

## **МОТИВАЦІЯ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

У збереженні і розвитку української вищої школи в період реформ істотну роль грає мотивація викладачів, що сприяє якісному здійсненню освітньої і науково-дослідницької діяльності, проведенню наукових розробок із вдосконалення форм і методів викладання, підвищенню професіоналізму.

Науково-педагогічне співтовариство функціонує на основі стійких науково-педагогічних колективів окремих організацій - вищих учбових закладів. Науково-педагогічний колектив є унікальним соціальним явищем, так як об'єднується на основі спільної педагогічної та науково-дослідницької діяльності і пов'язується системою соціальних взаємин. Науково-педагогічне співтовариство визначається як спільнота індивідів, що розділяє спільні інтереси, норми та традиції, пов'язані з виробництвом і розвитком знань, що знаходиться в постійній комунікації з колегами та студентами з метою обміну знаннями, науковими і педагогічними ідеями та досягненнями. Дослідження свідчать про виключну стійкість ієрархії мотивів викладачів вищої школи, котрих хвилюють як питання «фізичного виживання» на заробітну платню, яка часом не задовільняє навіть мінімальні потреби висококваліфікованої професійної групи, так і реальні умови здійснення науково-педагогічної діяльності.

Інституційна структура формує середовище, в якому складається мотиваційна структура агентів. Під мотивом розуміють внутрішнє спонукання до дії, осмислення причини дій. Культурно-нормативні схеми, що визначаються сферою професійної діяльності, формують специфічний соціальний контекст, в рамках якого існують правила, ідеальні та практичні стандарти поведінки, що розділяються агентами і є

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
санкціонованими суспільством. У ситуації активної трансформації соціальних відносин в нашому суспільстві розвиток мотиваційної структури нерідко відстає від інституціональної, породжуючи протиріччя і додаткове навантаження на агентів, наприклад, викладацький корпус. Крім того, мотиваційна структура різних агентів в ієрархії вищого навчального закладу також різна. Так, структура мотивів управлінської ланки відрізняється від мотивації професорсько-викладацького складу.

В рамках соціологічного дослідження, проведеного в Ужгородському національному університеті у 2019 році «Мотивація викладачів до професійної діяльності в університеті», були виявлені наступні мотиваційні фактори: пріоритети й цінності професійної діяльності професорсько-викладацького складу, рівень їх задоволення роботою, перспективи кар'єрного зростання і підвищення кваліфікації, а також фактори, що впливають на ефективність професійної діяльності.

В якості об'єкта дослідження виступили штатні викладачі університету, що працюють на посадах асистента або старшого викладача (19%), доцента (40%), професора (25%), завідуючого кафедрою (12%), заступника декана (1%), декана (2%), проректора (1%). Кількість опитаних складала 10% професорсько-викладацького складу університету. Серед респондентів 56% мали науковий ступінь кандидата наук, 9% - ступінь доктора наук. Середній вік опитаних - 45 років. Вікову групу від 25 до 59 років складало 69%, від 60 років і старше - 8%. Серед опитаних - 42% чоловіків і 58% жінок. Обсяг вибіркової сукупності склав 155 осіб, виборка квотно-пропорційна.

Проаналізувавши відповіді респондентів відносно основних переваг роботи в університеті, були отримані наступні результати: можливість займатися улюбленою роботою (78%); можливість професійного спілкування (59%); творча атмосфера, підтримка в колективах (54%). Робота в університеті для більшості викладачів є цікавою і улюбленою. Саме ця позиція стоїть на 1-му місці серед пріоритетів для викладацького

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
співтовариства. На 2-му місці - професійне спілкування, на 3-му - творча атмосфера, необхідна для роботи викладача і вченого. До проміжних значень можуть бути віднесені такі позиції: «вузівські традиції» (49%) та «гнучкий графік роботи» (27%).

Таким чином, структура науково-педагогічної спільноти університету представлена високомотивованими на творчу і професійну діяльність спеціалістами, що мають досить високий рівень кваліфікації і притримуються вузівських традицій.

