Олізько О.В., студ. гр. ЕП-16-М3
*(*науковий керівник – *Семикіна М.В., д.е.н., проф.)*
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький

АСПЕКТИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ТА НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ВИКЛАДАЧІВ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Питання стратегічного розвитку системи підготовки кваліфікованих кадрів, довгострокової стратегії розвитку людських ресурсів в умовах становлення інноваційної економіки і формування цивілізованого ринку є найбільш складними в силу того, що успішність їх вирішення визначається синергетичною дією величезної кількості чинників. Одним з ключових факторів, що визначають конкурентоспроможність інноваційних систем, виступає висококваліфікована робоча сила. Створення ефективної системи професійно-технічої освіти, здатної забезпечити потреби інноваційного розвитку економіки України необхідними кадрами за якісним та кількісним складом, позначено в якості одного з пріоритетних завдань концепції розвитку освіти. Наведене набуває особливої актуальність у зв'язку з нагальною потребою орієнтаціїсистеми професійно-технічної освіти на досягнення результатів якісного людського розвитку.

На сьогодні в Україні існує криза соціально-трудових відносин, що проявляється в: недооцінці висококваліфікованої праці; девальвації трудових цінностей; втраті змістовності функції праці; перетворенні праці з основи способу життя в засіб виживання. Зокрема, ця криза відзначається й у професійно-технічних навчальних закладах, які знаходяться на порозі реорганізації та часткової ліквідації шляхом об'єднання. Однією з найважливіших невирішених проблем залишається питання стимулювання праці працівників ПТНЗ.

Отже, вирішення проблеми стимулювання праці викладачі у професійно-технічних навчальних закладах, зокрема створення матеріальних і нематеріальних умов для їх зацікавленості в результаті праці, повинно стати основними завданнями державної політики у сфері професійно-технічної освіти.

Різні аспекти мотивації та стимулювання праці вивчали вчені економісти: Д. Богиня, О. Грішнова, Б. Генкін, О. Ветлужскіх, А. Калина, А. Колот, Г. Куліков, М. Семикіна, О. Токарева та ін.

Проте, незважаючи на зростання інтересу дослідників до проблеми стимулювання праці викладачів у професійно-технічних навчальних закладах, вона залишається акутальною, і особливо потребує поглибленого розуміння теорії й практики організації управлінської діяльності в ПТНЗ, зокрема в питаннях стимулювання праці.

Метою дослідження є висвітлення суті стимулювання праці викладачів у професійно-технічних навчальних закладах, аналіз стану матеріальної та нематеріальної мотивації викладачів на прикладі професійно-технічного училища № 12 м. Знам'янки Кіровоградської області, а також виявлення

основних факторів гальмування та стимулювання процесу професійного зростання викладачів.

Праця працівників ПТНЗ являє собою специфічний різновид трудової діяльності, яка явним чи неявним чином, але ж є необхідною і обов'язковою складовою частиною суспільної праці, безпосередньо пов'язаною з усіма механізмами суспільного відтворення. Головна її особливість – це забезпечення знаннями кваліфікованої робочої сили, тобто підвищення ефективності живої праці. Адже саме професійна освіта служить одним із джерел економічного росту країни, роблячи більш продуктивним працю кожної окремої людини, підвищуючи її здатність до сприйняття і використання на практиці нових методів виробництва та керування, технічних знарядь і ідей, для того, щоб краще розпоряджатися вже наявними ресурсами та продуктивніше працювати.

Матеріальна мотивація педагогічних працівників відбувається згідно з постановою № 1298 від 30 серпня 2002 року «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери». В даній постанові зазначено, що оплата праці викладачів ПТНЗ здійснюється за єдиною тарифною сіткою розрядів і коефіцієнтів. Також зазначено, що встановлені надбавки, доплати та преміювання. Як правило, процес формування системи оплати праці складається з таких компонентів: – формування фонду оплати праці (джерело коштів для виплати зарплати та виплат соціального характеру); – нормування праці (дозволяє враховувати індивідуальний внесок); - встановлення тарифної системи (дозволяє порівнювати різні види праці, тарифні сітки, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні довідники); – визначення форми і системи заробітної плати; – розробки системи посадових окладів для фахівців і службовців; – вироблення критеріїв і визначення розмірів доплат за певні досягнення; – обґрунтування показників та системи преміювання працівників.

Зазначимо, що зазвичай структура доходу викладача включає наступні компоненти: Тарифна частина – оплата за тарифними ставками і окладами, які визначають величину оплати праці відповідно до її складності і відповідальності.

Для бюджетних організацій використовується 25-розрядна єдина тарифна сітка. Викладачі ПТНЗ тарифікуються з 9-го по 12-ий розряди. Реальні відмінності в оплаті праці можуть перевищувати діапазон тарифної сітки за рахунок індивідуальних надбавок і премій, що відбивають внесок педпрацівника у якість викладання та інноваційність.

