

УДК 334.02

JEL Classification: G31, M40, O23, O31

Силенко О.М.,
відмінник освіти, головний бухгалтер,
Національний університет «Запорізька політехніка»,
Григор'єва О.В.,
викладач,
Відокремлений структурний підрозділ «Василівський коледж
Таврійського державного агротехнологічного
університету ім. Дмитра Моторного»

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Постановка проблеми. Необхідність реформування системи освіти України, її удосконалення і підвищення рівня якості освітніх послуг є найважливішою соціокультурною проблемою, яка в значній мірі обумовлюється не лише процесами глобалізації й потребами формування позитивних умов для індивідуального розвитку людини, її соціалізації та самореалізації у цьому світі, а й потребою повернення довіри суспільства до вітчизняних закладів освіти, як постачальників високоосвічених і високопрофесійних кадрів.

Задля вирішення даної проблеми закладами вищої освіти (далі – ЗВО) на законодавчому рівні закріплено обов'язок забезпечення якості освітньої діяльності – реалізації освітнього процесу у відповідності до стандартів вищої освіти, що є можливим лише за умов належного кадрового забезпечення та постійного професійного розвитку педагогічного та науково-педагогічного персоналу ЗВО, мотивацією до якого є, насамперед, матеріальне стимулювання.

А отже, вирішення проблеми повернення довіри суспільства до вітчизняних закладів вищої освіти першочергово потребує розробки та запровадження ефективної системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу вишів до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг, чим саме і обґрунтовується актуальність тематики даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО є далеко не новими та не раз розглядалися у працях В. Будз, Н. Бородовської, Б. Мункачі, Д. Мельничука, В. Петренка, Ю. Рудь та ін. Однак, не дивлячись на їх тривале та постійне вивчення, ефективної системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу, зокрема, ЗВО I та II рівня акредитації (коледжів) до тепер не запропоновано. До нині підставою для преміювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу коледжів є результати роботи циклових комісій, відділень, інших підрозділів, підсумки проведених відкритих занять, оглядів-конкурсів тощо, що свідчить про недостатність інформаційного забезпечення для розробки дієвої системи матеріального стимулювання працівників вишів до професійного розвитку та забезпечення якості освіти. З ухваленням же Закону України «Про фахову передвищу освіту» [8], яким передбачено створення умов підготовки конкурентоспроможних спеціалістів для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, питання перегляду існуючих систем матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освіти набуває все більшої актуальності, що саме і потребує на подальші дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є надання практичних рекомендацій щодо формування належного інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень стосовно розробки дієвої системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з основних елементів матеріального стимулювання працівників ЗВО I та II рівня акредитації до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг є їх преміювання – виплата грошових сум понад основний заробіток з метою стимулювання результатів та їх заохочення.

Згідно ч. 2 ст. 97 КЗпП України [2] та ч. 1 ст. 15 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР [7] умови преміювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу мають визначатись закладом вищої освіти самостійно у колективному договорі. А за відсутності такого – визначатись окремими нормативно-правовими актами локального характеру, зокрема, Положенням

про оплату праці та/або Положенням про преміювання й погоджуватись з виборним органом первинної профспілкової організації (а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом) [1, с. 29].

Тож, виходячи з вищевикладеного, кожен із закладів вищої освіти, керуючись нормативно-правовими актами з регулювання трудових відносин та оплати праці, має самостійно розробити систему матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг. Найбільш доцільним вважаємо це зробити у послідовності, представленої на рис. 1.



Рис. 1. Послідовність дій з розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг
Джерело: авторське бачення

Першим кроком з розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг має стати його передбачення у колективному договорі ЗВО, а саме: визначення умов преміювання; категорій працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням якості освітніх послуг, та методики рейтингової оцінки їх професійного розвитку.

Преміювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладом вищої освіти I та II рівня акредитації, насамперед, можливе за умови:

- наявності достатньої суми коштів, закладеної у кошторисі доходів і видатків;
- наявності економії фонду заробітної плати;
- досягнення персоналом професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг.

У зв'язку з цим, виникає необхідність в оцінюванні рівня професійного розвитку педагогічного й науково-педагогічного персоналу за кожною з категорій працівників, діяльність яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням якості освітніх послуг (зокрема, у ЗВО I та II рівня акредитації окремо адміністрації коледжу, голів циклових комісій, педагогічного й науково-педагогічного персоналу), а отже, і у визначенні критеріїв оцінки їх діяльності за такими напрямками, як:

- навчально-методична;
- науково-дослідна;
- організаційно-виховна та ін. [3].

