

О. В. СКІБІЦЬКА

(Кіровоградський державний технічний університет)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Наукові праці МАУП, 2003, вип. 11, с. 56–57

Досліджується трудовий потенціал викладачів вищих навчальних закладів в Україні, їхня праця як один з найскладніших і найвідповідальніших видів діяльності. Викладацька діяльність полягає, на думку авторки, не тільки у сприйнятті, аналізі та переробці нової інформації, а й у здатності викладача до наукового обґрунтування, у його постійному самовдосконаленні, умінні використовувати досвід інших, здібності до етично-естетичного навчання, пов'язаного з вихованням молодого покоління, до довготривалості й напруженості робочого дня. Отже, підтримка науково-педагогічних кадрів полягає у створенні атмосфери довіри і творчості як у педагогічному колективі, так і у вищому закладі освіти загалом.

Одним з основних факторів трансформації індустріального суспільства в інформаційне є становлення вищих навчальних закладів, а саме університетів як центрів зосередження теоретичних знань та значного наукового потенціалу, як основних інститутів суспільства. Реформування системи вищої освіти потребує нових підходів до стимулювання розвитку трудового потенціалу вищих навчальних закладів в Україні.

Ефективність викладацької праці, наукової творчості, виховної роботи працівників вищих закладів освіти залежить насамперед від людського фактора. Особисті здібності працівника, його обдарованість, характер мають вирішальне значення для досягнення успіху в науково-педагогічній діяльності. Відповідно від ефективності діяльності науково-педагогічних працівників, їхньої творчої віддачі залежатиме в майбутньому соціально-економічний розвиток України.

Праця викладача вищого навчального закладу є одним з найскладніших і найвідповідальніших видів діяльності. Особливості викладацької діяльності полягають у такому:

- вона потребує сприйняття, аналізу та переробки нової інформації, здатності до наукового її обґрунтування;
- потребує постійного самовдосконалення, вміння використовувати досвід інших;

- містить різноманітні види діяльності, пов'язані з підготовкою та проведенням занять, виховною, методичною, організаційною роботою, творчими науковими пошуками;
- несе морально-етичне навантаження, оскільки пов'язана з вихованням молодого покоління, формуванням людської особистості;
- трудовий день науково-педагогічних працівників є одним з найтриваліших. За даними соціологічних опитувань [4, 150], на основну діяльність викладачі вищих закладів освіти витрачають 8–13 годин на день, тобто напруженість роботи доволі висока.

Розвиток трудового потенціалу вищого навчального закладу значною мірою пов'язаний з ефективністю використання психологічних можливостей персоналу згідно з основними цілями закладу і взаємодією мотиваційної сфери науково-педагогічних працівників з інтересами вищого закладу освіти. Управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу потребує системного підходу до аналізу і оцінки багатьох психологічних і соціально-психологічних факторів, таких як індивідуальна поведінка працівника, а також керівника будь-якого рівня, відповідальність керівника, його ставлення до підлеглих, відносини у трудовому колективі.

Застосування системного підходу в управлінні розвитком трудового потенціалу передбачає, що вищий заклад освіти є цілісним утворенням, на функціонування якого впливають різноманітні чинники, включаючи психологічні та соціально-психологічні. Тому рішення, які приймає керівництво, повинні враховувати різноманітні аспекти, що підтверджують правильність цих рішень, а також методи оптимізації діяльності, принцип зворотного зв'язку між різними частинами, закладом загалом та його зовнішнім середовищем. Психологічна оцінка діяльності організації повинна орієнтуватись на окремо взятую особистість працівника малої групи (наприклад, кафедри) і міжгрупову взаємодію.

Серед життєвих цінностей, пов'язаних з працею, у викладачів вищих навчальних закладів домінують пізнання, власне праця і самореалізація [4], отже, потреба у творчості, творчій свободі є визначальним фактором мотивації праці для науково-педагогічних працівників. З аналізу теоретичних джерел доходимо висновку про значну поширеність думки, що для людей, наділених творчими здібностями, власне процес творчості є джерелом задоволення. Проте зауважимо, що результати творчої діяльності залежать не лише від здатностей особи до цього виду творчості, а й від соціально-психологічних факторів: задоволеності працею, умов праці, її важливості та ін.

Як свідчать здійснені російськими вченими [3] соціологічні дослідження спонукальних мотивів виїзду науковців на контрактну роботу за кордон, важка соціально-психологічна атмосфера в науковій сфері Росії здійснює критично важливий вплив на прийняття рішення про виїзд за кордон для 19,8 % опитаних російських учених. Очевидно, аналогічні дані щодо України відрізняються від наведених несуттєво.

Система управління розвитком трудового потенціалу вищих навчальних закладів має враховувати суттєву роль соціально-психологічних факторів.

Делікатна підтримка науково-педагогічних працівників з боку керівництва повинна виявлятися у всебічному заохоченні викладачів до творчості, створенні й підтримці атмосфери довіри і співробітництва, своєчасному і відповідальному прийнятті рішень з урахуванням думки спеціалістів, заохоченні працівників до впровадження інновацій в усіх проявах науково-педагогіч-

ної діяльності. Надання творчого простору і можливостей для розвитку трудового потенціалу всім науково-педагогічним працівникам сприятиме підвищенню конкурентоспроможності вищих закладів освіти.

З огляду на зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом вищих закладів освіти доходимо висновку, що власне соціально-психологічним факторам впливу на викладачів, учених, винахідників приділяється багато уваги.

Більшість науково-дослідних центрів США, які функціонують у регіонах на базі місцевих університетів, використовують практику послаблення адміністративного характеру методів впливу на вчених. Науковцям надаються певні права і свободи. Система управління приділяє значну увагу соціально-психологічним методам впливу на вчених, таким як культивування позаслужбового і міждисциплінарного спілкування, нематеріальне заохочення, забезпечення можливостей самореалізації. Часто науковці мають змогу вибирати місце і час роботи, безпосередньо звертатись до керівництва вищого рівня.

Насамкінець зауважимо, що проблема формування, розвитку і ефективного відтворення трудового потенціалу вищих навчальних закладів є актуальною нині в Україні. Науковий підхід до виокремлення факторів формування трудового потенціалу вищого навчального закладу, вивчення складових трудового потенціалу, створення ефективної системи його використання сприятимуть досягненню високої ефективності і результативності науково-викладацької діяльності, а відтак ефективному економічному розвитку регіонів і країни загалом.



Література

1. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. — К.: Знання-Прес, 2000. — 314 с. — (Вища освіта XXI століття).
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 384 с.
3. Еремин С. Н. Международная миграция ученых Новосибирского научного центра. — Материалы Интернета.
4. Хагет Г. Л., Еськов А. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды. — Донецк: Изд-во ИЭП НАН Украины, 2000. — 554 с.