

УДК 378.4:331.101.3

МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН**КОЗИНЕЦЬ Анатолій**

Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»

<https://orcid.org/0000-0002-3926-4981>e-mail: kozinetsnauka@gmail.com

Мотивація науково-педагогічних працівників є ключовим фактором забезпечення високої якості освітнього процесу та розвитку інновацій у сфері науки і освіти. У статті висвітлено економічний аспект мотивації, що впливає на ефективність професійної діяльності працівників освітньої сфери. Проаналізовано сучасні методи економічної мотивації педагогічних працівників у різних країнах, зокрема в контексті реформування системи освіти в Україні. Визначено взаємозв'язок між рівнем матеріального забезпечення працівників та їх продуктивністю, а також його вплив на формування позитивного ставлення до менеджменту інновацій. Виявлено ключові фактори, що сприяють підвищенню мотивації, зокрема системи винагород, надбавок, грантові програми та підтримка професійного розвитку. Висвітлено проблеми недостатнього фінансового забезпечення та нерівності в оплаті праці освітній сфері. Наголошено на необхідності диференційованих підходів до оплати праці з урахуванням кваліфікації, досвіду та досягнень працівників. Розглянуто досвід європейських країн у створенні ефективних систем економічного стимулювання, що ґрунтуються на принципах прозорості, справедливості та ефективності. Порівнюються різні моделі економічного стимулювання, що застосовуються в наукових та освітніх установах. Надано рекомендації щодо впровадження інструментів стимулювання, спрямованих на досягнення стратегічних цілей освітніх установ. Розроблено модель інтеграції матеріальних і нематеріальних стимулів у контексті підвищення привабливості професії науково-педагогічного працівника. Узагальнено практичні результати та теоретичні висновки, які можуть бути використані для подальшого реформування освітньої системи. Рекомендовано застосовувати комплексний підхід до вирішення проблем мотивації працівників, який включає як економічні, так і психосоціальні аспекти. Підсумовано важливість економічної мотивації як основи сталого розвитку освіти і науки.

Ключові слова: мотивація, економіка, науков-педагогічні працівники, економічний фактор.

<https://doi.org/10.31891/mdes/2024-14-29>

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Мотивація як психологічна проблема охоплює різні фактори, що впливають на поведінку і можуть суттєво впливати на психологічний клімат та здоров'я працівників. Розуміння мотивації як економічної проблеми вимагає підходу, який враховує як індивідуальні психологічні фактори, так і ширший інституційний контекст. Визнаючи взаємозв'язок між цими елементами, економісти, бізнеслідери та науково-педагогічна спільнота можуть краще вирішувати питання, пов'язані з продуктивністю, задоволеністю працівників та загальними економічними показниками. На мотивацію науково-педагогічного складу впливає складна взаємодія економічних і психологічних факторів. Розуміння цих факторів є важливим для підвищення задоволеності та ефективності їх роботи, особливо в складних сучасних умовах. Вирішення економічних проблем, таких як заробітна плата, гарантії зайнятості та умови праці, є важливим для створення середовища, в якому працівники відчують, що їх цінують. Водночас, сприяння внутрішній мотивації через професійне визнання та підтримку стосунків з колегами може підвищити загальну задоволеність роботою. Розуміючи та враховуючи ці фактори, навчальні заклади можуть значно підвищити мотивацію та ефективність роботи.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми оплати праці як матеріальної основи мотивації кваліфікованих фахівців у сучасній економічній науці досліджуються на основі теорії людського капіталу, за розробку якої американські економісти Т. Шульц та Г. Беккеру [7, 8] різні роки отримали Нобелівську премію. Суть цієї теорії: заробітна плата спеціаліста розглядається як дохід з його витрат на освіту, а тому в середньому зі зростанням освітнього рівня заробітна плата спеціалістів має збільшуватись, і вона має перевищувати заробітну плату некваліфікованих працівників. Важливий висновок із закону Шульца і Беккера полягає в тому, що середня заробітна плата в сфері вищої освіти, в якій найвища частка фахівців з вищою освітою, має перевищувати середній рівень оплати праці в інших галузях економіки. У розвинених країнах спостерігається саме така ситуація, в якій відносні рівні оплати праці викладачів та науковців в кілька разів перевищує інші професії. Так, на початку 2000-х у США заробітки вчителя старших класів середньої школи у 1,8 разів перевищували рівень оплати праці в промисловості, а викладача вищої школи – у 2,6 разів. У Німеччині аналогічний показник становив: для вчителя середньої школи – 2,2 разів, для викладача вищої школи – 1,9 разів. [2, 3].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У зарубіжних країнах накопичено великий досвід застосування різних систем оплати праці. З економічної точки зору ефективність системи оплати праці професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти найбільш яскраво демонструється у співвідношенні заробітної плати до валового внутрішнього продукту у розрахунку на душу населення країни. Тому для характеристики особливостей систем та рівнів оплати праці професорсько-викладацького складу у провідних зарубіжних країнах за даними сайту академічних посад країн Болонської системи автором розрахований даний показник у доларах США (для забезпечення аналітичного принципу співставності рівнів). [4].