Оскільки ст. 97 КЗпП України [2] передбачено преміювання працівників бюджетних установ за досягнення результату, якісної та результативної праці, то серед основних критеріїв преміювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО слід виокремити такі критерії, як: якість та

сумлінність праці; бездоганне виконання обов'язків за посадовою інструкцією; ініціативність та результативність праці; виконання правил внутрішнього розпорядку; досягнення, що сприяють розвитку і підвищенню рівня якості освітніх послуг; успішне практичне втілення інноваційних навчальних, виховних, наукових технологій, а також впровадження інноваційних розробок у практику; стажування; розробка нових навчально-методичних комплексів та матеріалів для нововведених навчальних дисциплін (у т.ч. для навчальних дисциплін дистанційних курсів), програм підвищення кваліфікації; підготовка навчальних посібників тощо.

Визначення критеріїв оцінювання діяльності працівників, безпосередньо пов'язаних із забезпеченням якості освітніх послуг, дозволить визначитись з показниками рейтингового оцінювання та його методикою, а отже, і сформулювати Положення про рейтингове оцінювання діяльності педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО.

Положення про рейтингове оцінювання діяльності педагогічного й науково-педагогічного персоналу за своїм змістом має стати продовженням Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти в ЗВО I та II рівня акредитації, сформованим у відповідності до Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти», затверджених Постановою КМУ від 30 грудня 2015 р. № 1187 [6] (в редакції Постанови КМУ від 10.05.2018 р. за № 347 [5]).

Рейтингове оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників має визначатись щорічно за результатами навчального року. Для аналізу та узагальнення інформації щодо рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічних та науково-педагогічних працівників в ЗВО I та II рівня акредитації слід створити Рейтингову комісію, персональний склад якої має бути визначено наказом ректора університету в підпорядкування якого перебуває коледж.

При здійсненні оцінювання професійного розвитку педагогічних й науково-педагогічних працівників та забезпечення ними якості освітніх послуг поза увагою не повинно залишитись і оцінювання професіоналізму викладачів здобувачами вищої освіти, зокрема, за критеріями, поданими в табл. 1.

Таблиця 1

Критерії оцінювання професіоналізму педагогічних й науково-педагогічних працівників здобувачами вищої освіти

№	Показник	Бальна оцінка
1	Доступність, логічність і зрозумілість викладання матеріалу	
2	Застосування інноваційних технологій у навчальному процесі	
3	Мотивація до самоосвіти, розвитку творчих здібностей і особистих якостей	
4	Організація науково-дослідницької роботи студентів	
5	Об'єктивність в оцінюванні знань студентів	
6	Уміння створити позитивний мікроклімат в аудиторії	
7	Професійні та особисті якості педагога, що відповідають студентським уявленням про викладача вищої школи	

Джерело: [2]

Інформацію про професійний розвиток педагогічних й науково-педагогічних працівників та забезпечення ними якості освітніх послуг варто узагальнювати в «Особовій картці науково-педагогічного працівника», яка стане у нагоді як працівникам ЗВО для самоаналізу, так і експертам НАЗЯВО при здійсненні моніторингу якості надання освітніх послуг.

За наслідками рейтингового оцінювання професійної діяльності педагогічного та науково-педагогічного персоналу рівень їх професійного розвитку може бути визнаний як високий, достатній, низький або недопустимий. З метою уникнення конфлікту інтересів адміністрації коледжу при розробці Положення з рейтингового оцінювання доцільно чітко визначити параметри рівнів професійного розвитку та забезпечення якості освіти, оскільки саме досягнення високого та достатнього рівнів (мова йде про стабільне підтримання вже досягнутого рівня та/або поліпшення попередніх результатів, до яких прив'язані розміри премій за виконання чи перевиконання кожного конкретного показника) мають бути підставою для матеріального стимулювання і морального заохочення педагогічного та науково-педагогічного персоналу ЗВО [4].

Наступним кроком розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг має стати розробка Положення про преміювання.

Типову структуру Положення про преміювання, на жаль, не визначено жодним із законодавчих актів, тому у класичному вигляді Положення про преміювання має передбачати:

- загальні положення;

- категорії, посади працівників або структурні підрозділи, які підлягають преміюванню;
- показники та умови преміювання;
- шкалу та розміри преміальних виплат;
- періодичність преміювання;
- підстави депреміювання;
- джерела виплати премій [4].

Оскільки категорії, посади працівників та/або структурні підрозділи, які підлягають преміюванню за професійний розвиток та забезпечення якості освіти, визначаються колективним договором, то у Положенні про преміювання, насамперед, варто визначитись із системою показників рівня професійного розвитку, а також методом обчислення преміювання.

