

Таким чином, з метою покращення виробничого навчання студентів, підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці, скорочення терміну їх адаптації до умов сучасного сільськогосподарського виробництва Департаментом аграрної освіти та науки було рекомендовано:

– у робочих навчальних планах довести обсяг практичної підготовки до 60-66 % від загального обсягу теоретичної практичного навчання;

– сприяти забезпеченню базових господарств сучасною технікою та технологіями сільськогосподарського виробництва;

– провести паспортизацію робочих місць з використанням «Рекомендованого переліку навчального обладнання, устаткування та унаочнення для навчальних дисциплін»;

– забезпечити робочі місця виробничого навчання сучасними обладнаннями та навчальними і методичними матеріалами.

Новим, але перспективним варіантом можна вважати педагогічну технологію, яка передбачає упередження виробничого навчання теоретичним заняттям. Однак про її реальну педагогічну ефективність можна говорити після проведення додаткових наукових досліджень та підтверджуючих експериментів.

#### **Перелік посилань:**

1. Волкова Н. П. Педагогіка : посібник для студентів у вищих навчальних закладів / Н. П. Волкова – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 572 с.

2. Гресь Н. Л. Заняття та екскурсії під час виробничої практики з обліку і контролю / Н. Л. Гресь // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : міжнар. наук.-практ. конф., 26-27 лист. 2008 р. : тези доповіді. – К. : Університет «Україна». – 2008. – С. 129-131.

3. Коновалов С. В. Методичні рекомендації щодо організації практичної підготовки студентів-заочників / С. В. Коновалов // Організація навчально-виховного процесу з досвіду роботи вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації: навч.-метод. журнал. – 2004. – Вип. 4. – С. 27-34.

4. Левочко М. Т. Теоретично-практична підготовка студентів до виробничої практики / М. Т. Левочко, Н. Л. Гресь // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2009. – Вип. 45. – С. 3-9.

## **ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ЗА РАХУНОК МОТИВАЦІЇ ЇХ ПРАЦІ**

**А.В. Мордовець**

*Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця*

Прогрес в системі освіти України можливо досягти шляхом запровадження інноваційної моделі розвитку за рахунок більш ефективного використання кадрового потенціалу вищої школи, а саме науково-педагогічних працівників. Ефективність управління вищими навчальними закладами неможливе без системи мотивації науково-педагогічних працівників, що в свою чергу включає врахування потреб та стимулів до ефективної діяльності працівників. На даний момент спостерігається негативна тенденція, яка пов'язана з відсутністю чи недосконалістю системи мотивації, що і обумовлює актуальність дослідження.

Дослідженню проблем підвищення ефективності діяльності навчальних закладів за рахунок мотивації присвячено значна кількість наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, а саме А. Азарової, Д. Богиня, В. Герчиков, О. Грیشнова, С. Іванової, Г. Іванченка, О. Ковальчука, А. Колот, Н. Лук'янченко, М. Мурашова, М. Семикіна, О. Тужилкіна, В. Юкіша та інші. Незважаючи на значну кількість праць присвячених вивченням даного питання формування системи мотивації вищих навчальних закладах залишається розглянутим достатньо фрагментарно.

Метою даного дослідження є аналіз системи мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів та визначення шляхів її удосконалення для підвищення ефективності діяльності закладу.

На ефективність діяльності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів впливає не окремий мотив, а певний мотиваційний комплекс та якщо проаналізувати нормативно-правову базу, то спостерігається значна перевага способів матеріального стимулювання. А саме на державному рівні матеріальна мотивація визначається на підстав Єдиної тарифної сітки розрядів та коефіцієнтів, затвердженої Наказом МОН України № 557 від 26.09.2005, яка визначає розмір заробітної плати в залежності від рівня компетентності, але при цьому в даному способі мотивації відсутня матеріальна мотивація до розвитку. При цьому науково-педагогічних працівників заохочують до розвитку нематеріальними способами мотивації, а саме законодавство передбачає такі звання, як «Заслужений працівник освіти», «Відмінник освіти України», різноманітні Почесні гра-

моти, подяки тощо. Стосовно нематеріальної мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, то на національному рівні важливим є формування позитивного іміджу діяльності викладача, науковця за рахунок засобів масової інформації, вручення нагород тощо.