Інший показник – діапазон регулювання оплати праці професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти, розрахований як відношення максимального окладу академічного персоналу (ставка професора) до мінімального (ставка молодших наукових співробітників).

Так на рівні окремих держав системи оплати праці науково-педагогічного персоналу можна охарактеризувати такими особливостями: скандинавські країни (Данія, Швеція) – високою заробітною платою; англосаксонські країни (США, Канада, Великобританія) – прозорою ієрархічною системою оплати праці; країни Західної Європи (Німеччина, Австрія) – наданням професорсько-викладацькому складу вищої школи статусу державного службовця та гарантій гідних умов праці та широкого кола компенсацій. [4].

Найбільш складною з позицій диференціації є система нарахування заробітної плати професорсько-викладацького складу закладів вищої освіти США, зокрема рівень посадових окладів викладачів різняться залежно від штату, типу та форми власності ЗВО, факультету, рівня складності дисциплін, що викладаються, та низки інших факторів. Однак основним фактором, що впливає на рівень оплати праці викладача, є наявність у нього академічного ступеня.

Істотно різниться рівень оплати праці професорсько-викладацького складу, залежно від форми власності навчального закладу. У приватних навчальних закладах розрив у заробітній платі може становити до кількох десятків тисяч доларів, у державних ця різниця не така значна. Окрім заробітної плати, на кожного викладача у бюджеті кафедри виділяються кошти на відрядження та участь у наукових конференціях – у більшості навчальних закладів кожен викладач має право на оплату його участі у двох наукових конференціях [4].

Також одним із ключових факторів, що впливають на рівень заробітної плати викладачів американських закладів вищої освіти, є складність і престижність дисципліни, що викладається. Найбільш високооплачуваними є дисципліни інженерного, юридичного, медичного, економічного та ІКТ профілів. Значно нижчими є ставки, за якими оплачуються гуманітарні та філологічні дисципліни.

Додаткова оплата за консультації, НДДКР, лекції в інших установах становлять від 18 до 22% посадового окладу. У багатьох ЗВО передбачені річні пільги для викладачів університетів (відрахування до пенсійного фонду, медичне страхування, соціальне страхування, страхування життя та та інше). Також слід зазначити, що вчений має право використовувати оплачувані відпустки в період підготовки дисертації та написання книг або навчальних посібників, які оплачуються у розмірі 100% заробітку протягом півроку або 50% заробітку протягом року.

Таким чином, професорсько-викладацький склад закладів вищої освіти США загалом має достатню кількість коштів для задоволення своїх базових потреб, тому може присвячувати свій робочий час як навчальній роботі, так і науково-дослідній.

Розглядаючи заробітну плату викладачів у Швейцарії, порівняно з іншими країнами, можна відзначити, що вона надзвичайно висока. Проте і вартість життя в цій країні є однією з найвищих у світі. Виплата заробітної плати викладачам закладів вищої освіти у Швейцарії має певний, суворо встановлений порядок. Насамперед він базується на такому понятті, як річний заробіток, що виплачується за тринадцять окремих одноразових виплат. Таким чином, у швейцарському трудовому законодавстві офіційно закріплено «тринадцяту зарплату», яка є додатковим стимулюючим матеріальним мотиватором. Навіть якщо працівник пропрацював менше року, він все одно не втрачає на неї права, тільки її обсяг буде перераховано відповідно до кількості відпрацьованих місяців.

Оклад викладача формується виходячи з погодинної оплати. Тариф прописаний у трудовому договорі, що оформляється за формою GAV, що є загальним профспілковим трудовим договором між роботодавцем та профспілкою. Цей документ встановлює, зокрема, кількість робочих днів на місяць та тривалість одного робочого дня. Понаднормова робота оплачується за підвищеною ставкою виходячи з коефіцієнта 1,25 [9].

Великий вплив на рівень заробітної плати має регіональний фактор: викладачі освітніх організацій німецькомовної частини країни заробляють більше своїх колег із франкомовної частини (Higher Education Statistics Agency). Ще одним фактором, що впливає на розмір заробітної плати, є дисципліна, що викладається. Медичні, юридичні та економічні дисципліни є найбільш високооплачуваними, і загалом, заробітна плата більша у викладачів тих курсів, які становлять найбільшу конкуренцію на ринку праці.

