

Сторожук О. В.

кандидат економічних наук, доцент,
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: РОЛЬ МОТИВУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ

Вибух пандемії COVID-19 серйозно вплинув на всі сфери життєдіяльності людей по всьому світу. Екстрене застосування карантинних заходів та безпрецедентні масштаби переведення університетів на дистанційну освіту зумовили зміни в системі менеджменту вищої освіти: університети змушені були в короткі терміни адаптуватися до надзвичайних подій, інвестувати додаткові кошти для прискореної цифровізації, нашвидкуруч приймати рішення часто без урахування можливих негативних наслідків. Шкідливу дію пандемія здійснила і на міжнародне співробітництво в галузі освіти і науки: були скасовані міжнародні поїздки, припинені програми обмінів та академічної мобільності здобувачів вищої освіти і науково-педагогічних кадрів, багато програм науково-дослідного співробітництва поставлені на паузу. Необхідність дотримання режиму ізоляції змусила викладачів швидко організовувати навчальний процес за допомогою дистанційних технологій навчання на основі різних способів формування електронного контенту і доступних інструментів комунікації між здобувачами вищої освіти і викладачами в електронному інформаційно-освітньому середовищі.

За цих умов питання максимального збереження продуктивності викладачів та їх мотивування до активної творчої роботи набуло особливої гостроти, адже ефективність підходів до мотивування персоналу університету зумовлює якість викладання та наукової діяльності та впливає на соціально-психологічний клімат колективу, особливо ураховуючи негативний контекст довкола. Зрештою, від системи мотивування викладачів до прояву творчої активності залежить рейтинг університету, що в свою чергу зумовлює його популярність серед потенційних вступників.

Практика показує, що велику силу впливу на трудову активність викладача має внутрішня мотивація, спрямована на самореалізацію, саморозвиток та самоствердження [2; 3]. Дійсно, пізнавальний інтерес, задоволеність результатами своєї наукової і педагогічної діяльності та позитивні емоції є важливими спонукальними мотивами педагогів до праці [4]. Проте в стресовій ситуації і при значному навантаженні викладача на тлі таких стрімких змін в його роботі ці мотиви можуть слабнути. В цьому зв'язку важливою є психологічна підтримка педагогів з боку керівництва та готовність показати відповідальне ставлення до співробітників за їх безпеку, надання технічної та організаційної підтримки.

Стосовно мотивування, як виду управлінської діяльності в закладі вищої освіти, спрямованого на спонукання викладачів до активної наукової і педагогічної праці, то тут слід визнати, що він, на жаль, сьогодні недостатньо забезпечений фінансовими засобами. Так, розмір заробітної плати у сфері освіти в Україні на початку січня 2021 року склав 10 310 грн (для порівняння: середня заробітна плата в Україні – 12 337 грн) [1]. Водночас заклади вищої освіти мають певний набір нематеріальних інструментів стимулювання викладачів.

Обставини, пов'язані з пандемією COVID-19, особливо тотальне застосування цифрових технологій навчання вимагають пошуку сучасних адекватних підходів до мотивування викладачів. Річ у тому, що певна частина викладачів досить негативно ставиться до онлайн-форматів навчання, що пов'язано із необхідністю збільшення витрат часу педагога. В умовах, коли робочий день викладача і так ненормований, збільшення обсягу додаткових робіт з переведення навчально-методичних матеріалів в цифровий формат та формування відкритих освітніх баз даних, (створення якісного електронного курсу, запис відеолекцій, формулювання практичних завдань для індивідуальної роботи з кожним здобувачем вищої освіти) істотно перевантажує педагога. Крім того, довгий час роботи за комп'ютером негативно впливає на стан здоров'я викладача. Під час онлайн-занять напруга викладача збільшується ще й тому, що йому не видно зворотної реакції всіх студентів. Щоб утримувати інтерактивність на занятті та стежити за чатом, викладачу доводиться докладати додаткових зусиль.

У цьому зв'язку зростає роль соціально-психологічних методів мотивування викладачів. Для підтримки атмосфери емпатії у закладі вищої освіти менеджерам потрібно підкреслювати успіхи університету, кафедри і окремих педагогів, проводити заходи з об'єднання колективу, обговорювати успіхи і труднощі в роботі співробітників (застарілість обладнання, відсутність можливості вчасно провести онлайн-заняття через несподівані відключення електроенергії чи Інтернету тощо) для спільних пошуків вирішення цих проблем, а також для публічного визнання успіхів окремих викладачів.