Другим рівнем мотиваційної системи це стимулювання праці на рівні вищих навчальних закладів за рахунок розробки внутрішніх положень щодо мотивації науково-педагогічних працівників за пріоритетними напрямками вузу. До способів, що регламентують матеріальні методи мотивації можна віднести такі напрямки заохочення, як заохочення за підготовку кадрів, за підвищення професійного рівня, за активну наукову та науково-педагогічну діяльність, за активну участь у студентському самоврядуванні, за значний внесок у розвиток вузу тощо. До нематеріальної мотивації можна віднести – почесні грамоти та почесні звання.

Такі вчені як А. Морозов [1], Ж. Вірна та О. Іванашко [2], О. Ходенкова [3] підтримуються іншого підходу до аналізу мотиваційної системи вищих навчальних закладів. Вони вважають, що мотиваційні компоненти необхідно розглядати з погляду місця професійної мотивації в загальній структурі мотивів та оцінивши ставлення науково-педагогічного працівника до змін, тобто потреби в педагогічних нововведеннях, їх сприйнятливості. При цьому стимулами до діяльності є матеріальні вигоди (матеріальну винагороду, присвоєння вищого розряду, зокрема, за участь в конкурсі «Викладач року», задовільні умови та режим діяльності роботи); мотиви зовнішнього самоствердження (за для позитивної суспільної оцінки праці викладача); професійні мотиви (реалізується через бажання передавати знання і особистісні якості тим, хто навчається) та мотиви особистісної самореалізації (полягає в прагненні людини «бути тим, чим вона може стати»).

При цьому аналізуючи систему мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів можна визначити, що на сьогодні діє радянська система мотивації, яка потребує змін у відповідності до напрямків розвитку освітніх процесів в Україні.

Отже, поєднання матеріально та нематеріальної мотивації праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів відповідно до концепції розвитку вузу та освіти в цілому безпосередньо впливає на рівень ефективності діяльності працівників, що дозволить досягти значних змін в системі освіти.

#### **Перелік посилань:**

1. Морозов А. В. *Креативність преподавателя высшей школы : монография* / А. В. Морозов. – М., 2002. – 346 с.
2. Вірна Ж. П. *Актуально-потенційні закономірності прояву стилів мотиваційно-сміслової регуляції професійної реалізації педагогів* / Ж. П. Вірна, О. Є. Іванашко // *Практична психологія та соціальна робота*. – 2004. – № 8. – С. 74-78.
3. Ходенкова О. П. *Особенности немонетарного стимулирования трудовой деятельности в высшей школе* / О. П. Ходенкова // *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. – 2010. – № 8. – С. 43-46.

## **КЛІЄНТСЬКА ОРІЄНТАЦІЯ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ У КОНТЕКСТІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ**

*Т.В. Омеляненко, д-р екон. наук, доцент*

*Д.О. Барабась, канд. екон. наук, доцент*

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»*

Одним із базових положень сучасного менеджменту є твердження про те, що в якості об'єктів операційної діяльності будь-якої організації виступають її клієнти (безпосередньо), або ж власність, що їм належить, а також матеріально-сировинні, інформаційні, енергетичні тощо ресурси [1, с. 32]. Це – найширше з можливих трактувань, яке стосовно конкретного виду діяльності вимагає коректної та детальної конкретизації.

У зв'язку з цим постають питання, вкрай важливі для вітчизняних вищих навчальних закладів (ВНЗ) 3-го та 4-го рівнів акредитації: 1) хто є їх клієнти? 2) чим є для них студент? Від повної, об'єктивної та неупередженої відповіді на ці питання залежать: спрямованість, рівень та якість надаваних освітніх та інших послуг; стандарти, за якими мають оцінюватися і процес, і результати підготовки фахівців; ступінь задоволеності клієнтів ВНЗ освітніми послугами, що їм надаються.

І ось тут ми стикаємось із вкрай яскраво вираженою дуалістичністю сучасного трактування статусу клієнта ВНЗ. З одного боку – студенти вже багато років визначають себе особисто за клієнтів. Такий висновок ми робимо на підставі аналізу результатів виконання практичного завдання «Підготовка презентації операційної системи КНЕУ», яке вже більше ніж 15 років пропонується студентам, що опановують дисципліну «Операційний менеджмент» у ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Готуючи ці групові презентації студенти рік за