Серед факторів, що визначили вибір сфери професійної діяльності викладачів, виступали такі: вплив особистості викладача вузу (36%), батьків та інших родичів (31%), престижність професії викладача (23%). Серед інших чинників називається вплив друзів, можливість поєднувати роботу і навчання. Такий розподіл відповідей дає підставу зробити наступні висновки: при виборі університету як сфери професійної діяльності визначальну роль відіграє суб'єктивний фактор, який орієнтує на традиційні моделі зайнятості - обґрунтовано претендують на посади викладачів найбільш активні і талановиті випускники вузу, з одного боку, і мотивовані за ознакою сімейної приналежності (викладацькі династії) - з іншого.

В науці та освіті існує особлива система мотивації. Основним рушійним фактором, відповідно до класиків соціології науки, зокрема Р. Мертону, є високе професійне визнання. Саме завдяки визнанню викладач задовольняє потребу в професійній діяльності. В якості цінностей професійної діяльності в дослідженні в першу чергу вказані позиції «повага оточуючих, колег» (72%) і «підвищення рівня освіти та культури» (73%).

Важливими за значимістю є такі цінності: «соціальна активність» (39%) та «досягнення високого статусу» (33%). Отримані результати ще раз підтверджують гіпотезу про те, що на викладацьких посадах здатні працювати досить активні і цілеспрямовані особистості. Цінність

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
«досягнення матеріального достатку» (29%) стоїть на 5-му місці серед цінностей професійної діяльності викладачів, і вона є пріоритетною майже для третини опитаних. Слід відзначити незадовільну систему оплати праці викладачів вузів, коли на нижніх щаблях професійних сходин вона не відповідає навіть мінімальним потребам. Такий стан свідчить про триваючий відтік молодих і талановитих викладачів, які розглядають університет лише в якості «стартового майданчика для подальшого кар'єрного зростання» (за нашими оцінками, такими є до 60% викладачів у віці до 30 років).

Оцінюючи рівень задоволеності в роботі, слід вказати різні сторони професійної діяльності викладача вузу. Ця діяльність здійснюється і в якості викладача, і вченого-дослідника, і адміністратора, і у позанавчальній роботі зі студентами. Значна частина опитаних повністю задоволена своєю роботою. Високі позиції задоволеності займає викладацька діяльність (48%). Серед зайнятих наукової, адміністративної і позанавчальною роботою таких значно менше (30%, 26%, 20% опитаних відповідно). У числі частково задоволених науковою роботою - 57% опитуваних, викладацькою роботою - 50%, позанавчальною роботою зі студентами - 56%, адміністративною роботою - 46%. Серед незадоволених роботою велика частина опитаних пов'язує це із позанавчальною роботою зі студентами (21%). Серед незадоволених адміністративною роботою - 17% опитуваних, науковою роботою - 14%. Таким чином, більшість викладачів задоволені повністю або частково своєю роботою, проте задоволеність зростає в тих видах діяльності, де викладач може повністю реалізувати професійні знання, вміння і компетенції, якщо для цього створені необхідні умови.

Важливою стороною професійної діяльності є взаємини з колегами. Серед позицій, представлених для оцінки, були обрані характеристики відносин у відповідності до можливих типів організаційної культури, запропонованих К. С. Камероном і Р. З. Квінном: клановий - відносини

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
теплі, дружні, ринковий - відносини суперництва, конкуренції, ієрархічний - ділові відносини, адхократичний - відносини, що підтримуються духом творчості. Опитувані відзначили, що на кафедрах домінують ділові відносини (50%) і теплі, дружні стосунки, подібні великій родині (40%). Тип взаємин, що підтримується духом творчості і є провідним, на думку 10% респондентів. Таке співвідношення свідчить про те, що на мікрорівні (колективом кафедри університету) домінують ієрархічний і клановий типи організаційної культури. Невисокими виявилися результати респондентів відносно адхократичного типу культури, без якого неможлива повноцінна викладацька і науково-дослідницька діяльність. Даний факт пояснюється тим, що творчий компонент присутній в індивідуальній діяльності викладачів, але він поки не став домінуючим в конструюванні взаємин в групах і творчих колективах, котрий в більшій мірі формується при виконанні наукових грантів і спільних педагогічних проєктів, в тому числі і публікацій (статей, підручників, навчальних посібників і т. д.).