Готовність університету підтримувати розвиток творчого потенціалу викладачів колективу є іншим дієвим способом мотивування [5]. Так, набуття педагогами нових вмінь використовувати цифрові технології сприяє підтриманню комунікації, співпраці, організації та проведення наукових досліджень, розвитку творчості та підвищенню якості навчання. Університет може організаційно та інформаційно підтримувати, а також частково компенсувати витрати на навчання викладачів на курсах та тренінгах з організації дистанційного навчання та ознайомлення з платформами для проведення вебінарів.

Ще одним дієвим інструментом мотивування викладачів може матеріальна допомога у випадку захворювання на COVID-19. Безсумнівно: пандемія коронавірусної інфекції змінила ставлення викладачів до здоров'я, тому цінність заходів безпеки серед них зросла. Керівники закладів вищої освіти, які дають своєму колективу можливість подбати про здоров'я за рахунок університету, виграють в боротьбі за якісні науково-педагогічні кадри.

Особливим питанням мотивування в університетах є, на наш погляд, створення сприятливих умов та заохочення співробітників до опанування навичками утримування балансу між роботою і особистим життям (Work-life balance) для запобігання професійному вигоранню викладачів. Так, дослідження свідчать, що більше половини викладачів університетів, які мають сім'ї та виховують дітей, стверджують, що якби не сім'я, то вони би працювали ще на 5 годин більше протягом тижня [6]. Водночас слід підкреслити, що активне використання месенджерів, соціальних мереж, мобільних телефонів тощо не лише порушує баланс між роботою і особистим життям, але й призводить до ще більшої непередбачуваності професійної діяльності, коли суттєво ускладнюється планування викладачем власної роботи. Так, останнім часом все частіше не здобувач вищої

освіти, а викладач змушений підлаштовуватись під графік здобувача.

Підсумовуючи, варто підкреслити, що монетарні потреби безумовно стимулюють викладачів університетів, але сьогодні на перший план для них виходять такі мотиви, як цікава робота, зручний графік, сприятлива соціально-психологічна атмосфера у колективі, можливості реалізації власного творчого потенціалу, сприятливі умови для саморозвитку, піклування з боку керівництва про захист життя і здоров'я співробітників університету.

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення: 15.04.2021).
2. Кузьмін О. Є., Бодарецька О. М. Взаємозв'язок понять "мотивація" та "мотивування" у системі мотивування персоналу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2015. № 1. С. 347–352.
3. Технології управління персоналом: монографія / О. А. Гавриш та ін. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 528 с.
4. Storozhuk O., Zaiarniuk O. Creative potential management of university teachers. *ENECO PROCEEDINGS OF ENERGY ECONOMIC RESEARCH CENTER*. 2020. Vol. 4. Issue 4. P. 25-26.
6. Storozhuk O., Zaiarniuk O. Talent management in the system of administrating economic security of a university. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/9173/1/Storozhuk%20O.%2C%20Zaiarniuk%20O..pdf>. (дата звернення: 15.04.2021).
7. Work-life balance: як викладачу віднайти цей баланс? URL: <http://gohigher.org/work-life-balance-yak-vykkladachu-vidnaity-tsei-balans>. (дата звернення: 15.04.2021).

Школенко О. Б.

кандидат економічних наук, доцент

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

Стрюк М. О.

студент 2 курсу

ОПП «Підприємництво та бізнес-технології»

Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ КУРС: УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Альтернативна енергетика поступово розвивається і поступово стає однією з основних галузей в світовій економіці. Відновлювальні джерела енергії не лише дозволяють зменшити залежність від традиційних джерел енергії, але також надають значні конкурентні переваги для країн, які їх ефективно використовують.

Європейський Союз поставив собі за мету до 2030 року отримувати 32% енергії з відновлювальних джерел. Станом на 2020 рік доля відновлювальної енергетики в ЄС становить приблизно 20%.

У 2017 році в Україні було прийнято «Енергетичну стратегію України», згідно з якою до 2035 року Україна планує збільшити долю відновлювальної енергетики у своєму енергобалансі до 25%. Станом на 2020 рік доля відновлювальної енергетики в