

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Висвітлюються основні особливості мотивації праці педагогічних працівників. Розглянуто взаємодію зовнішніх та внутрішніх чинників мотивації та вплив державного регулювання освітою на ефективність роботи закладів освіти і якість надання освітніх послуг.

The main features of the work of the pedagogical workers are lighted out. The relations of inner and outer factors of motivation and the influence of the national regulation of education on the effective work of the education establishments and the quality of the given educational services are considered.

Однією з найважливіших галузей, якій надається особливе значення щодо мотивації праці в загальній системі функцій управління в країні, є освітня. Існуюча теорія і практика мотивації у сфері праці не дозволяє досягти комплексного вирішення завдань такого рівня на сучасному етапі розвитку економіки України. В умовах глобалізації економічна наука стоїть перед необхідністю зміни парадигми мотивації праці.

Категорії мотивація та стимулювання, які спочатку вивчалися лише психологією у останні роки стала використовуватися і, в економіці. У науковій та навчальній літературі констатується, що мотив являє собою внутрішні, а стимул – зовнішні збуджувальні чинники дій людини.

Проблеми мотивації праці стали об'єктом ретельної уваги Д.Богині, А.Сміта, А.Колото, Б.Скіннера, А.Бандура, Д.Роттера. У своїх дослідженнях вони довели, що сьогодні до мотивації педагогічних працівників не можна ставитись лише з позиції примітивного уявлення, про можливість маніпуляції, їх поведінкою необхідно в першу чергу враховувати позиції суб'єктів мотивації.

Система мотивації праці характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які зацікавлюють і стимулюють окремого працівника або трудовий колектив в цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності вищого навчального закладу.

Відомо, що праця науково-педагогічних працівників є особливим видом діяльності, яка висуває специфічні, особливі вимоги до людей, що їх обрали. Особливості мотивації праці педагогічних працівників випливають із особливостей самої праці викладача в основі, якої лежить безперервний творчий пошук, оскільки сфера діяльності педагога потребує постійного самовдосконалення, і що найбільш відповідає сутності самої людини, як продукту природи. Знання, які є продуктом діяльності викладача, сьогодні стають основним виробничим ресурсом, і саме від індивідуальних здібностей кожного конкретного педагога залежить якість цього ресурсу.

Саме теорія А.Маслоу, найбільш варта уваги під час розгляду особливостей мотивації праці педагогічних працівників і має таку структуру та застосовується вищими навчальними закладами як – суттєве джерело заохочення працівників, компенсуючи недостатній рівень оплати праці без збільшення розмірів фонду оплати праці.

Піраміда мотивації праці педагогічних працівників:

- потреби першого рівня – фізіологічні (їжа, вода, житло, відпочинок);
- потреби другого рівня – потреби безпеки та захищеності, які полягають у впевненості в тому, що первинні потреби будуть задоволені у майбутньому;
- соціальні потреби – приналежність до когось-небудь чи чого-небудь, душевна близькість, любов;
- потреби в повазі і визнанні з боку оточуючих;
- потреби в самоствердженні (саморозвитку і самореалізації).

Важливою умовою вимог щодо формування системи мотивації праці на рівні закладу є розроблення відповідної системи тестів, яка є основою формування кадрового потенціалу.

Сама ж система мотивації праці має базуватись на таких вимогах:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодженість рівня оплати праці за її результати та визнання особистого внеску в загальний успіх;
- справедливий розподіл доходів залежно від рівня підвищення продуктивності праці;
- створення належних умов праці для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;

- створення можливостей для зростання професійної майстерності; реалізації здібностей працівників, тобто розробка програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

- забезпечення в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації мети.

Реальний стан мотивації праці педагогічних працівників вищих навчальних закладів освіти свідчить про науковий рівень мотиваційного впливу головного компонента – заробітної плати.

Нинішній стан рівня заробітної плати в освітній галузі призводить до того, що 65% викладачів змушені шукати додаткові джерела доходів. Так 52% викладачів, крім основного місця роботи працюють за сумісництвом та на умовах погодинної оплати праці в інших навчальних закладах. Однак, навіть з урахуванням інших джерел доходів, загальний розмір заробітної плати науково-педагогічного персоналу не компенсує на 100% життєві потреби. Але з іншого боку, саме творчий процес викладацької роботи, елементи самовдосконалення відіграють вирішальну роль у виборі професії. Це ще раз, підкреслює особливий статус викладачів, які віддають перевагу саме творчій роботі, хоча отримують за неї невідповідну заробітну плату.

Розглядаючи розвиток мотивації – як один зі шляхів розвитку психологічної готовності фахівця до діяльності, не можна залишити без уваги таке явище, як криза трудової мотивації. Основними ознаками кризи трудової мотивації є:

- для основних мас науково-педагогічних працівників трудова діяльність перестала бути ефективним способом задоволення потреб;
- відбувається різкий перелом у духовних та інтелектуальних потребах
- відбувся поворот у значимості матеріальної винагороди, не впливають на працю і моральні фактори;
- відсутня можливість реалізувати свої духовні потреби пов'язані із самовираженням людини через творчість.

Трансформування економіки України має бути пов'язане з необхідністю створення умов для підтримки і розвитку творчих людей тому, що в країнах з розвинутою ринковою економікою гідне місце займає конкретна особистість з її знаннями, інформованістю, здатністю швидко реагувати на зміни. Стратегічним курсом держави має стати розвиток освіти, який сприятиме покращенню життя людей та інтеграції України до світової спільноти. Для цього перш за все необхідно вдосконалювати механізм державного регулювання праці викладачів, враховуючи при цьому загальні економічні закони суспільного розвитку впроваджувати законодавчі стимули заохочення викладачів до створення персоналізованої інтелектуальної власності, сприяти збереженню і розповсюдженню інтелектуальної власності.