Серед основних доплат за окремі види педагогічної діяльності (у співвідношенні до тарифної ставки) можна відзначити наступні: – За класне керівництво; – За перевірку зошитів та письмових робіт; – За завідування кабінетом (майстернею); – За керівництво методичними комісіями; – За роботу в інклюзивних класах. Надбавки вводяться для стимулювання сумлінного ставлення до праці, підвищення якості підготовки конкурентоспроможних працівників. Надбавки виплачуються в однаковому розмірі кожного місяця протягом встановленого періоду. Наведемо типові види надбавок: – За високу професійну майстерність (продуктивність вище норми); – За особливо важливі завдання; – Персональні надбавки, що встановлюються керівництвом (за

особистий внесок у підвищення ефективності – авторам раціоналізаторських пропозицій; авторам пропозицій щодо вдосконалення організації праці; за участь у впровадженні нововведень); – Премії. Вводяться для стимулювання підвищення якості продукції та ефективності виробництва; – Соціальні виплати; – Оплата відпусток і вихідних днів; – Надання медичної допомоги та ліків першої допомоги; – Оплата страхування життя; – Відрахування в ощадні фонди (у пенсійний); – Виплата надбавок до пенсій, одноразових допомог, які виходять на пенсію; – Надання туристичних путівок в оздоровчі заклади; – Оплата подарунків.

Розглянемо посадові оклади (тарифні ставки) працівників за Єдиною тарифною сіткою на 2018 рік (табл. 1).

Таблиця 1

Посадові оклади (тарифні ставки) працівників бюджетної сфери, оплата праці яких здійснюється за Єдиною тарифною сіткою, на 2018-2020 рр.

Розряд	Тарифні коефіцієнти	Посадовий оклад (тарифна ставка), грн з округленням		
		2018 рік	**2019 рік**	**2020 рік**
1	1	1762	1921	2073
2	1,09	1921	2094	2260
3	1,18	2079	2267	2446
4	1,27	2238	2440	2633
5	1,36	2396	2613	2819
6	1,45	2555	2785	3006
7	1,54	2713	2958	3192
8	1,64	2890	3150	3400
9	1,73	3048	3323	3586
10	1,82	3207	3496	3773
11	1,97	3471	3784	4084
12	2,12	3735	4073	4395
13	2,27	4000	4361	4706
14	2,42	4264	4649	5017
15	2,58	4546	4956	5348
16	2,79	4916	5360	5784
17	3	5286	5763	6219
18	3,21	5656	6166	6654
19	3,42	6026	6570	7090
20	3,64	6414	6992	7546
21	3,85	6784	7396	7981
22	4,06	7154	7799	8416
23	4,27	7524	8203	8852
24	4,36	7682	8376	9038
25	4,51	7947	8664	9349

З 11 січня 2018р. Постановою № 22 наказом Прем'єр-міністра України В. Гройсмана було здійснено підвищення оплати праці педагогічних працівників з 1 січня 2018 р. на 10 відсотків та надані нові посадові оклади за єдиною тарифною сіткою на 2018, 2019, 2020 роки. Визначені оклади згідно розрядів та тарифних ставок з урахуванням коефіцієнту підвищення окладу. Показники можуть змінюватись при внесенні відповідних зміни до Державного бюджету.

Посадові оклади (тарифні ставки, ставки заробітної плати) бюджетних працівників з 1 січня 2017 року розраховуються виходячи: – з розміру посадового окладу (тарифної ставки) працівника 1 тарифного розряду, встановленого у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних осібна 1 січня календарного року; – міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів. Прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2018 року встановлено у розмірі 1762 грн.

Незважаючи на те, що Законом України від 7 грудня 2017 р. № 2246-VIII «Про Державний бюджет України на 2018 рік» в 2018 році передбачене підвищення прожиткового мінімуму для працездатних осіб два рази, з 1 липня – 1841 грн. і з 1 грудня – 1921 грн., розміри посадових окладів працівників за ЄТС, які їм було встановлено з 1 січня 2018 року із розрахунку 1762 грн., впродовж 2018 року зміні не підлягають.

Наведені у таблиці дані дозволяють зробити висновок, що матеріальне стимулювання діяльності викладачів ПТНЗ має вигляд матеріально-грошових винагород, і в управлінському відношенні вони являють собою маніпулювання різного роду формами та методами зарплати.

