**МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АКАДЕМІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВНЗ УКРАЇНИ**

3.5. «Менеджмент організацій»

***Олійник О. В.****, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», напрям підготовки «Менеджмент», спеціальність «Менеджмент організації», студентка групи МО-41*

***Тягунова З. О.****, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», доцент кафедри менеджменту, к.е.н., доцент – науковий керівник*

Інноваційна діяльність вищих навчальних закладів є наріжним каменем спотикання у системі вищої освіти України. Систематичне недофінансування, несприятлива економіко-політична ситуація на низка інших факторів призвели до критично малого внеску вищих навчальних закладів у розвиток інноваційного потенціалу та можливостей держави.

Пожвавлення в останні роки євроінтеграційних процесів в Україні та можливість донорського фінансування інноваційної діяльності вищих навчальних закладів через програму Horizon 2020 та Erasmus+ визначило необхідність впровадження дієвої системи мотивації інноваційної діяльності академічного персоналу даних інституцій.

Здебільшого мотивація академічного персоналу вищих навчальних закладів України була направлена на отримання наукового ступеня та вченого звання, а також підвищення іміджу освітньої установи, за рахунок наукової діяльності даної категорії персоналу, оскільки, історично це було закладено у системі вищої освіти. При цьому, результати наукової діяльності академічного персоналу вищих навчальних закладів не завжди підпадають під категорію інновацій.

З огляду на незадовільний стан інноваційного розвитку національної економіки та слабку активність закладів вищої освіти в стратегічних документах України передбачені конкретні кроки в частині посилення впливу науково-освітньої сфери на інноваційні процеси. Зокрема, в частині активізації впливу вищої освіти на інноваційні процеси розроблено та ухвалено [1]:

- Проект Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (розроблена Робочою групою Міністерства освіти і науки України в 2014 році) [2];

- Проект Концепції розвитку освіти в Україні на період 2015-2025 років (розроблена Національною радою реформ при Президентові України) [3];

- Указ Президента України від 12.01.2015 р. № 5/2015 «Про стратегію сталого розвитку «Україна-2020» [4].

У проекті Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року[2] передбачено: забезпечити інноваційність розвитку системи освіти й економіки, підготовку кваліфікованих спеціалістів для ринку праці; забезпечити розвиток дослідницької інфраструктури (широкий доступ до міжнародних наукометричних баз, створення центрів  колективного користування науковими і інноваційно-виробничим обладнанням); створити умови для ефективної реалізації зв’язку «вища освіта-дослідження-інновації».Крім того, нова редакція Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [5] передбачає механізми забезпечення  інтеграції науки й освіти, створення технологічних та наукових парків, перехід до фінансування наукових досліджень на проектній основі.

Посилення участі професорсько-викладацького складу, студентів вищих навчальних закладів в наукових дослідженнях, які мають прикладне спрямування, потенційно можливе. На початок 2016 року в Україні налічувалося 659 закладів вищої освіти, де навчалося 1,6 млн. студентів [1].

За статистичними даними у 2015 році із загальної кількості організацій, які виконували наукові та науково-технічні роботи в Україні, лише 15,4%  – це заклади вищої освіти. Із загальної кількості організацій 44,3% відносилися до державного сектору економіки, 40,3% – до підприємницького. Таким чином, кількість закладів вищої освіти в своїй участі в наукових та науково-технічних роботах суттєво поступається іншим учасникам [1].

Таким чином, досліджуючи існуючі системи мотивації у вищих навчальних закладах України, ми дійшли висновку, про переважання економічної форми мотивації академічного персоналу, яка детально розглядається у роботі Парсяк В. та Парсяк К. [6, с. 5]. Нематеріальна форма мотивації є слабко вираженою і більш залежною від особливостей управління у ВНЗ. Мотивація інноваційної діяльності академічного персоналу залишається малодослідженою, оскільки їй не приділялося достатньо уваги керівництвом українських ВНЗ за відсутності державної політики у даній сфері та дієвих фінансових інструментів.

На даний момент часу у рамках програм Erasmus+ та Horizon 2020 академічний персонал ВНЗ України отримав широкі можливості фінансування наукових досліджень як форми інноваційної діяльності з можливістю подальшої комерціалізації отриманих результатів, що частково полегшує економічну мотивацію з боку освітніх установ.

