

ефективності підприємств та їх функціонування в сучасних мінливих економічних умовах.

Список використаних джерел:

1. Голюков А. П. Міжнародні економічні відносини : підручник / А. П. Голюков, О. А. Довгаль. – Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2015. – 464 с.
2. Давыдов В. Пробуждающиеся гиганты БРИК / В. Давыдов // Свободная мысль. – 2008. – № 5. – С. 131–142.
3. Brazil, India and China : the new leaders of the global economy, for at least the next five years [Electronic resource] / Euler Hermes. – Mode of access: <http://www.icic.co.il/upload/File/sectorsemergingeconomies.pdf>
4. BRI Csand Beyond [Electronic resource] / Goldman Sachs, 2017. – Mode of access: <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/brics/brics-and-beyond-book-pdfs/brics-full-book.pdf>

Смирнова Т. А., Алещенко В. І.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**МОТИВАЦІЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ**

Сьогодні стрімкими темпами зростає конкуренція між вищими навчальними закладами (ВНЗ), набуває все більшої важливості їх намагання посісти перші місця в різноманітних рейтингах, а також спостерігається постійна боротьба за абітурієнтів та студентів. Запорукою високої конкурентоспроможності ВНЗ є якісний склад науково-педагогічних працівників. Під час оцінки якості освіти у ВНЗ одним з найвагомішим чинником є рівень кваліфікації працівників, тому ефективна мотивація науково-педагогічних працівників є особливо важливою для конкурентоспроможного вищого навчального закладу [1].

Мотивація діяльності науково-педагогічних працівників має певні особливості: необхідність постійного розширення та удосконалення своїх професійних знань, що в свою чергу проявляється в зацікавленості вести наукову діяльність. З появою зацікавленості, у науково-педагогічних працівників з'являються мотиви. Серед них виділяють: матеріальні (покращення рівня життя), соціальні (бажання не втратити роботу / роботу в колективі) та професійні (бажання реалізувати свої педагогічні здібності, самореалізуватися в науково-дослідницькій діяльності, розширити свої знання та навички й передати їх іншим). Адміністрацією застосовуються різноманітні стимули для розвитку діяльності науково-педагогічних працівників. Вивчаючи діяльність викладачів, її особливості, а також складові елементи їх мотивації можна побудувати механізм даної системи (рис. 1).

Дивлячись на рисунок вище, можна стверджувати про безперервність даного процесу, бо задовольняючи потреби нижчого рівня з'являються потреби вищого рівня. Це потребує перегляду складових цієї системи.

Майбутній успіх ВНЗ, а також змін, які у ньому відбуваються, залежить від зацікавленості працівників освіти якісно та належним чином виконувати свою

роботу і посадові інструкції. Прогресивна система мотивації науково-педагогічних працівників, стажування та навчання за кордоном, соціальний захист та соціальні гарантії мають важливе значення в концепції роботи з персоналом. Варто відмітити, що до тих пір, поки оплата за інтелектуальну працю не буде збільшена, ці реформи будуть неефективними, тож в управлінні працівників освіти в вищих навчальних закладах матеріальний мотив є головним. Варто приділити увагу створенню такої системи оплати праці науково-педагогічних працівників, за допомогою якої можна використовувати кошти більш раціонально, залучати додаткові джерела фінансування для виплати заробітної плати працівникам освіти, рівень оплати праці повинен бути на належному рівні, щоб повністю задовольняв потреби працюючих [3].