Система показників оцінювання професійного розвитку працівників ЗВО та забезпечення якості освітніх послуг має визначатись за пріоритизованими критеріями оцінювання професійного розвитку педагогічного й науково-педагогічного персоналу, завдяки яким в подальшому і має бути здійснено вибір методу обчислення преміювання:

- у відсотковому відношенні до посадового окладу;
- у розмірі посадового окладу (у розмірі середньомісячної заробітної плати);
- у фіксованому розмірі.

Оскільки ж преміювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу за рівень професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг визначається особистим вкладом кожного з працівників, то конкретний розмір преміювання кожного окремого працівника має встановлюватись наказом керівника ЗВО, виходячи з методу обчислення премії та шкали преміювання, передбачених Положенням про преміювання. Варто наголосити, що у Положенні про преміювання мають бути передбачені не лише заходи матеріального стимулювання, а й заходи щодо обмеження преміювання (депреміювання) у випадку порушень педагогічними та науково-педагогічними працівниками нормативних вимог законодавства України про вищу освіту, Статуту ЗВО й положень, Кодексу академічної доброчесності, а також Правил внутрішнього розпорядку.

Окрім того, Положення про преміювання має передбачати не лише індивідуальне, а й колективне преміювання – коли премії за забезпечення якості освітніх послуг передбачаються усім працівникам циклової комісії чи навіть певному відділенню коледжу загалом. Але при цьому у Положенні варто прописати методику розподілу колективної премії між окремими працівниками (зокрема, з урахуванням розмірів посадових окладів, кількості відпрацьованого часу, коефіцієнта трудового внеску в колективні результати тощо).

В Положенні про преміювання має бути визначена і періодичність виплат премій. Згідно чинного законодавства з оплати праці працівникам бюджетних установ можуть надаватись:

а) премії, що мають систематичний характер:

- за виконання основних показників у роботі. Такі премії належать до додаткової заробітної плати, періодичність їх виплати – місяць, квартал;

б) премії, що мають разовий характер:

- премії за підсумками роботи за рік;

- премії за виконання важливих та особливо важливих завдань;

- одноразові премії (заохочення) тощо [1].

Проте, оскільки мова йде про матеріальне стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг, які оцінюються раз на рік за результатами рейтингового оцінювання, то вважаємо, що у Положенні про преміювання доцільно передбачити разове преміювання саме за результатами рейтингового оцінювання.

І останнє, на що має бути акцентована увага у Положенні про преміювання, це кошти, якими має здійснюватись преміювання. Оскільки, як зазначалось раніше, преміювання може здійснюватись за умови наявності достатньої суми коштів, закладеної у кошторисі на заробітну плату та наявності економії фонду заробітної плати. Тож, у Положенні про преміювання джерелами виплат премій педагогічному й науково-педагогічному персоналу варто передбачити як кошти загального та спеціального фонду, передбачені кошторисом на оплату праці, так і кошти економії фонду оплати праці, утворені протягом року.

Таким чином, інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг варто представити у вигляді чотирьох блоків: нормативно-правового; організаційно-інформаційного; планово-економічного та обліково-аналітичного.

Взаємозв'язок перелічених блоків інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень з розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО I та II рівня акредитації подано на рис. 2.

