



Світлана ДЗЮБА

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри інновацій
та інформаційної діяльності в освіті
Інститут неперервної освіти НПУ
імені М.П. Драгоманова

Ключові слова: публікаційна активність викладачів, упровадження викладачами наукових розробок, підвищення якості навчального процесу, показники додаткового матеріального стимулювання, заохочення викладачів до використання свого наукового потенціалу.

Порушено надзвичайно важливі ваги проблемне питання матеріального стимулювання публікаційної активності науково-дослідної роботи викладачів, пов'язане із сприяттям підвищенню рівня якості надання освітніх послуг у сфері вищої освіти і, як наслідок, з розвитком української науки. Наголошується, що невикористання потенційної інтелектуальної складової освітнього процесу, якою є наука, недостатньо уважне відношення до форм і методів стимулювання науково-дослідної роботи й публікаційної активності викладачів вищих навчальних закладів заперечує інноваційну модель розвитку країни. Сформульовано практичні пропозиції щодо підвищення якості

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПУБЛІКАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ НАУКОВО- ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

© Дзюба С., 2018

навчального процесу шляхом матеріального заохочення викладачів до використання свого наукового потенціалу. Запропоновано підхід до матеріальної оцінки наукової діяльності й публікаційної активності викладачів, який полягає у необхідності вирішення питань додаткового стимулювання інтелектуальної праці, що дозволить подолати нігілістичне ставлення викладачів і студентів до науки й сприятиме високому рівню наукових досягнень.

Постановка проблеми. Головним результатом усіх видів діяльності вищих навчальних закладів є якість освіти. У постійному її підвищенні зацікавлені всі навчальні установи: як ті, що мають традиційно високий академічний авторитет, так і достатньо молоді. Усі вони опікуються своїми рейтингами, які віддзеркалюють рівень підготовки їх випускників і реакцію суспільства на практику навчальних закладів. Сьогодні, коли гостро проявилася проблема демографічного характеру, що пов'язано зі зменшенням народжуваності в минулі роки, в умовах дії ринкових механізмів престиж ЗВО серед потенційних абітурієнтів став важливим, причому суто економічним чинником. Тому цілком природно, що адміністрація (насамперед,

керівництво вишу) і викладачі зацікавлені у високому рейтингу. Відомо, що рейтинг кожного закладу вищої освіти складається з певних індивідуальних і колективних досягнень його співробітників. Особливо тих, хто займається науково-дослідною діяльністю, упровадженням її результатів в освітній процес.

За роки незалежності України процес залучення науково-педагогічних працівників до наукової діяльності, зокрема до підготовки аспірантів і докторантів, підготовки та експертизи підручників, навчальних посібників, освітніх програм тощо для забезпечення навчального процесу у вищій школі тільки на основі трудового договору (контракту) різко ускладнився й уже не дає бажаних результатів. Це пов'язано як з багатьма об'єктивними причинами соціально-економічного й політичного характеру, так і з тим, що так звані адміністративні методи впливу керівництва на підлеглий персонал, які спираються на наказ або розпорядження керівника, уже не діють, як раніше. У зв'язку з цим і зважаючи на те, що в основу оцінки діяльності кафедр і факультетів включаються передусім показники акредитації, завідувачі кафедрами і вище керівництво повинні постійно обмірковувати можливі способи поліпшення роботи і мотивації викладачів до наукової активності взагалі й публікаційної зокрема. Практика свідчить, що найефективнішим видом заохочення викладачів вищих навчальних закладів до наукової й публікаційної активності є матеріальне стимулювання у досягненні певних індивідуальних і колективних результатів. Запропонована в статті *проблематика є дуже актуальною*, бо від форм і методів підвищення матеріальної зацікавленості в досягненні певних індивідуальних і колективних результатів залежить як особиста публікаційна активність викладача, так і результати акредитації й рейтингу самого вищого навчального закладу, і вже як наслідок – чисельність бажаючих навчатись у цьому конкретному виші.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Над проблемою матеріального стимулювання викладацького складу вишів працює багато фахівців і науковців, наукові концепції,

положення, висновки та рекомендації яких посідають важливе місце в сучасній теорії матеріального заохочення викладачів до науково-дослідної роботи. Це якраз той випадок, коли публікацій навіть забагато [1]. Але надання у відкритому друці дуже розгалуженої інформації щодо форм і методів стимулювання науково-дослідної роботи викладачів вищих навчальних закладів, відсутність чітко упорядкованого алгоритму додаткового матеріального стимулювання їх публікаційної активності послугувало *мотивом* вибору даної теми дослідження.