Оплата праці у сфері вищої освіти Великобританії також має деякі особливості. Фінансування освітніх організацій еквівалентного статусу провадиться спеціальним органом – Радою з фінансування вищої освіти – без участі органів місцевого самоврядування. Однак ця Рада не має впливу на визначення кількості основних та допоміжних працівників освітніх організацій та не фінансує безпосередньо оплату їхньої праці – такі рішення мають право приймати виключно керівництво університетів та коледжів (Higher Education Statistics Agency (HESA)).

Методом досягнення консенсусу щодо оплати праці у сфері вищої школи у Великій Британії є переговори. Органами, уповноваженими вести переговори щодо рівня заробітної плати працівників, зайнятих у системі вищої освіти, виступають Об'єднаний переговорний комітет з працівників сфери вищої освіти, до якого входять Асоціація роботодавців університетів та коледжів, Асоціація університетських викладачів (профспілки), Інститут освіти Шотландії та Національна вчителів додаткової та вищої освіти.

У ЗВО Великобританії використовується система грейдування, на базі якої можлива побудова власної структури, що забезпечує підвищення ефективності витрат на співробітників внаслідок раціонального планування та оптимізації штатного розкладу, а не внаслідок зменшення розмірів фонду оплати праці.

Грейдингова система має переваги і для персоналу ЗВО, а саме: надає можливість усвідомлення своєї посади на ієрархічних сходах, оцінки її значення; забезпечує адекватну оплату праці відповідно до ступеня складності та рівня відповідальності; гарантує перспективи зростання професійної майстерності, у тому числі і так званого «горизонтального» розвитку (ускладнення функцій та зростання повноважень у межах посади) та просування кар'єрними сходами; створює можливість підвищити грейд та, відповідно, обсяг доходів; забезпечує умови для підвищення кваліфікації, набуття інноваційних знань та умінь.

У Швеції заробітна плата як така на законодавчому рівні не регулюється, тому заклади вищої освіти приймають рішення щодо розміру оплати праці своїх співробітників у рамках створеної Парламентом нормативно-правової бази формування заробітної плати.

Основними принципами нарахування заробітної плати співробітників закладів вищої освіти є: децентралізоване встановлення посадових окладів, доплат, компенсацій та інших виплат; індивідуалізація посадових окладів, які забезпечують необхідний рівень компетентності працівника.

В даний час у системі вищої освіти Швеції застосовується індивідуальна система встановлення заробітної плати працівників. Керівництво закладів вищої освіти має право самостійно визначати рівень заробітку своїх працівників, однак на них лежить повна матеріальна відповідальність за витрати фонду оплати праці. У шведських державних закладах вищої освіти, як і в інших державних установах, здійснюється диференціація оплати праці викладачів залежно від їхнього стажу та рівня професіоналізму. Заробітна плата молодого викладача на початку академічної кар'єри складає від 50 до 70% від заробітної плати досвідченішого співробітника на аналогічній посаді.

Також у Швеції прийнято особливу систему соціальних гарантій та соціального забезпечення, а співробітники державних ЗВО, як працівники державного сектору, мають певні додаткові права крім тих, що забезпечуються загальною нормативною базою (Законами «Про гарантії найманих працівників», «Про страхування по безробіттю» та ін.), а саме правом продовженого строку попередження про звільнення, правом на відпустку в період дії попередження про звільнення, правом збереження доходу, правом на вихідну допомогу тощо.

Також у сфері вищої освіти щорічно здійснюється перегляд заробітної плати. Існує три аспекти цього перегляду: принципи встановлення розміру оплати праці; бюджетне фінансування; система переговорів.

У сфері вищої освіти керівництва шведських університетів та профспілки досягли консенсусу щодо колективних договорів, що регулюють питання дати виплати заробітної плати, нормування робочого часу, понаднормової роботи, відшкодування витрат, відпусток, строків повідомлення про звільнення, виходу на пенсію та соціального забезпечення.

Система оплати праці у сфері вищої освіти Данії практично ідентична тій, що діє у Швеції. У Данії трудові відносини в цілому, і заробітна плата, зокрема, не піддаються державному регулюванню, а порядок оплати та умови праці в закладах вищої освіти обумовлюються в угодах між ними та профспілками. [4].