Що стосується нематеріальної мотивації персоналу, то для з'ясування ролі мотивації викладача у процесі зростання його професійної компетентності ми пропонуємо педагогічним працівникам професійно-технічного училища № 12 м. Знам’янки Кіровоградської області, вирішити певні завдання, а саме: – розглянути сутність і специфіку професійної мотивації педагога; – визначити потреби, які впливають на бажання викладачів підвищити свій професійний рівень; – продіагностувати мотиваційну сферу сучасних педагогів.

По результатам опитування ми склали діаграму професійних потреб педагогічних працівникам професійно-технічного училища (рис.1).

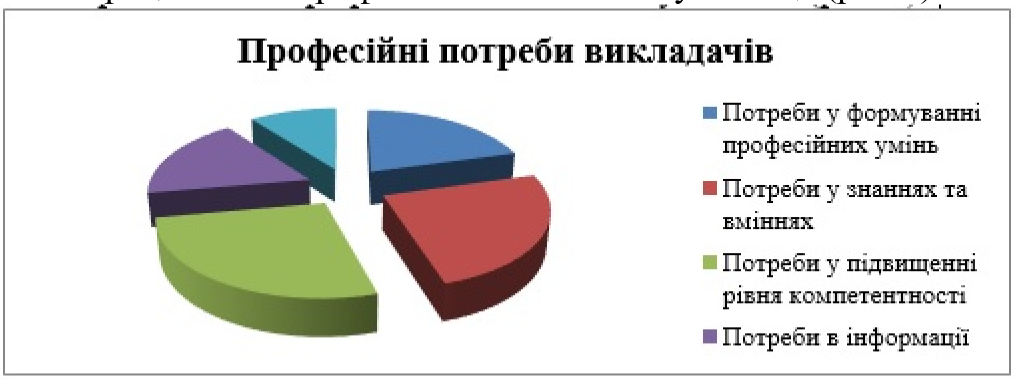

Рис.1. Діаграма професійних потреб викладачів ПТНЗ

Викладачами професійно-технічного училища № 12 були виділені наступні професійні потреби: – Потреби у формуванні професійних умінь; – Потреби у знаннях та вміннях; – Потреби у підвищенні рівня компетентності; – Потреби в інформації.

Також запропонована методика допомогла з'ясувати мотиваційні фактори, які стимулюють чи гальмують професійний розвиток викладачів ПТНЗ. Оцінювання проводилось за п'ятибальною шкалою. Фактори гальмування та стимулювання відзначались різним кольором у таблиці. Після оцінки ми

зобразила гістограму (рис.2), яка допомогла наочно уявити перевагу тих чи інших факторів.

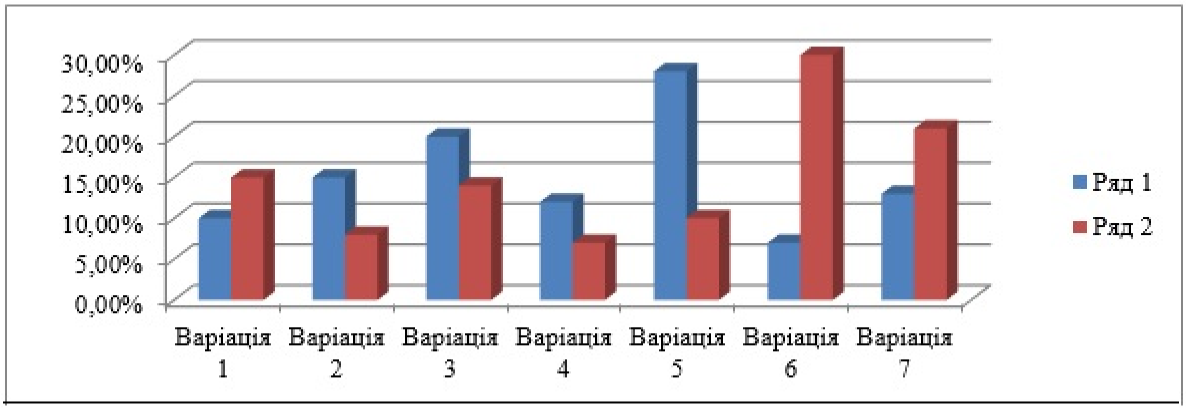

Рис.2. Гістограма факторів стимулювання та гальмування професійного зросту викладачів

Респондентами виступали викладачі професійно-технічного училища №12 з різним рівнем професійної компетентності (від спеціаліста до викладача вищої категорії). У ході опитування нами було встановлено, що існує залежність між мотиваційними факторами та рівнем професійної компетентності. Були запропоновані наступні варіанти відповідей: – 5 – так; 4 – швидше так, ніж ні; 3-і так, і ні; – 2 – швидше ні, ніж так; 1– ні.