Мета статті полягає у приверненні уваги керівників усіх навчальних установ до такого важливого для кожного вищого навчального закладу індикатора якості надання освітніх послуг, як ступінь упровадження в освітній процес наукових досліджень штатних викладачів, оприлюднення результатів їх науково-дослідної роботи, а також у виробленні практичних пропозицій щодо успішного застосування в практиці ЗВО запропонованої основи алгоритму додаткового матеріального заохочення публікаційної активності викладачів.

Предметом розгляду є показники публікаційної активності викладачів закладів вищої освіти, які потребують додаткового стимулювання, а також матеріальне заохочення щодо виконання наукових досліджень і опублікування їх результатів.

Виклад основного матеріалу. Наука є однією із сфер, де знання виробляються, накопичуються й оновлюються, а освіта – саме та галузь, що сприяє поширенню інновацій. Наука й освіта – це взаємопов'язані складові, про що говориться, наприклад, у Законі України «Про вищу освіту». Так, у ст. 65 говориться, що наукова діяльність у закладах вищої освіти (університетах, академіях та інститутах) *є невід'ємною складовою освітньої діяльності*, а провадження її *є обов'язковим* [3].

Згідно із ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», *«наукова діяльність* – інтелектуальна творча діяльність, спрямована на одержання нових знань та (або) пошук шляхів їх застосування, основними видами якої є фундаментальні та прикладні наукові дослідження» [4].

Так само «нове наукове знання, одержане в процесі фундаментальних або прикладних наукових досліджень та зафіксоване на носіях інформації» являє собою **науковий результат** [4]. Наукові дослідження з метою одержання наукового результату – це **наукова робота**. У вищих навчальних закладах вона представлена творчою роботою викладачів і студентів і здійснюється як:

- виконання наукових досліджень у формі докторських/кандидатських дисертацій;
- підготовка до видання монографії, навчального посібника, підручника, конспектів лекцій й ін.;
- опублікування наукових статей у відомих в Україні журналах, збірниках наукових праць різних вишів України (за переліком ДАК України) та інших країн;
- опублікування наукових доповідей, тез доповідей або виступів на наукових конференціях, семінарах, симпозіумах;
- опублікування наукового повідомлення про науково-дослідну роботу;
- керівництво курсовими роботами з конкретної дисципліни, магістерськими роботами;
- керівництво науковою роботою студентів з підготовкою наукової статті, наукових робіт на конкурс, доповідей на наукові конференції, семінари;
- підготовка студентів до участі у Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт з природничих, технічних і гуманітарних наук;
- підготовка до участі в олімпіадах;
- організація та проведення щорічної наукової конференції (в тому числі студентської), тематичних круглих столів;
- участь у підготовці та проведенні студентських наукових олімпіад у межах конкретної навчальної дисципліни;
- підготовка комплексного програмного забезпечення навчальних дисциплін;
- розробка і впровадження нових форм, методів і технологій навчання й інших видів робіт.

Зрозуміло, що це не повний перелік видів наукової роботи, але й його достатньо, щоб оцінити її значний обсяг. Діяльність викладачів у закладах вищої освіти дуже багатогранна.

Отже, участь науково-педагогічних працівників у створенні науково-навчальних матеріалів, науково-дослідних розробках, а також у залученні студентів до наукової роботи є одним із значущих напрямків діяльності вишів.

У статті 56 Закону України «Про вищу освіту» встановлено, що максимальне *навчальне навантаження* на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік і становить 36 годин на тиждень (це скорочена тривалість робочого часу) [3]. Наукову роботу на відміну від навчальної погодинно пронормувати неможливо по суті.

Робочий час *науково-педагогічного* працівника від *педагогічного* відрізняється тим, що окрім навчальної, методичної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків він містить ще й час на наукову діяльність (ст. 56 Закону України «Про вищу освіту») [3]. При цьому й *науково-педагогічний* і *педагогічний* працівники в межах і поза межами навчального навантаження прагнуть підвищувати свою кваліфікацію у різних формах, наприклад, шляхом підготовки дисертації на здобуття наукового ступеня й набуття вченого звання. А це, своєю чергою, потребує не тільки часу, але й певних матеріальних витрат.

