

Кривобок В.О.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Дослідження науково-практичних підходів до оцінки системи мотивації науково-педагогічного персоналу закладу вищої фармацевтичної освіти

Науковий керівник: Літвінова О.В.

yezjf@nuph.edu.ua

Мотивація науково-педагогічного персоналу є ключовим поняттям в управлінні закладом вищої освіти і включає в себе комплексну систему факторів, що впливають на розвиток та досягнення успіху, забезпечують більшу ефективність роботи, результативність, рівень наданих освітніх послуг, дозволяють поліпшувати мікроклімат в установі, а також допомагати в досягненні професійних цілей.

Мета: аналіз та оцінка науково-практичних підходів до мотивації науково-педагогічного персоналу вищого навчального закладу.

Матеріали та методи: при проведенні досліджування використовували аналіз документів, спостереження, опитування, порівняльний аналіз теоретичних моделей мотивації.

Результати. На підставі вивчення внутрішніх документів, які застосовуються у Національному фармацевтичному університеті (НФаУ), було проаналізовано матеріальну, трудову, статусну мотивацію науково-педагогічного персоналу закладу вищої фармацевтичної освіти, також були розглянуті методи нематеріальної мотивації. Система мотивації, яка застосовується в НФаУ, з погляду сучасних теорій мотивації, може бути проаналізована за теорією досягнення цілей Ніколса. У цьому контексті основну роль відіграють “цілі ефективності”, які фокусуються на демонстрації компетентності відносно інших або досягненні конкретних результатів. Особи, які орієнтовані на ефективність, можуть надавати перевагу короткостроковим досягненням або зовнішнім винагородам над довгостроковим розвитком. Ставлення науково-педагогічних працівників до рейтингової системи дозволяє

умовно поділити їх на дві групи: одні намагаються перевершити інших, а інші – не допустити результатів гірших за інших. Для визначення частки кожної з цих груп доцільно провести дослідження. Зокрема, можна організувати опитування, включивши до нього запитання щодо їхніх основних мотивацій: чи прагнуть вони лише виконати мінімальні обов’язкові вимоги, які прописані в рейтинговій системі, чи бажають увійти до числа найкращих або навіть отримати звання найкращого працівника у своїй категорії.

За соціальною когнітивною теорією А. Бандури ключовими елементами є моделювання, спостереження та копіювання поведінки. Слід зазначити, що копіювання дій успішних співробітників, якщо воно має підкріплення з боку системи мотивації, надає позитивний результат. З іншого боку, якщо немає реакції на негативні дії, це може призвести до копіювання такої поведінки. Якщо ж успішні дії працівників не мають позитивних наслідків, то не буде й мотивуючого ефекту.

Згідно з теорією самовизначення, яка розрізняє автономну та контрольовану мотивацію, контрольована мотивація базується на зовнішньому регулюванні. У цьому випадку поведінка людини значною мірою залежить від заохочень, покарань чи впливу самооцінки. У рейтинговій системі НФаУ переважають саме елементи такого типу мотивації.

Теорію контролю цінності емоцій, важко впровадити у систему мотивації науково-педагогічних працівників, тому, що вимірювання емоцій є досить складним дослідженням. Для оцінки цього параметру необхідно вимірювати зворотну реакцію науково-педагогічних працівників на ті чи інші оцінки своєї діяльності. Згідно до цієї теорії для емоцій, що виникають в процесі досягнення та результатів, найважливішою є зовнішня оцінка.

Висновки. Мотивація науково-педагогічних працівників є важливим аспектом для забезпечення високої ефективності їх діяльності, розвитку професіоналізму та досягнення цілей освітнього процесу. Запропоновані підходи до оцінки системи мотивації науково-педагогічного персоналу закладу вищої фармацевтичної освіти.