

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ім. М. В. ПТУХИ**

ЛОМОНОСОВ Анатолій Вадимович



УДК 331.2

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
НОВІКОВ Валерій Миколайович,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. В. Птухи НАН України,
завідувач відділу соціальної інфраструктури.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор,
заслужений діяч науки і техніки України
КОЛОТ Анатолій Михайлович,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
МОН України, проректор з науково-педагогічної
роботи, завідувач кафедри управління персоналом;

доктор економічних наук, професор
КОСТИШИНА Тетяна Адамівна,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі» МОН України,
завідувач кафедри управління персоналом
і економіки праці;

доктор економічних наук, професор
ЛУТАЙ Лариса Анатоліївна,
Інститут підготовки кадрів Державної служби
зайнятості, завідувач кафедри менеджменту.

Захист відбудеться 26 січня 2016 р. о 12.30 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

Автореферат розісланий 17 грудня 2015 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради,
кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник



С. В. Полякова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Вища освіта є одним з найважливіших соціальних інститутів, що забезпечує генерацію, накопичення, трансляцію та розповсюдження знань, культурних і духовних цінностей, традицій, інших результатів культурно-історичного розвитку суспільства. Тому пошук шляхів модернізації інституційних механізмів розвитку системи освіти набуває особливого значення. Здійснюваний в Україні перехід до нової освітньої парадигми, що ґрунтується на компетентнісному підході, обумовлює нові, більш високі вимоги до викладачів вищої школи, які мають забезпечити істотне підвищення ефективності функціонування вищих навчальних закладів (ВНЗ).

Виконання завдань, які стоять перед вищою освітою, не забезпечено відповідним інституціональним механізмом, гнучкою системою оплати праці, що призводить до демотивації науково-педагогічного персоналу та загострення соціально-трудоових проблем. Крім того, умови, в яких у цей час знаходиться вища освіта, відзначаються соціально-економічною нестабільністю, що пов'язано з глибокими трансформаціями у суспільстві, перманентними змінами нормативно-правової бази, дефіцитним бюджетним фінансуванням. У зв'язку з цим розробка методологічних проблем формування сучасної системи регулювання оплати праці у вищій освіті розглядається як актуальний науковий напрям розвитку соціальної політики держави.

Регулювання оплати праці у вищій освіті набуває особливого значення, оскільки йдеться про найважливіший соціальний інститут, який все більшою мірою акумулюючи людський інтелектуальний капітал суспільства, забезпечує вирішення багатьох соціально-економічних проблем.

Слід зауважити, що проблеми оплати праці завжди привертали до себе велику увагу і в Україні, і за її межами. Значний внесок у розвиток теоретичної бази зробили провідні західні економісти. Достатньо згадати наукові праці класиків політичної економії О. Бем-Баверка, Ф. Візера, Дж. М. Кейнса, Дж. Кларка, Т. Мальтуса, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Мілля, К. Менгера, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, Ж.-Б. Сея, Ф. Тейлора, Дж. Хікса, Й. Шумпетера та ін., у працях яких закладені теоретичні основи оплати праці.

У сучасній вітчизняній економічній літературі більшість робіт присвячена загальнотеоретичним проблемам оплати праці, її сутності, функціям, чинникам, диференціації тощо, а також питанням управління заробітною платою в галузях матеріального виробництва. Багато уваги останнім часом приділяється аналізу ринку праці України, зайнятості її населення та державній політиці в галузі заробітної плати. Широкий спектр проблем соціально-трудоових відносин, теорії та практики організації оплати праці в умовах ринкових перетворень на мікро- та макрорівні в різних сферах економіки досліджували Д. П. Богиня, І. К. Бондар, О. І. Гадзевич, Т. А. Заяць, А. В. Калина, Т. М. Кір'ян, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, В. М. Новіков, Н. О. Павловська, І. Л. Петрова, О. А. Турецький, С. О. Цимбалюк, А. А. Чухно та багато інших науковців. У зарубіжних країнах проблемам

реформування механізму оплати праці присвячені наукові праці Л. І. Абалкіна, В. В. Адамчука, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, Р. І. Капелюшнікова, Ю. П. Кокіна, Б. Г. Мазманової, О. І. Рофе, С. О. Шапіро, Р. А. Яковлева тощо.

