

ОСОБЛИВОСТІ ПІДХОДІВ ДО НАУКОВИХ РОЗРОБОК У ВНЗ

© Н.А. Степанюк, 2015

Перед освітньо-науковим комплексом України стоїть завдання активізування наукової діяльності працівників як ключових суб'єктів інноваційного процесу. Для виконання такого завдання науковці повинні бути достатньо мотивованими щоб концентрувати увагу на розв'язанні наукових проблем. Про невідповідність мотиваційної системи наукової діяльності у працівників зауважують вітчизняні та іноземні науковці.

Сьогодні спостерігається надлишок наукових кадрів у віці більше 60 років, тоді як фахівців середнього віку не вистачає як мінімум удвічі, через те, що притік молоді майже припинився, відбувається старіння наукових кадрів [1, С. 155].

Причина полягає в тому, що саме ці групи стали основними групами процесу «відтоку мізків» як за кордон, так і в інші сфери економіки. І саме тому в Україні повинні створюватись програми пріоритетного стимулювання молодих науковців для формування наукових шкіл.

Аналіз наукових та статистичних даних свідчить про те, що найсуттєвіші (прогнозовані) ставки запропоновано виплачувати молодим науковцям. З позицій старшого покоління така мотиваційна політика ВНЗ може розглядатися як дискримінаційна. Однак, практично у всіх країнах світу прийнято стимулювати молодих науковців, а старші, які досягли певних наукових результатів, мають значний рівень стимулювання у вигляді постійної заробітної плати та надходження із зовнішніх джерел (реалізація ідей у бізнесі, економіці). Вчені дійшли висновків, що вікова динаміка дослідницького загалу щільно пов'язана з творчою активністю науковців, продуктивністю їх праці. Найактивніший вік їх діяльності – вік 40 років (може інколи трохи більше) [2, С. 68-73].

Отже, зрозуміло, що потрібно використовувати різні методи стимулювання науковців. Стимули до ефективної праці ділять на: *стимули матеріального характеру* (грошові та негрошові); *соціальні* (зміна соціального статусу або соціальної ролі працівника); *особистісні стимули* (зміна змінних психологічних характеристик особистості співробітника, таких як самооцінка, самоповага тощо). Але стимулюючі чинники не можуть бути чітко віднесені до конкретної групи.

Ми вважаємо, що на сучасному розвитку вищої освіти науковців цікавлять особливі причини, які вони шукають у інноваційних проектах, дослідницькій роботі. Серед цих причин ми виділили декілька, найбільш важливих на нашу думку.

1. **Цікава ідея.** Виконання роботи з ентузіазмом і натхненням значною мірою впливає на швидкість та якість результату. Інноваційна ідея може захоплювати та об'єднувати. Насправді такі ідеї можуть з'являтися часто, але знайти однодумців та помічників виходить не в кожного (тут вже має активізуватися лідер).

2. **Імідж керівника проекту.** Після виділення ідеї в проектну мету важливо призначити керівника проекту, який буде підтримувати науковий дух в команді. Його роль особлива, оскільки багато людей можуть підтримувати одну ідею, але мати кардинально різні підходи для її виконання. Варто зазначити, що науковець-керівник вже має мати певний статус та професійну компетентність в конкретному питанні.

3. **Потенційні можливості виконавців.** Оскільки, кожна людина має різні здібності спочатку варто розподілити роботу, що планується. Науковець повинен мати певні особисті й творчі якості. Якщо керівник проекту давно працює з виконавцями, то йому зробити це буде не важко. Якщо ж він їх не знав раніше, то варто спочатку попрацювати над простим питанням, щоб розпізнати приховані та наявні можливості його команди. Застосування продуманих підходів до кожного з виконавців суттєво вплине на швидкість та якість розробки проекту.

4. **Кар'єрний ріст.** Можливість заробити «додаткові бали» перед керівництвом, що можуть вплинути на кар'єрний ріст у ВНЗ. Для деяких людей це може бути життєвою метою. Керівнику варто з

особливою увагою відноситися до таких людей, оскільки, якщо їхнє бажання справжнє вони подвоять свої зусилля. Але ватро пам'ятати, що іноді такі люди є не дуже добросовісні і можуть присвоювати собі результати інших.

5. **Фінансовий стимул.** Зазвичай, додаткове фінансування до певної межі стимулює більше працювати. Хоча, варто зазначити, що для науковця важливо якісніше, а не швидше виконати заплановане. Тут кращим є результуючий фінансовий показник. Цікавою є система рейтингування, яка, якщо врахувати найбільше показників, може найбільш прозоро показати зароблені фінанси кожним. Інколи, це допоможе зняти напругу в колективі про виконання різних об'ємів роботи. За цим принципом якщо найвищий рейтинг, то найвища доплата і навпаки. Цікавим є підхід встановлення заробітної плати кожному на початку виконання проекту. З цього варто пам'ятати одне – фінанси є одним з стимулів. І вони впливають на результати роботи лише до певного моменту. Потім виконавець вважає, що можна вже платити і більше.

На рівні ВНЗ реалізувати систему стимулювання можна шляхом створення додаткових фондів фінансового забезпечення виплати встановлених надбавок. Такий фонд може формуватися із таких джерел фінансових надходжень:

- 1) економія фонду заробітної плати;
- 2) частина величини оплати за навчання;
- 3) орендні платежі;
- 4) лізингові платежі;
- 5) частина величини оплати за довузівської підготовки слухачів;
- 6) частина надходжень від реалізації наукових досліджень тощо.

6. **Можливість використати результати досліджень на практиці.** Вважається, що досвід безцінний, якщо є його де використати. Тому, важливо команді виконавців розуміти, що їхня робота є важливою і несе собою розв'язання потрібного питання, розробку необхідного предмета, товару, послуги тощо. І також для авторів проекту важливо потім скористатися отриманими знаннями на практиці або бачити, що їхня ідея здобула потрібне місце в суспільстві. Що витрачений час не був марним.

Хоча, варто зазначити, що впровадження такої системи у ВНЗ може внести дисбаланс у мотиви діяльності у навчальній та наукових сферах. Наприклад, викладач буде намагатись досягнути показники, необхідні для стимулювання за наукову діяльність, та несумлінно виконувати викладацькі обов'язки. Тому, якщо організація крім наукової діяльності займається іншим видом діяльності (надання освітніх послуг), то доцільно, при встановленні надбавок претенденту, враховувати його результати роботи за іншими напрямками.

Система найкраще буде працювати на основі ексклюзивних контрактів, в яких слід чітко зазначити нормативи діяльності та суми матеріального стимулювання за виконання поставлених завдань та досягнутих наукових результатів. Такі контракти є поширеними у ВНЗ США та країн ЄС.

Отже, особливість наукової роботи у дослідженнях полягає у їх цільовій функції –перетворенні науки в безпосередню виробничу силу. При цьому слід використовувати ідейну впевненість і високу свідомість щодо розвитку науки та потребу у ній суспільства.

1. *Нейматов Я.М. Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы. / Я.М. Нейматов. – М.: Алгоритм, 2002. – С. 155.*

2. *Герасименко О. Економічні методи мотивації науково-педагогічних працівників / О. Герасименко. // Вища освіта України, 2003. - №2. – С. 68-73.*