Частину обсягу робіт аспіранта, докторанта, пошукача наукового ступеня, яку слід здійснити, як правило, своїми силами і за свій рахунок, наочно відображено в табл. 1.

Важливим чинником інтенсифікації наукової роботи, опублікування отриманих результатів у відкритому друці, а також упровадження їх у навчальний процес є **матеріальне стимулювання**, тобто сукупність форм і методів забезпечення та підвищення матеріальної зацікавленості викладача в досягненні певних індивідуальних і колективних результатів. Воно **здійснюється у вигляді**: виплат іменних або підвищених стипендій, грантів, надбавок до посадових окладів, грошових премій; нагородження пам'ятними та цінними подарунками; надання бюджетного місця в аспірантурі/докторантурі; можливості проходження стажування у провідних науково-освітніх центрах; оплати публікацій результатів на-

Вимоги до опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук [5]

За темою дисертації необхідна наявність публікацій	
докторської	кандидатської
<p>≥ 20 публікацій у наукових (зокрема електронних) фахових виданнях України та інших держав, з яких:</p> <p>≥ 4 публікацій у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку, з якого підготовлено дисертацію. До таких публікацій можуть прирівнюватися публікації у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз;</p> <p>≤ 5 публікацій в електронних наукових фахових виданнях</p> <p>у галузях природничих і технічних наук <i>замість трьох статей</i> можуть бути долучені <i>три патенти на винахід</i> (авторські свідоцтва про винахід), які пройшли кваліфікаційну експертизу і безпосередньо стосуються наукових результатів дисертації (за наявності)</p>	<p>≥ 5 публікацій у наукових (зокрема електронних) фахових виданнях України та інших держав, з яких:</p> <p>≥ 1 статті у наукових періодичних виданнях інших держав з напрямку, з якого підготовлено дисертацію. До такої публікації може прирівнюватися публікація у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз;</p> <p>одна із статей може бути опублікована в електронному науковому фаховому виданні</p> <p>у галузях природничих і технічних наук <i>замість однієї статті</i> може бути долучений <i>один патент на винахід</i> (авторське свідоцтво про винахід), який пройшов кваліфікаційну експертизу і безпосередньо стосується наукових результатів дисертації (за наявності)</p>

укової діяльності та ін. Так, наприклад, після успішного захисту дисертації на здобуття відповідного наукового ступеня, а потім і вченого звання, згідно зі ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», «науково-педагогічним, науковим і педагогічним працівникам закладів вищої освіти встановлюються **доплати за науковий ступінь** доктора філософії та доктора наук у розмірах відповідно 15 та 25 відсотків посадового окладу, а також **за вчене звання** доцента і старшого дослідника – 25 відсотків посадового окладу, професора – 33 відсотки посадового окладу» [3]. Окрім того, «заклад вищої освіти може **встановити більший розмір доплат** за рахунок власних надходжень [3].

Відповідно до ст. 59 Закону України «Про вищу освіту», статуту вищу та колективного договору керівник закладу вищої освіти визначає порядок, установлює розміри доплат, надбавок, премій, матеріальної допомоги та заохочення педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників [3].

Фінансування державних закладів вищої освіти здійснюється за рахунок коштів державного бюджету та за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, як сказано в статті 71 Закону України «Про вищу освіту». Більш того, «до *фінансового плану (кошторису)* закладу вищої освіти

ти *обов'язково включаються витрати, пов'язані з розвитком матеріально-технічної і лабораторної бази, із забезпеченням ліцензованими програмними продуктами для провадження освітньої і наукової діяльності*, а також з проходженням виробничих і переддипломних практик здобувачами вищої освіти. Заклад вищої освіти відповідно до законодавства та статуту може надавати фізичним та юридичним особам **платні послуги** за умови забезпечення надання належного рівня освітніх послуг як основного статутного виду діяльності (стаття 73 Закону України «Про вищу освіту») [3].

Перелік платних освітніх та інших послуг, що можуть надаватися державними закладами вищої освіти, затверджується Кабінетом Міністрів України (стаття 73 Закону України «Про вищу освіту») [3].