Серед економістів, які особливу увагу приділяють регулюванню оплати праці та стимулюванню працівників, передусім, слід виділити М. Д. Ведерникова, Г. А. Дмитренка, М. І. Карліна, Г. Т. Кулікова, А. М. Колота, Л. А. Лутай, С. А. Матюха, В. М. Нижника, Р. В. Тульчинського. Значно рідше розглядаються такі питання, як управління фондом оплати праці (О. В. Гамова, В. М. Гончаров, О. В. Додонов), конкурентоспроможність оплати праці (Т. А. Костишина, М. В. Семикіна) тощо.

Хоча проблеми оплати праці завжди були актуальними, багато питань і сьогодні залишаються невирішеними або дискусійними. Особливо це стосується вищої освіти. Незважаючи на наявність досліджень і в минулому (праці А. Б. Дайновського, В. О. Жаміна, Є. М. Жильцова, Р. Ю. Кігеля, С. Л. Костаняна, В. А. Савіної, Г. І. Ушакова, Д. І. Чупрунова, А. С. Шуруєва й ін.) і в останній час (в Україні – Т. М. Боголіб, О. А. Грішнова, І. С. Каленюк, М. І. Карлін, В. М. Лаврик тощо, в країнах близького зарубіжжя – Ю. С. Васильєв, В. В. Глухов, Т. Л. Клячко, Б. В. Корнейчук, Н. Б. Озерова, Л. В. Усачева, М. П. Федоров та ін.), багато проблем ще вимагають розв'язання. Це обумовлено тим, що при їх розгляді основна увага зазвичай приділяється загальним питанням, пов'язаним із традиційними підходами до планування, організації й аналізу заробітної плати, її величиною, динамікою та структурою.

Методи та інструменти регулювання оплати праці в сфері вищої освіти є нерозвиненими і не відповідають сучасним вимогам. Не можна вважати достатнім і задовільним теоретико-методологічне обґрунтування інструментів галузевого впливу на функції заробітної плати. Ціла низка невирішених проблем існує на рівні ВНЗ, де регулювання, як правило, розглядається як разовий, «аварійний захід», спрямований на розв'язання скрутних ситуацій.

Отже, у сфері вищої освіти виникла потреба у розробці дієвого механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. Необхідно забезпечити перехід від розрізнених заходів, спрямованих на розв'язання окремих питань локального характеру, до розробки науково обґрунтованих, системних, превентивних управлінських рішень. Це, в свою чергу, робить актуальним проведення цілеспрямованого методологічного дослідження проблем соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалося відповідно до тематичних планів Інституту демографії та соціальних досліджень ім. В. М. Птухи НАН України у тісному зв'язку з такими науково-дослідними роботами: «Суспільні пріоритети та механізми розвитку соціальної інфраструктури» (2010-2011 роки, державний реєстраційний номер 0109U008253), де автором розроблено методологічні підходи до управління трудовим потенціалом вищої професійної освіти на основі запропонованого інструментарію когерентного регулювання трудових показників ВНЗ, а також створення нормативів чисельності студентів

на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника; «Трансформація соціальної інфраструктури в контексті забезпечення гуманітарного розвитку» (2012-2014 роки, державний реєстраційний номер 0111U008928), у межах якої автором сформульовано концептуальні положення, які стосуються функціонування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці, а також розроблено методологічні основи соціально-економічного регулювання трудових показників як інструменту вдосконалення оплати праці у вищій освіті; «Соціальна інфраструктура в умовах реформування місцевого самоврядування» (2015-2017 роки, державний реєстраційний номер 0114U005339), де автором запропоновано метод розрахунку й оцінювання повних витрат і фінансових результатів від навчання студентів за окремими напрямками підготовки та спеціальностями, що передбачає розподіл між ними витрат на оплату праці викладачів та іншого персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних засад та практичних рекомендацій щодо соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти, адаптованого до соціально-економічних завдань розвитку України.

