7. Panchenko A., Redko S. (2015) Investigation of the motivational elements of pedagogical workers as an official of the success of the foreign-illuminated initial mortgage. *Pedahohichnyi protses: teoriia ta praktyka*. № 3–4. pp.29–34 [in Ukrainian].
8. Chistyakov P. A. (2018) Making management decisions based on the use of current IT technologies *Vseosvita*. 7p. [in Ukrainian].
9. Pastushenko R. (2019) How to stimulate the majority of pedagogical practitioners: Portal of community experts [in Ukrainian].