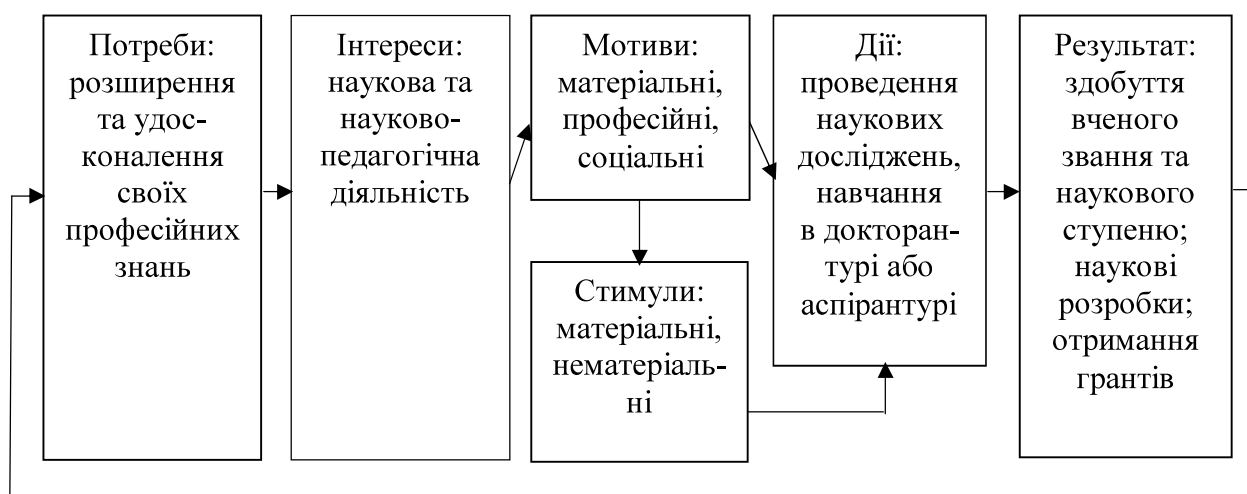


Рис. 1. Механізм системи мотивації науково-педагогічних працівників [2]

Стимулювання освітян може здійснюватись таким чином:

- спираючись на рейтингову оцінку викладачів, яка складається з урахуванням усіх виконаних робіт (педагогічної, наукової, культурно-масової та соціально-виховної) можна найактивнішим працівникам виплачувати премію до заробітної плати:

- надання доплат до заробітної плати через обрання на вищу посаду, присвоєння вченого звання, присудження наукового ступеня;

- виплата разових премій за наукові публікації в різних виданнях; за написання навчальних посібників і підручників; за різноманітні перемоги у національних та міжнародних змаганнях і конкурсах; за успішне керівництво науково-дослідницькою роботою магістрів та студентів; за розробку та створення наукового продукту;

- проведення різноманітних конкурсів наукових проектів, які заохочуватимуть викладачів за допомогою отримання винагороди у разі перемоги;

- постійне ведення партнерства з іншими вищими навчальними закладами (як вітчизняними, так із закордонними ВНЗ). Це сприятиме обміну викладачами,

проходження ними стажування у різних університетах різних рівнів освіти задля підвищити свого досвіду.

Отже в умовах сьогодення особливої уваги заслуговує мотивація науково-педагогічних працівників. Для забезпечення її неперервності варто розробити ефективну систему мотивації із застосуванням різних стимулів – матеріальних і нематеріальних.

Список використаних джерел:

1. Кудрявцева Н. Особливості мотивації праці педагогічних працівників в сучасних умовах / Н. Кудрявцева // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 48–50.
2. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку: стаття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/16347/1/182_Pechenjuk_317_318_Modern_Problems.pdf
3. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Х. :Адва, 2010. – 240 с.
4. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.

Смирнова Т. А., Гусєва А. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Менеджери щодня стикаються із проблемою зіткнення інтересів в трудовому колективі. На жаль, це неминучі ситуації, адже конфлікти – невідхильна частина людських відносин. Для керівника постає проблема пошуку ефективних підходів та методів управління конфліктами на підприємстві.

Конфлікт по суті – це суперечність інтересів, отже управління конфліктами має являти собою контроль над процесом і формами перебігу конфлікту, щоб витрати були мінімальними, а позитивні результати – максимальними. Вирішення конфлікту – це усунення суперечностей, що зумовили конфлікт і встановлення нормальних відносин між сторонами [2].

Вирішення конфліктів несе за собою ряд управлінських витрат. Це може проявлятися у грошовому чи іншому кількісному вираженні з тих причин, що час, витрачений на управління конфліктами міг би бути використаний для управління іншими процесами та явищами, і, крім того, сам процес управління конфліктами вимагає додаткових витрат. Крім зазначених наслідків, конфлікт може порушити ефективну взаємодію між працівниками, групами працівників, відділами тощо, створюючи зайве емоційне напруження, може призвести до зниження продуктивності праці, врешті-решт призвести до прямих втрат через зниження обсягів виробництва, обсягів збуту, і, як результат, до зниження рівня прибутку та рентабельності [3]. Саме тому треба ретельно підходити до проблеми управління конфліктами і розуміти, який із методів є ефективнішим.