Досягнення поставленої мети обумовило постановку та вирішення комплексу пов'язаних між собою наукових і практичних завдань:

- визначення ролі вищої освіти для формування інтелектуального людського капіталу – найважливішого ресурсу суспільства знань, дослідження та систематизація соціально-економічних проблем вищої освіти, пов'язаних із соціально-трудохими відносинами;

- аналіз стану й ефективності використання кадрового потенціалу та оплати праці у ВНЗ, визначення соціально-економічних передумов модернізації механізму регулювання оплати праці у вищій освіті України;

- дослідження економічної природи заробітної плати, оплати праці та її регулювання, уточнення та подальший розвиток категоріально-понятійного апарату щодо соціально-економічного регулювання оплати праці;

- вивчення функціонуючого механізму регулювання оплати праці у вищій освіті, виявлення його особливостей, недоліків і шляхів удосконалення;

- розробка методологічних підходів до модернізації соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті;

- здійснення аналізу регулювання оплати праці у ВНЗ на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери (ЄТС) і з'ясування можливих шляхів її подальшого розвитку;

- визначення основних напрямів удосконалення внутрішньовузівських систем стимулювання працівників ВНЗ;

- формування методологічних положень щодо оцінки рівня заробітної плати у вищій освіті України та розробка підходів до міжнародних порівнянь оплати праці;

- встановлення математичної залежності між основними трудовими показниками ВНЗ (кількість штатних посад викладачів та середньорічний обсяг

їх навчального навантаження, трудомісткість навчальної роботи, чисельність студентів), визначення концептуальних підходів до створення інструментарію регулювання числа штатних посад науково-педагогічних працівників;

- розробка механізму управління витратами на оплату праці у ВНЗ;
- формування методологічних засад створення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, підготовка науково обґрунтованих теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо регулювання оплати праці та величини середньорічного обсягу навчального навантаження викладачів на основі математичного моделювання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника;

- розробка теоретичної бази та алгоритмічного інструментарію для формування автоматизованої системи соціально-економічного регулювання оплати праці на галузевому рівні та на рівні ВНЗ.

Об'єктом дослідження є процеси регулювання оплати праці в Україні в умовах ринкової економіки.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методологічних, правових і прикладних питань регулювання оплати праці та розробка механізму її соціально-економічного регулювання в системі вищої освіти.

Методи дослідження. Теоретико-методологічне підґрунтя дослідження становлять сукупність теоретичних та емпіричних методів пізнання, які базуються на фундаментальних наукових положеннях економічної теорії та прикладної економіки, результати наукових розробок вітчизняних і закордонних вчених з проблем оплати праці. Загальнонауковою основою досліджень виступає діалектичний метод аналізу економічних і соціальних процесів та явищ. Крім того, для вирішення поставлених завдань використовувалися універсальні загальнонаукові методи:

- історико-логічний – при дослідженні еволюції уявлень про сутність заробітної плати та її регулювання;

- абстрактно-логічний, просування від конкретного до абстрактного і від абстрактного до конкретного, аналогії, гіпотетичне передбачення, які забезпечили дослідження процесів формування трудомісткості навчальної роботи, визначення соціально-економічних передумов створення механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у ВНЗ тощо;

- економіко-математичні методи, які дали змогу встановити кількісні зв'язки між числом штатних посад, трудомісткістю навчальної роботи, обсягом навчального навантаження викладачів, чисельністю студентів і т. д.;

- класифікаційно-аналітичний, використаний для формування типологічних групувань різних країн відповідно до величини заробітної плати викладачів вищої школи, розміру середньої заробітної плати і співвідношення цих показників, систематизації елементів оплати праці;

- структурно-функціональний метод, за допомогою якого досліджувалися структура заробітної плати викладачів, важелі та засоби впливу на оплату праці у вищій освіті на загальнодержавному, галузевому рівнях і на рівні ВНЗ тощо;

– графоаналітичний метод, який застосовувався для ілюстрації залежностей між основними показниками, що характеризують формування трудомісткості навчальної роботи, витрат на оплату праці викладачів і т. д.