Кошти, отримані закладом вищої освіти як плата за навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або за надання освітніх послуг, не можуть бути вилучені в дохід державного або місцевих бюджетів (стаття 71 Закону України «Про вищу освіту»), тобто вони залишаються на рахунку закладу вищої освіти [3].

Знову ж таки, у ст. 29 Закону України «Про вищу освіту» сказано, що «національний заклад вищої освіти має право: отримувати відповідно до законодавства на пріори-

тетних засадах *передбачені державним бюджетом кошти* для провадження наукової і науково-технічної діяльності, проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень, виконання наукових програм, проектів державного значення в обсязі не менш як 10 відсотків коштів державного бюджету, що виділяються на його утримання» [3]. Тобто 10 відсотків коштів, які з державного бюджету виділяються на утримання закладу вищої освіти, який має статус національного, мають іти на наукову діяльність вишу, відповідно до законодавства України.

До речі, у ст. 73 Закону України «Про вищу освіту» зазначено, що «заклади вищої освіти зобов'язані публікувати на своїх офіційних веб-сайтах: 1) кошторис закладу вищої освіти на поточний рік та всі зміни до нього; 2) звіт про використання та надходження коштів; 3) інформацію щодо проведення тендерних процедур; 4) штатний розпис на поточний рік» [3].

Аналіз фактологічного матеріалу й статистичних даних засвідчує, що в різних країнах світу широко застосовуються різ-

номанітні інструменти фінансування вищих навчальних закладів, але через відсутність єдиного освітнього простору й неоднаковість освітніх систем методи й форми оптимізації фінансування освітньої галузі треба впроваджувати на підставі копінгного дослідження специфіки економіко-правової політики держави на відповідному етапі розвитку, враховуючи демографічні, соціальні показники й методи прогнозування і планування.

Так, виходячи зі статистичних даних Юнеско (*табл. 2*), можна зробити узагальнення щодо провідних тенденцій у світовому освітньому просторі впродовж першої половини другого десятиліття XXI ст. – із 2010 по 2015 рр.

Більшість країн, що кілька десятиліть тому перебували в просторі соціалістичного розвитку, за винятком Румунії, поступово збільшували бюджетну частку у фінансуванні освіти. Водночас провідні розвинені країни світу (за нашими показниками – Ірландія, Німеччина, Франція, Іспанія, Нова Зеландія) суттєво зни-

Таблиця 2

Витрати на вищу освіту в % від ВВП (з державних джерел) [6]

Країна	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Нідерланди	1.56	1.61	1.58	1.62	..	.
Ірландія	1.35	1.25	1.24	1.15	..	.
Німеччина	1.33	1.35	1.32	1.31
Франція	1.29	1.26	1.24	1.24	..	.
Великобританія	0.97	1.27	..	1.36	1.40	..
США	1.39	1.36	1.48	1.35
Іспанія	1.13	1.14	0.99	0.97
Канада	1.90	1.88	1.73	1.33
Австралія	1.24	1.18	1.16	1.37	..	.
Нова Зеландія	1.87	1.90	1.81	1.69	1.58	.
Польща	1.15	1.10	1.13	1.21	..	.
Кенія	0.68	0.97	0.77	0.72	0.69	0.68
Бангладеш	0.26	0.22	0.32	0.44
Словачія	0.81	0.93	0.94	0.97	..	.
Болгарія	0.58	0.61	0.63	0.65
Румунія	0.98	0.84	0.77	0.72	..	.
Латвія	0.81	1.01	0.96	0.96
Естонія	1.20	1.26	1.02	1.36
Україна	..	2.12	2.17	2.15	1.88	..

зили витрати державних коштів на освіту. Це пов'язано з тим, що спільною рисою певної частини розвинених країн є великий відсоток приватних джерел фінансування. Так, за даними Всесвітнього банку, на початку другого десятиліття XXI ст. (2012) частка недержавного фінансування складала: у США – 26, Австралії – 23, Канаді – 22, Новій Зеландії – 21%.