В оцінках факторів, що впливають на ефективність роботи в університеті, найвищі позиції займає морально-психологічний клімат, що є значимим для 64% респондентів. Серед опитаних значна частина зазначила, що атмосфера в колективах є неконфліктною і дружньою. Разом з тим такі позиції, як можливість кар'єрного зростання і рівень заробітної плати є стимулюючими для незначної частини опитаних (21% і 19% відповідно). На питання «Як в цілому оцінюєте вашу професійну кар'єру?» - 24% відповіли, що вважають її успішною, 71% вважають її не такою вже й поганою. До невдач віднесли себе лише 3% опитаних.

Професійну мобільність в сучасному суспільстві часто пов'язують із бажанням змінити соціальний статус на більш високий. Дослідження свідчать, що скорочення і збільшення зайнятості в економіці України за останні 10 років відбувалося в одних і тих самих галузях. Що стосується освіти, то тут відзначається тенденція зниження зайнятості чоловіків і

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
збільшення частки жінок. Звільнення з університету респонденти пов'язують зі станом здоров'я (43%), тиском адміністрації (25%), сімейними проблемами (19%), відсутність перспектив кар'єрного росту (19%), конфліктною ситуацією із колегами (17%).

Важливою складовою мотивації професійної діяльності у вищому навчальному закладі є можливість постійно підвищувати кваліфікацію і займатися самоосвітою. Перспективи самоосвіти доступні практично всім опитуваним. Як єдину можливу форму підвищення кваліфікації їх назвали 32% опитаних. Більше третини респондентів - 35% (18,7% серед яких не мають наукового ступеня і 16% серед них, що мають вчений ступінь) - вважають, що здатні підвищувати кваліфікацію в аспірантурі і докторантурі. В якості важливої форми підвищення кваліфікації 25% намірені брати участь у стажуваннях, причому 20% вибрали б для цього вітчизняні ВНЗ, 5% - зарубіжні.

Небайдужі викладачі і до проблем, що існують в сфері їх професійної праці. Серед найбільш хвилюючих були виділені: важке матеріальне становище співробітників і викладачів (87%), зростання числа комерційних студентів з низьким рівнем успішності (50%), незадовільні умови праці, пов'язані з матеріально-технічною базою вузу (47%), зниження якості вищої освіти (40%). Серед інших проблем викладачів хвилює корупція (14%) і випадки несправедливості, що іноді трапляються (10%).

Відзначається досить розвинена вторинна зайнятість викладачів (76,8%). Близько половини всіх опитаних (47,0%) як форму вторинної зайнятості використовують сумісництво в університеті. Поєднують в іншому вузі - 9,0%, поза вищою школою - 16,0%. Разом з тим близько чверті опитаних (23,2%) не мають можливості суміщення де-небудь (в університеті та інших організаціях).

Пропозиції щодо зміни мотивації професорсько-викладацького складу були згруповані за частотою згадування: перша і найчисельніша

Розвиток маркетингової діяльності в умовах економічної глобалізації  
група - «песимістів» (44%) - не вносити жодних пропозицій; друга група - «матеріалістів» (41%) - пропонує підвищити заробітну плату; третя група - «реформаторів» (15%) - мотивуючим фактором вважає забезпечення необхідним соціальним пакетом. Крім того, викладачі пропонують змінити систему підвищення кваліфікації, знизити навчальне навантаження, змінити рейтингову систему оцінки результативності діяльності, котра дозволить ув'язати заробітну плату з якістю праці.

Результати дослідження свідчать, що в університетській спільноті велика частина професорсько-викладацького складу має мотиваційну структуру, сформовану ще в дореформаторський час, де основне місце займали цінності колективної праці, що сприяють здійсненню діяльності на досить високому професійному рівні. Значна частина професорсько-викладацького складу небайдужа до змін у вузі, що активно впроваджуються і готова активно включитися в них. Однак такі фактори, як зниження статусу викладача і вченого в суспільстві в цілому, недостатня матеріально-технічна база, комерціалізація вищої освіти, звуження соціальної бази університету негативно впливають на професійну діяльність викладача і тому вимагають якісно нових мотивуючих правил і установок.