В факторах стимулювання професійного росту були представлені варіації (ряд 1): 1. Робота методичних комісій; 2. Приклад та вплив колег, керівників; 3. Організація праці в училищі, увага до цього керівників; 4. Умови роботи, можливість самоосвіти; 5. Зацікавленість роботою; 6. Зростаюча відповідальність; 7. Довіра. Можливість отримання поваги у колективі.

Варіації факторів гальмування професійного розвитку (ряд 2): 1. Особиста інерція; 2. Розгубленість як насідок попередніх невдач; 3. Відсутність підтримки і допомоги з боку керівництва; 4. Ворожість оточуючих; 5. Неадекватний зворотний зв’язок з членами колективу та керівниками; 6. Стан здоров’я; 7. Соціально-побутові обставини.

Таким чином, проведений аналіз дає змогу зробити наступні висновки:

1. Сутність професійної мотивації викладачів ПТНЗ полягає у з'ясуванні та розкритті факторів стимулювання професійної активності викладачів, нейтралізації факторів гальмування з метою створення умов для зростання компетентності педагогів;

2. Професійні потреби педагогів училища – основа і джерело окремих дій викладача і всієї професійної діяльності. У системі професійних потреб знаходяться ключі до вирішення численних проблем зростання компетентності викладачів і ефективності викладацької праці;

3. Пропонована методика ієрархії мотивів допомагає визначити фактори гальмування та стимулювання процесу професійного зростання викладачів. Виходячи із вищесказаного можна відзначити, що мотивація викладачів ПТНЗ є необхідною умовою зростання їх професійної компетентності.

Проведений аналіз дієвості мотивації діяльності персоналу професійно-технічного училища № 12 м. Знам'янки Кіровоградської області дозволяє нам зробити загальний висновки, що мотивація і стимулювання діяльності викладачів ПТНЗ зводяться, в основному, до матеріально-грошових винагород, і в управлінському відношенні вони являють собою маніпулювання різного роду формами та методами зарплати. Проведене опитування працівників училища показала, що сутність професійної мотивації полягає у з'ясуванні та розкритті факторів стимулювання професійної активності, нейтралізації факторів гальмування з метою створення умов для зростання їх компетентності. Отже, ефективне стимулювання викладачів ПТНЗ може бути досягнуто лише при правильному співвідношенні їх матеріальної та нематеріальної мотивації.

Список використаних джерел

1. Амосов, О. Організаційне забезпечення соціально-економічного механізму ефективності менеджменту персоналу / О. Амосов, Н. Гавкалова // Наукові праці ДНТУ. Серія : економічна. Випуск 33-1 (128). – Донецьк, ДонНТУ, 2008. – С. 112-118.
2. Антонюк, В. Якісна система безперервної освіти як умова підвищення конкурентоспроможності України та її регіонів / В. Антонюк, Ю. Дорофєєва // Україна : аспекти праці. – 2010. - №5. – С. 11-18.
3. Головінов, В. Професійно-технічна освіта в контексті світової та вітчизняної кризи. Виклики нові – потреби старі / В. Головінов // Освіта України. – 2008. – 2 грудня. – С. 4-8.
4. Закон України «Про освіту» № 1060-XII від 11 червня 2008р.
5. Закон України «Про професійно – технічну освіту» № 103/98-ВР від 19 грудня 2006р.
6. Колот, А.М. Мотивація персоналу : Підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 345с.
7. Левченко, О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні : основні проблеми та напрямки трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна : аспекти праці. 2009. - №1. – С. 30-35.
8. Орлова, А.А. Професійно-технічна освіта у регіоні : сучасний стан та прогноз розвитку / М.В. Семикіна, А.А. Орлова // Тези доповідей студентів, магістрантів, аспірантів та викладачів на Регіональній науково – практичній конференції «Організаційно – економічні та соціальні передумови підвищення конкурентоспроможності підприємств регіону», 22 квітня 2010 р. – Кіровоград : КНТУ, 2010. – С. 324-326.
9. Постанова Кабінету Міністрів України « Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно – технічної освіти на 2011 – 2015 роки» від 13 квітня 2011 р., № 495.
10. Професійно-технічна освіта : інформаційний матеріал до підсумкової колегії МОН України «Про підсумки розвитку професійно-технічної освіти у 2009 / 2010 навчальному році та завдання на 2010 / 2011 навчальний рік». – К., 29 серпня 2010р.
11. Семикіна, М.В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – № 10(40). – 2004. – С. 181-189.
12. Семикіна, М.В. Соціально-економічна мотивація : методологічна оцінка ефективності та принципи регулювання : Монографія / Кіровоградський нац.. тех. Ун-т. Кіровоград: МАВІК, 2004. – 124 с.
13. Черненко, С.М. Професійна освіта в Україні та перспективи її розвитку / С.М. Черненко // Агроінком. 2012. - №10 – 12. – С. 76-89.