За загальним відносним показником витрат на вищу освіту у відношенні до Валового національного продукту Україна випереджає усі зазначені країни і лідирує у списку, причому кардинальна різниця простежується у фінансуванні України і Великобританії, Ірландії, США, Іспанії, Австралії, Польщі. Майже в три або чотири рази фінансування вищих навчальних закладів у нашій країні перевищує показники Кенії, Бангладеш і Болгарії. Так само Україна знаходиться й у топі країн щодо кількості випускників вищів (табл. 3), випереджають її тільки Велика Британія (772 362 тис. осіб у 2014 р.), США й Франція (відповідно 3 813 956 й 741 044 тис. осіб).

Тут треба зазначити, що в Україні з великою кількістю вищих навчальних закладів збільшення обсягів фінансування поки що не призвело до підвищення ефективності витрат. Так, з огляду на динаміку кількості вищих навчальних закладів і студентів (табл. 4) можна зробити висновок про поступове зменшення кількості вищих навчальних закладів I–II рівнів акредитації у 2016/17 навчальний рік майже вдвічі порівняно з 1990 р. (на 50,14%), тоді як простежується збільшення кількості вищів III–IV рівнів акредитації (теж майже вдвічі (на 92,62%)), що фактично ускладнює процес ефективного фінансування за таких обсягів. Тому єдиним шляхом до цього може бути оптимізація (або укрупнення) структури вітчизняних закладів вищої освіти, який поступово набирає обертів.

Вищий навчальний заклад є підприємством, що працює на ринку освітніх послуг. І так само, як і всі підприємства України, відчуває повною мірою усі наслідки кризового стану економіки і працює над тим, щоб вирішувати нагальні питання свого подальшого розвитку, покладаючись на влас-

Таблиця 3

Чисельність випускників вищих навчальних закладів, тис. осіб [7]

Країна	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
Нідерланди	131 545	138 772	152 049	138 295	141 270	..
Ірландія	58 837	..	60 022	61 297	64 955	..
Німеччина	521 845	..
Франція	697 193	726 540	741 044	..
Великобританія	709 880	754 310	780 606	791 945	772 362	.
США	2 997 614	3 164 951	3 308 494	3 784 640	3 813 956	..
Іспанія	336 810	381 926	391 956	407 036	443 321	.
Канада
Австралія	353 419	386 625	..	401 623	422 842	..
Нова Зеландія	60 719	67 749	71 931	68 418	70 055	..
Польща	624 799	648 045	638 957	598 124	557 769	.
Кенія
Бангладеш	..	302 965	316 024	..	329 181	..
Словачія	76 899	74 556	72 374	70 031	66 194	..
Болгарія	60 523	64 043	64 091	66 423	63 373	..
Румунія	305 360	259 634	200 106	172 186	153 515	..
Латвія	26 545	24 853	21 472	21 610	17 345	..
Естонія	11 439	11 828	11 437	10 867	10 190	..
Україна	650 450	670 080	642 387	621 790	593 803	499 993

**Кількість вищих навчальних закладів України та чисельність студентів
(2010/11 – 2015/16 навчальні роки) [2]**

Показники	I-IV рівнів акредитації					
	2010/11 н.р.	2011/12 н.р.	2012/13 н.р.	2013/14 н.р.	2014/15 н.р.	2015/16 н.р.
Кількість закладів – усього, од.	813	805	785	767	664	659
Кількість студентів – усього, осіб	2418111	2246363	2106174	1992882	1689226	1605270
Прийнято – усього, осіб ¹	506486	409541	427874	428356	361110	323064
Випущено – усього, осіб ²	636291	609033	595251	560381	484482	447418

¹Прийнято осіб на початковий цикл навчання (без тих, що прийняті для продовження навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

²Випущено фахівців (без тих, що закінчили відповідний цикл навчання, зокрема бакалаврат, та продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

ні сили, на внутрішній потенціал в особі викладачів і студентів.

Розглядаючи кафедру як основну структурну одиницю вишу, продуктивною силою якої є викладачі, а готовою продукцією – *дипломовані фахівці й наукові результати*, співвідношення результативності наукової праці з її гідною оплатою є однією з важливих пропорцій відтворення і всебічного розвитку працівників сфери інтелектуальної праці. Викладачі витрачають велику кількість часу й праці, вкладають багато душевних сил у те, щоб студенти вишу досягали вагомих результатів. Так само пошук, відбір та залучення викладачами кафедри у сферу своїх наукових інтересів талановитої молоді – це надзвичайно важливо для вишу загалом.