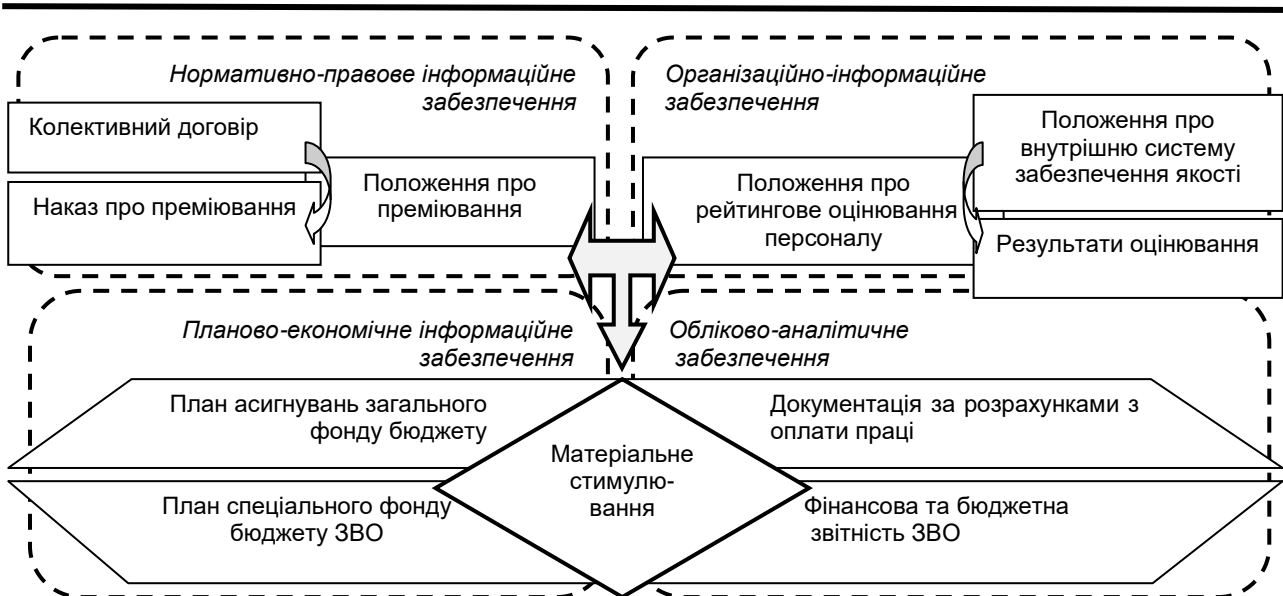


Рис. 2. Інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та підвищення якості освітніх послуг

Джерело: авторське бачення

Подані практичні рекомендації з формування інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень щодо розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО I та II рівня акредитації сприятимуть забезпеченню її дієвості, а отже, забезпеченню професійного росту викладацького складу та якості надання освітніх послуг.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, за результатами проведеного дослідження розроблено практичні рекомендації з формування інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень щодо розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу ЗВО I та II рівня акредитації, запровадження яких на практиці сприятиме забезпеченню її дієвості, а отже, забезпеченню якості надання освітніх послуг та повернення довіри суспільства до вітчизняних закладів освіти, як постачальників високоосвічених і високопрофесійних кадрів.

Бібліографічний список

1. Будз В. Складаємо "преміювальне" положення бюджетної установи: крок за кроком. *Бюджетна бухгалтерія*. 2017. № 17/18. С. 28-31.
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 05.04.2019).
3. Лумпієва Т.П., Волков О.Ф. Оцінка якості діяльності викладача. URL: http://194.44.242.244/Portal/Soc_Gum/Npdntu_pps/2009_3 (дата звернення: 01.04.2019).
4. Мункачі Б. Положення про преміювання: готуємо, затверджуємо, застосовуємо + ЗПАЗОК. URL: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/> (дата звернення: 07.04.2019).
5. Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 р. № 1187: Постанова КМУ від 10.05.2018 р. за № 347. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/347-2018-p> (дата звернення: 05.04.2019).
6. Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти: Постанова КМУ від 30 грудня 2015 р. № 1187. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (дата звернення: 05.04.2019).
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. *Відомості Верховної ради України*. 1995. № 17. Ст. 121. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 05.04.2019).
8. Про фахову передвищу освіту: Закон України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65599 (дата звернення: 06.06.2019).

References

1. Budz, V. (2017), "Make up the "bonus" provisions of a budget institution: step by step", *Biudzetna bukhhalteriiia*, no. 17/18 (May 15), pp. 28-31.

2. Verkhovna Rada Ukrainy (1971), *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy* [The Code of Labor Laws of Ukraine], Zakon dated 10.12.1971 no. 322-VIII, available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (access date April 05, 2019).

3. Lumpiieva, T.P. and Volkov, O.F. "Assessment of the quality of the teacher's work", available at: http://194.44.242.244/Portal/Soc_Gum/Npdntu_pps/2009_3 (access date April 01, 2019).

4. Munkachi, B. "Regulations on bonuses: we prepare, approve, apply + SAMPLES", available at: <https://interbuh.com.ua/ua/documents/ib/8872/122613> (access date April 07, 2019).

5. Kabinet Ministriv Ukrainy (2018), *Pro vnesennia zmin do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 30 hrudnia 2015 r. no. 1187* [About Amendments to the Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 30, 2015 no. 1187], Postanova KMU dated 10.15.2018 no. 347, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/go/347-2018-p> (access date April 05, 2019).

6. Kabinet Ministriv Ukrainy (2015), *Pro zatverdzhennia litsenziinykh umov provadzhennia osvitnoi diialnosti zakladiv osvity* [About approval of Licensing conditions for the educational activities of educational institutions], Postanova KMU dated 30.12.2015 no. 1187, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF> (access date April 05, 2019).

7. Verkhovna Rada Ukrainy (1995), *Pro oplatu pratsi* [About payment of labor], Zakon Ukrainy dated 24.03.1995 no. 108/95-BP, *Vidomosti Verkhovnoi rady Ukrainy*, no. 17, article 121, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (access date April 05, 2019).