З боку держави і вищих навчальних закладів необхідно створювати умови для високого рівня мотивації у викладачів, максимального задоволення їх потреб, сприяння розвитку творчого потенціалу кожного співробітника.

Відсутність системного аналізу та оцінки індивідуальних результатів педагогічного персоналу призводить до ситуації, коли необхідно передбачити необхідні заходи з підвищення кваліфікації, розробити дієву систему мотивації і стимулювання. Мотиваційна стратегія може передбачити будь – які методи спонукання працівників до нових способів роботи, які будуть підвищувати продуктивність та ефективність праці працівників вищих навчальних закладів. Звісно в умовах сьогодення на державних підприємствах найбільш очікуваним і бажаним є матеріальний стимул, або такий, що сприяє підвищенню матеріального достатку персоналу. Тому особливу увагу слід приділяти саме матеріальному стимулюванню.

Система стимулювання виступає як чинник мотивації. Як відомо, стимул, як і мотив, розглядається як спонукальна причина поведінки, але, на відміну від мотиву, таке спонукання викликане зовнішніми чинниками; матеріальними й моральними стимулами. Стимули відіграють роль інструментів, які зумовлюють дію певних мотивів; використання стимулів і є процесом стимулювання – найпоширенішою формою є матеріальне стимулювання.

Безумовно для педагогічного персоналу інтерес до змісту праці - найбільш сильний мотив, що домінує над чинником оплати праці. Тому при мотивації до наукової діяльності необхідно використовувати комплексну мотивацію. Рівень мотивації знижується й інтерес до роботи втрачається у наслідок обмеження не тільки економічних стимулів, а й соціальних інтересів.

Головна задача держави в освітній сфері – створення відповідних умов для ефективної наукової праці.

Вдосконалюючи систему мотивації творчої праці у вищих навчальних закладах повинні сприяти:

- розробка стратегії діяльності закладу вищої освіти на ринку освітніх послуг має спиратися на всобічну мотивацію науково – педагогічних працівників до ефективної творчої праці та професійного саморозвитку;

- реформування матеріальної мотивації повинно передбачати підвищення оплати праці у вищих навчальних закладах, посилення диференціації оплати праці;
- система мотивації має враховувати специфіку творчої праці, психологічні та особисті особливості працівника;
- процес мотивації в навчальних закладах повинен мати інноваційне спрямування;
- для досягнення ефективності система мотивації науково – педагогічних працівників вимагає постійного контролю та гнучкості з урахуванням стану мотивації, рівня життя, змін попиту на ринку праці, перспектив розвитку ринку освітніх послуг в країні.

Аналіз ситуації у сфері науково-технічної діяльності показує, що далеко не все загублено. Оскільки мотиваційний механізм володіє деяким інерційним запасом, то у наукового співтовариства ще є можливість самозбереження, поки не буде розроблений і впроваджений новий мотиваційний механізм до науково-технічної діяльності. Головна задача держави в цій сфері – створення відповідних умов для ефективної наукової праці. При цьому необхідно, у першу чергу, забезпечити адекватні умови для ведучих дослідницьких колективів і створити привабливі умови для наукової молоді.

Література :

1. Закон України «Про оплату праці» / Закон України - К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України.- 1997.-Т.8.-С.211
2. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця. - Ін-т економічного прогнозування; Фенікс, 2003.-С.320
3. Жаліло Я.А., Кияк А.Т. Конкуренція і джерела конкурентоспроможності //Соціально-економічні, гуманітарні проблеми та проблеми вищої школи. -К.: Наукові вісті НТУУ «КПІ». -2000.-№2-С.124
4. Нестерчук В.П. Організація та мотивація праці: Навчальний посіб. – К.: Видавництво Європейського університету фінансів, інформаційних систем, менеджменту і бізнесу, 1999.- С.61.

УДК 657.6

Белоусова І.М.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАТРЕБУВАНОСТІ ПРОФЕСІЇ АУДИТОРА В КОНТЕКСТІ ДІЮЧОГО ЗАКОНОДАВСТВА

В статті висвітлено деякі протиріччя щодо визначення кола зацікавлених осіб в професійних послугах аудитора. Конкретизовано їх потреби і інтереси, з'ясовано додаткові обставини надання аудиторського висновку в контексті діючого законодавства.

The article consist some contradictions relative definition of a circle of interested persons in professional services of the auditor. Their requirements and interests are concretized, additional circumstances of granting of the auditor conclusion are established in a context of the current legislation.

Сучасний етап розвитку вітчизняного аудиту характеризується зростаючою увагою до питання ролі і призначення професії аудитора. Станом на 1 січня 2005 року АПУ сертифіковано 6049 аудиторів, якими за рік охоплюється приблизно 55 тисяч суб'єктів господарської діяльності [4]. Але, на жаль, з боку підприємств все частіше лунають нарікання з приводу якості аудиторських послуг. На наш погляд, ставлення та поведінка аудиторів, в першу чергу, залежить від ступеня усвідомлення важливості цієї професії як її представниками, так і суспільством взагалі.

Пошук відповіді щодо ролі аудитора в суспільстві звертає до джерел становлення національного аудиту (табл. 1).

Таким чином, нині діючий Закон України «Про аудиторську діяльність» (із п'ятьма змінами та доповненнями його першого варіанту) і Кодекс етики професійних бухгалтерів будь-якої аргументованої відповіді у розв'язанні цієї актуальної проблеми не надають, проте одразу виникає питання: чи можна вимагати від аудиторів якісного проведення аудиту без чіткого визначення кола осіб, потреби яких, в першу чергу, повинен задовольняти професіонал.