На підставі зазначеного вище, побудова системи матеріального стимулювання у виші має ґрунтуватися на принципі стимулювання працівника за результат, який має конкретний вимірювач. Наприклад, необхідно додатково стимулювати публікаційну активність викладачів за принципом, викладеним у *табл. 5*, де надано стислий перелік показників потенційної публікаційної активності викладачів ВЗО, які потребують додаткового матеріального стимулювання з боку керівництва.

Запропонований підхід, наочно відображений у *табл. 5*, дозволяє внести достатню частку визначеності та обґрунтованості у сферу оцінки наукової діяльності викла-

дачів. Приділення належної уваги до форм і методів матеріального стимулювання публікаційної активності науково-дослідної роботи викладачів надасть змогу забезпечити не лише відчутне покращення соціальних індикаторів надання вишами країни освітніх послуг, а й подолати нігілістичне ставлення викладачів і студентів до науки, сприяти високому рівню наукових досягнень. Для цього науково-педагогічну діяльність викладачів потрібно розглядати разом із матеріальним стимулюванням конкретних наукових результатів, бо ці дві складові освітнього процесу органічно пов'язані між собою і мають однаково важливе значення як до підняття престижу вишу, його становища у всеукраїнському та світовому рейтингу, так і для економіки країни та її національної безпеки. На підтвердження актуальності й значущості даної теми є сенс нагадати крилатий вислів англійського економіста Адама Сміта (1723–1790), який свого часу сказав, що низькою оплатою праці можна зруйнувати саму багату державу.

Висновки

1. Низька публікаційна активність викладачів, як правило, є наслідком і результатом низької її оплати, а також соціальної незахищеності (наприклад, у час зменшення обсягу студентів).

2. Зростання публікаційної активності викладачів, підвищенню змістовності наукових публікацій, зацікавленості науково-педагогічних працівників у поліпшенні кількис-

Показники публікаційної активності викладачів вишів, які потребують додаткового стимулювання, та матеріальні стимули щодо виконання наукових досліджень і опублікування їх результатів

№	Показники наукової активності викладачів вишів, які потребують додаткового стимулювання	Додаткове стимулювання
1	Захист докторської (кандидатської) дисертації	Організаційні витрати + преміальні виплати здобувачам, пошукачам наукового ступеня
2	Захист докторської (кандидатської) дисертації у докторанта, аспіранта	Преміальні виплати науковому керівнику, науковому консультанту
3	Публікація наукової статті в журналі, що входить у базу даних Scopus	Виплати журналу + премії, бонуси, надбавки за публікації статей автору (визначити, скільки коштуватиме написання 1 друк. арк. або 1000 знаків);
4	Публікація наукової статті в журналі, що входить у базу даних Web of Sienies	у міжнародних наукових журналах, збірниках університету, в іноземних, загальнодержавних і місцевих засобах масової інформації
5	Публікація наукової статті в журналі переліку ВАК	
6	Видання монографій	Виплати видавництву за видання монографій, підручників, навчальних посібників + автору
7	Видання підручників	
8	Видання навчальних посібників	
9	Публікація методичних матеріалів	
10	Положення, концепції, аналітичні та інформаційно-аналітичні довідки, які мають інноваційну спрямованість та містять елементи новизни з різних напрямів	
11	Організація та проведення конференцій і інших заходів (семінарів, конкурсів та ін.)	Виплати організаторам за організацію науково-практичних заходів + автору
12	Участь у конференціях й інших заходах (семінарах, конкурсах та ін.)	
13	Підготовка студента до участі в конкурсах наукових робіт різного рівня (міжнародному, всеукраїнському, регіональному, університетському), у конференціях, у виконанні науково-дослідницької роботи кафедри	Оплата публікацій + нагородження дипломом, почесною грамотою, сертифікатом, цінним подарунком за участь у наукових заходах + оплата керівникам науково-дослідницької роботи студентів Студентам, які беруть участь у виконанні науково-дослідницької роботи також передбачається оплата публікацій, участі в конкурсах наукових робіт, у конференціях + оплата керівникам науково-дослідницької роботи студентів
14	Науково-експертна робота	Додаткові надбавки до посадових окладів, грошові премії
15	Практичне впровадження результатів на підприємствах, установах, організаціях	
16	Розвиток наукової співпраці з вітчизняними та зарубіжними вищими навчальними закладами, науковими установами та організаціями	
17	Упровадження результатів науково-дослідницької роботи в навчальний процес	Додаткові надбавки непотрібні за умови, коли це частина основного навчального навантаження
18	Розробка навчальних курсів, проведення відкритих лекцій та ін.	