Не втрачає своєї актуальності і матеріальна мотивація інноваційної діяльності академічного персоналу, де чільне місце займає рівень заробітної плати професорсько-викладацького складу. Надання ВНЗ права встановлювати розмір заробітної платні для співробітників на законодавчому рівні є важливим аспектом організаційної автономії ВНЗ, особливо необхідним за сучасних умов, коли заробітна плата викладачів не є конкурентоспроможною порівняно з винагородження робітників інших секторів економіки. Низький рівень заробітної плати може стати суттєвою перешкодою до здійснення якісної інноваційної діяльності [7].

Запровадження системи заробітної плати, яка передбачає поділення на постійну та змінну частину може стати інструментом стимулювання інноваційної діяльності академічного персоналу ВНЗ. Ефективність вищезазначеного інструменту залежить від виконання таких умов:

представники академічного складу мають усвідомлювати, що заробітна платня є пов’язаною з результатами їх діяльності;

на думку викладачів, змінна частина є вагомою в заробітній платні;

змінна частина достатньо велика для того, щоб впливати на результати діяльності викладачів;

працівники вважають систему оцінки результатів діяльності академічного складу справедливою; критерії оцінювання є прозорими та зрозумілими;

існує великий рівень довіри між адміністрацією та працівниками [7].

Нематеріальні форми мотивації академічного персоналу і надалі потребують особливої уваги та детальної розробки, враховуючи профільних напрям діяльності ВНЗ (економічний, технічних, медичних тощо).

З метою забезпечення стійкості інноваційних процесів у ВНЗ і подолання психологічного опору академічного персоналу інноваціям можна виділити наступні методи соціально-психологічної мотивації [8].

Методи ціннісного орієнтування діяльності. Вони спрямовані на підвищення цінності створення інновацій. У свідомості конкретного представника колективу нововведення представляється як спосіб вирішення проблем.

Методи мотивації інноваційної активності академічного персоналу. На рівні поведінки мотивація досягнення проявляється на основі соціальної мобільності: часті поїздки (оплачувані стажування, навчання чи підвищення кваліфікації закордоном), бажання накопичити капітал, надія на підвищення рівня власної освіти, підприємницька активність тощо. У соціальних установках співробітників з’являється прагнення до нововведень, високе почуття відповідальності, планування дій, раціональний розрахунок, готовність до ризику. Головною умовою успішної реалізації даного методу є висока зацікавленість керівництва ВНЗ у інноваційній активності співробітників та достатня кількість фінансових ресурсів у освітньої установи.

Методи соціально-психологічної підтримки. Тут особливо виділяються наступні методи: психологічне забезпечення нововведень відповідно до принципу «один в полі не воїн»; цілеспрямоване підвищення авторитету учасників нововведень; розвиток змагальних відносин в процесі підготовки доведення нововведень; розвиток неформальних контактів учасників інновацій.

Отже, створення дієвої системи мотивації інноваційної діяльності академічного персоналу є першочерговим завдання керівництва вищого навчального закладу, яке прагне посилення конкурентних позицій на ринку освітніх послуг, міжнародного визнання та отримання фінансової незалежності за рахунок комерціалізації розроблених та впроваджених інновацій у реальний сектор економіки.

**Список використаних джерел**

1. Кожем'якіна С. М. Інноваційна діяльність вищих навчальних закладів України: макроекономічна оцінка [Електронний ресурс] /   
С. М. Кожем'якіна // Ефективна економіка. – 2016. – № 6. – Режим доступа: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5019. – Назва з екрана.

2. Проект Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року / Міністерство освіти і науки України  [Електронний ресурс]. – Режим доступу:[http://www.mon.gov.ua](http://www.mon.gov.ua/). – Назва з екрана.

3. Проект Концепції розвитку освіти  в Україні на період 2015-2025 років / Офіційне інтернет-представництво Президента України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:: <www.president.gov.ua>. – Назва з екрана.

4. Указ Президента України № 5/2015 «Про стратегію сталого розвитку «Україна-2020» від 12.01.2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http ://zakon.rada.gov.ua. – Назва з екрана.

5. Закон України від 26.11.2015 № 848 «Про наукову і науково-технічну діяльність». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua/). – Назва з екрана.

6. Парсяк В. Заохочення персоналу вищих навчальних закладів до підвищення якості освітніх послуг / В. Парсяк, К. Парсяк // Економіст. – 2015. - № 6. – С. 4-7.

7. Карапетян А. О. Удосконалення кадрово-мотиваційного механізму державного управління системою вищої освіти в україні / А. О. Карапетян // Актуальні проблеми державного управління. - 2014. - № 2. - С. 223-232.

8. Данакин Н. С. Социальное управление инновациями в сфере профессионального образования: [монография] / Н. С. Данакин. -Белгород, 2009. – C. 137–139.