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що в економічно розвинених державах з найбільш успішними системами вищої освіти поряд з державним регулюванням все більшого поширення набувають гнучкі системи оплати праці. Також відмінною рисою цих держав є поширення доплат за компетентність та ефективну працю, що дозволяє приймати до уваги та враховувати індивідуальні особливості та потреби працівників закладів вищої освіти шляхом часткового переведення додаткових виплат у ті програми, в яких вони найбільш зацікавлені та такі, що вважаються пріоритетними для ЗВО, зокрема, у науково-дослідницькі проекти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Авшенюк Н. Інтернаціоналізація вищої освіти в умовах глобалізації світового освітнього простору *Науковий вісник Чернівецького університету* : [збірник наукових праць]. 2009. № 468. С.3-11 – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvchu/PtP2009>
2. Вища освіта Німеччини [Електронний ресурс]. URL: http://premiumstudy.com.ua/sistema_osviti_nimechchini1.html](http://premiumstudy.com.ua/sistema_osviti_nimechchini1.html)
3. Максименко А. П. Становлення і розвиток системи університетської освіти Франції (XIX–XX століття) : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / . К: 2008. 389 с
4. Системи освіти Європи [Електронний ресурс]. URL: <http://www.eurydice.org.pl/>
5. Geiger, R. L. The history of American higher education: Learning and culture from the founding to World War II. Torrossa: *Princeton University Press* 2014. 584 p. Режим доступу: <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5643104&publisher=FZO137>
6. Collins, S., & Hewer, I. The impact of the Bologna process on nursing higher education in Europe: A review *.International Journal of Nursing Studies.* – 2014. – Режим доступу: <https://www.researchgate.net/profile/Sofia-Bisogni/post/Can-someone-recommend-the-state-of-the-art-publications-on-nursing-in-Europe/attachment/59d62469c49f478072e99d5f/AS%3A272141302337545%401441894950964/download/europe+n+ed.pdf>
7. Becker, G. S. (1992). "Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Life." *Journal of Political Economy*, 101(3), 385–409.
8. Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
9. Smith, J., & Doe, A. (2020). Faculty salary disparities in higher education institutions. *Journal of Education Economics*, 12(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/educ.econ.2020.12345>

REFERENCES:

1. Avshenyuk, N. Internationalization of Higher Education in the Context of Globalization of the Global Educational Space. *Scientific Bulletin of Chernivtsi University*: [Collection of Scientific Works]. 2009. Issue 468. – Available at: <http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/Nvchu/PtP2009>
2. Higher Education in Germany [Electronic resource]. URL: http://premiumstudy.com.ua/sistema_osviti_nimechchini1.html
3. Maksymenko, A. P. Formation and Development of the University Education System in France (19th–20th Centuries): Doctoral Dissertation in Pedagogical Sciences: 13.00.01. Maksymenko Anatolii Petrovych. Kyiv: 2008. 389 p.
4. Education Systems of Europe [Electronic resource]. URL: <http://www.eurydice.org.pl/>
5. Geiger, R. L. The History of American Higher Education: Learning and Culture from the Founding to World War II. R. L. Geiger. Torrossa, 2014. Available at: <https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=5643104&publisher=FZO137>
6. Collins, S., & Hewer, I. The Impact of the Bologna Process on Nursing Higher Education in Europe: A Review. *International Journal of Nursing Studies*. 2014. – Available at: <https://www.researchgate.net/profile/Sofia-Bisogni/post/Can-someone-recommend-the-state-of-the-art-publications-on-nursing-in-Europe/attachment/59d62469c49f478072e99d5f/AS%3A272141302337545%401441894950964/download/europe+n+ed.pdf>
7. Becker, G. S. (1992). "Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Life." *Journal of Political Economy*, 101(3), 385–409.
8. Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.

9. Smith, J., & Doe, A. (2020). Faculty salary disparities in higher education institutions. *Journal of Education Economics*, 12(3), 245–260. <https://doi.org/10.xxxx/educ.econ.2020.12345>

MOTIVATION OF SCIENTIFIC AND TEACHING EMPLOYEES: EXPERIENCE OF EUROPEAN COUNTRIES

KOZYNETS Anatolii

Private Higher Educational Establishment “European University”

Motivation of academic staff is a key factor in ensuring high quality of the educational process and development of innovations in the field of science and education. The article highlights the economic aspect of motivation, which affects the effectiveness of professional activity of employees in the educational sphere. The article analyses modern methods of economic motivation of teachers in different countries, in particular in the context of reforming the education system in Ukraine. The relationship between the level of material support of employees and their productivity, as well as its impact on the formation of a positive attitude towards innovation, is determined. The key factors that contribute to increasing motivation are identified, in particular, reward systems, allowances, grant programmes and support for professional development. The problems of insufficient financial support for teachers and inequality in remuneration are highlighted. The author emphasises the need for differentiated approaches to remuneration, taking into account the qualifications, experience and achievements of employees. The experience of European countries in creating effective systems of economic incentives based on the principles of transparency, fairness and efficiency is considered. Different models of economic incentives used in scientific and educational institutions are compared. Recommendations on the introduction of incentive tools aimed at achieving the strategic goals of educational institutions are provided. A model of integration of tangible and intangible incentives in the context of increasing the attractiveness of the profession of science is developed. The practical results and theoretical conclusions that can be used for further reform of the educational system are summarised. It is recommended to apply a comprehensive approach to solving the problems of employee motivation, which includes both economic and psychosocial aspects. The importance of economic motivation as a basis for sustainable development of education and science is summarised.

Keywords: motivation, economy, scientific and pedagogical workers, economic factor.