них і якісних результатів особистої і колективної праці сприятиме як збільшення оплати праці, так і створення гідних умов праці, соціальна захищеність педагогів тощо.

3. Керівництву вишів не слід використовувати методи, які змушують викладачів

працювати понаднормово, бо їм і так доводиться це робити. Особливо треба зосередити увагу на неприпустимості плінності кадрів, бо тільки стабільний колектив, командна організація праці може змінити ситуацію на краще.

4. Знаходження адміністрацією вишів необхідних ресурсів для матеріального стимулювання наукової діяльності викладацького складу й студентів є запорукою підвищення якості навчального процесу на підставі впровадження власних наукових розробок кожного викладача.

5. Винагорода повинна бути пов'язана з продуктивністю інтелектуальної праці й ефективністю роботи кожного викладача кафедри вишу.

6. Зростання віддачі всіх складових процесу активізації викладачів до проведення наукових досліджень і опублікування їх результатів можна досягти, якщо адміністрація закладу вищої освіти сконцентрує увагу як на моральних, так і на матеріальних факторах, які сприятимуть заохоченню викладачів до використання свого наукового потенціалу.

7. Незважаючи на необхідність раціоналізації і зосередження уваги на співвід-

ношенні витрат (вкладень) і якості освіти, ефективні моделі державного фінансування також мають забезпечувати достатнє і стійке базове фінансування університетів, аби навчальні заклади могли належним чином виконувати свою місію та реагувати на нові виклики і більшою мірою задовольняти потреби суспільства. Відповідно, інструменти, механізми та заходи з підвищення ефективності повинні розглядатися в межах загальної системи фінансування та конкретних умов, у яких функціонують освітні заклади.

На завершення слід зазначити, що дана проблематика потребує подальшого наукового розгляду та пошуку нових напрямів збільшення показника продуктивності праці викладача, а законодавча й фінансова підтримка з боку держави надасть можливість більш повно використовувати наявні трудові ресурси вишу, а значить, й інтелектуальний потенціал країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мотивация и стимулирование персонала. URL: https://studref.com/301623/pedagogika/motivatsiya_stimulirovanie_personala
2. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2016/17 навчального року: статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. Київ, 2017. 208 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Про вищу освіту: Закон України №1556-VII від 1 липня 2014 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print>.
4. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України № 848-VIII від 26 листопада 2015 року. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
5. Про опублікування результатів дисертацій на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук: Наказ МОН України №1112 від 17.10.2012 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1851-12>
6. Education: Expenditure on education as % of GDP (from government sources): UNESCO Institute for Statistics. Tertiary Education. URL: <http://data.uis.unesco.org/>.
7. Education: Tertiary graduates by level of education: UNESCO Institute for Statistics. URL: <http://data.uis.unesco.org/>

REFERENCES

1. Motivation and stimulation of the personnel. – URL: https://studref.com/301623/pedagogika/motivatsiya_stimulirovanie_personala [in Russian]
2. Main indicators of activity of higher educational institutions of Ukraine at the beginning of 2016/17 academic year: Statistical bulletin. State Statistics Service of Ukraine. Kyiv, 2017. 208 p. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian]
3. About higher education: Law of Ukraine №1556-VII dated July 1, 2014. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print>. [in Ukrainian]
4. About scientific and scientific-technical activity: Law of Ukraine № 848-VIII of November 26, 2015. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/848-19>
5. On the publication of the results of theses for obtaining scientific degrees of a doctor and a candidate of sciences: Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine No. 1112 dated October 17, 2012 URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1851-12> [in Ukrainian]
6. Education : Expenditure on education as % of GDP (from government sources): UNESCO Institute for Statistics. Tertiary Education. – URL: <http://data.uis.unesco.org/>.
7. Education: Tertiary graduates by level of education: UNESCO Institute for Statistics. – URL: <http://data.uis.unesco.org/>.