8. Verkhovna Rada Ukrainy (2019), *Pro fakhovu peredyshchu osvitu* [About professional advance education], Zakon Ukrainy, available at: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=65599 (access date June 06, 2019).

Силенко О.М., Григор'єва О.В. МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

Мета. Надання практичних рекомендацій щодо формування належного інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень стосовно розробки дієвої системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг.

Методика дослідження. Для досягнення поставленої мети використано наступні методи наукового дослідження: логічний, індукції та дедукції, групування та узагальнення (при доведенні щільності взаємозв'язку чотирьох блоків інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень з розробки дієвої системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг); монографічний (при викладенні результатів дослідження).

Результати. Розроблено практичні рекомендації з удосконалення існуючих систем матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації. Визначено блоки інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо розробки системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти I та II рівня акредитації до професійного розвитку та підвищення якості освітніх послуг.

Наукова новизна. Обґрунтовано значимість інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень у розробці дієвої системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг.

Практична значущість. Основні результати дослідження можуть бути використані коледжами при розробці системи матеріального стимулювання педагогічного й науково-педагогічного персоналу до професійного розвитку та забезпечення якості освітніх послуг.

Ключові слова: матеріальне стимулювання, преміювання, рейтингове оцінювання рівня професійного розвитку педагогічного й науково-педагогічного персоналу.

Sylenko O.M., Hryhorieva O.V. MATERIAL STIMULATION OF EMPLOYEES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS TO ENSURING THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES

Purpose. The aim of the article is the providing practical recommendations for the formation of proper information provision for making managerial decisions regarding the development of an effective system of material incentives for pedagogical, scientific and pedagogical personnel of institutions of higher education of the 1st and 2nd level of accreditation for professional development and quality assurance of educational services.

Methodology of research. The following methods of scientific research are used to achieve this goal: logical, induction and deduction, grouping and generalization (in the proof of the relationship density of the four blocks of information provision, the adoption of managerial decisions on the development of an effective system of material stimulation of pedagogical, scientific and pedagogical personnel of institutions of higher education of the 1st and 2nd level of accreditation for professional development and quality assurance of educational services); monographic (when presenting the results of the study).

Findings. Practical recommendations for improvement of existing systems of material stimulation of pedagogical, scientific and pedagogical staff of institutions of higher education of the 1st and 2nd level of accreditation are developed. The blocks of informational support for making managerial decisions regarding the development of a system of material stimulation of pedagogical, scientific and pedagogical personnel of institutions of higher education of the 1st and 2nd level of accreditation for professional development and improvement of the quality of educational services are determined.

Originality. The significance of informational support for making managerial decisions in the development of effective system of material stimulation of pedagogical, scientific and pedagogical personnel of higher education institutions to professional development and ensuring the quality of educational services is substantiated.

Practical value. The main results of the study can be used by colleges in developing a system of material incentives for pedagogical, scientific and pedagogical staff to professional development and quality assurance of educational services.

Key words: material stimulation, bonus, rating assessment of professional development of pedagogical, scientific and pedagogical staff.

Силенко А.Н., Григорьева А.В. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ

Цель. Предоставление практических рекомендаций по формированию необходимого информационного обеспечения принятия управленческих решений по разработке действенной системы материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала высших учебных заведений I и II уровня аккредитации к профессиональному развитию и обеспечению качества образовательных услуг.

Методика исследования. Для достижения поставленной цели использованы следующие методы научного исследования: логический, индукции и дедукции, группировки и обобщения (при обосновании плотности взаимосвязи четырех блоков информационного обеспечения принятия управленческих решений по разработке действенной системы материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала высших учебных заведений I и II уровня аккредитации к профессиональному развитию и обеспечению качества образовательных услуг); монографический (при изложении результатов исследования).

Результаты. Разработаны практические рекомендации по усовершенствованию существующих систем материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала высших учебных заведений I и II уровня аккредитации. Определены блоки информационного обеспечения принятия управленческих решений по разработке системы материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала высших учебных заведений I и II уровня аккредитации к профессиональному развитию и повышению качества образовательных услуг.

Научная новизна. Обосновано значимость информационного обеспечения принятия управленческих решений в разработке действенной системы материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала высших учебных заведений к профессиональному развитию и обеспечению качества образовательных услуг.

Практическая значимость. Основные результаты исследования могут быть использованы колледжами при разработке системы материального стимулирования педагогического и научно-педагогического персонала к профессиональному развитию и обеспечению качества образовательных услуг.

Ключевые слова: материальное стимулирование, премирование, рейтинговое оценивание уровня профессионального развития педагогического и научно-педагогического персонала.