Серед спеціальних методів, які притаманні економічним наукам, при проведенні досліджень найбільш широко застосовувалися методи та прийоми економічного аналізу. Також застосовувався експериментальний метод, який мав на меті перевірку теоретичних узагальнень та розробок (підтвердження правильності сформованих алгоритмів розрахунків трудомісткості навчальної роботи, розподілення заробітної плати науково-педагогічних працівників між окремими напрямками підготовки та спеціальностями тощо).

На основі статистико-економічного методу здійснювалися аналіз концентрації працівників з науковими ступенями і вченими званнями у вищій освіті України, оцінка рівня оплати праці викладачів, досліджувалася динаміка середньорічних показників прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, посадового окладу працівника I тарифного розряду ЄТС і т. д.

Для моделювання впливу трудомісткості навчальної роботи на величину витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників, для оптимізації витрат на оплату праці викладачів застосовувалися теорія множин і теорії алгоритмів.

Інформаційна база дослідження. Під час проведення дослідження використовувалися законодавчі та нормативні акти України, статистична інформація Державної служби статистики України та Головного управління статистики у Херсонській області, нормативна база та матеріали Міністерства освіти і науки України, інформація управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації, дані статистичної звітності та оперативна інформація окремих ВНЗ, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, опубліковані в спеціальних виданнях, ресурси Інтернет.

Обробка фактичного та аналітичного матеріалу здійснювалася за допомогою ПЕОМ з використанням пакета Microsoft Office 2000 (Excel 2000) та STATISTICA. В основу автоматизованих розрахунків покладена розроблена в Херсонській філії Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова система автоматизованого формування навчального навантаження та розрахунків трудомісткості навчальної роботи, яка створена на базі Microsoft SQL Server 2008.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці теоретико-методологічних засад соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти в умовах трансформаційних змін, пов'язаних з процесами автономізації вищих навчальних закладів і необхідністю суттєвого підвищення якості підготовки фахівців. До найбільш вагомих наукових результатів, що характеризуються новизною та відображають особистий внесок автора, належать такі:

вперше:

– сформульовано новий напрям наукових досліджень, який полягає у розробці теоретико-методологічних засад соціально-економічного регулювання

оплати праці у вищій освіті в контексті нових інституціональних підходів до функціонування та розвитку ВНЗ в умовах соціальної й економічної трансформації, децентралізації управління у вищій освіті. Запропоновано концептуальні положення соціально-економічного регулювання оплати праці, а також комплекс економіко-математичних моделей, розроблених на основі визначення функціональної залежності між основними соціально-трудовами показниками ВНЗ, що дає змогу суттєво підвищити обґрунтованість управлінських рішень щодо оплати праці в системі вищої освіти;

– обґрунтовано інструментарій регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, який являє собою систему математичних, методичних та програмних засобів, що дає змогу здійснювати дослідження та аналіз процесів формування заробітної плати, трудомісткості навчальної роботи, величини навчального навантаження науково-педагогічних працівників і визначати вплив чинників на трудові показники ВНЗ. Це дає змогу розв'язувати комплекс завдань, спрямованих на усунення дисбалансу між основними трудовими показниками ВНЗ, забезпечувати їх гармонізацію;

– запропоновано теоретичні та практичні засади регулювання витрат на оплату праці, які ґрунтуються на економіко-математичній моделі оптимізації та розроблених автором механізмі розподілу витрат на оплату праці викладачів та іншого персоналу і методі розрахунку й оцінювання повних витрат і фінансових результатів від навчання студентів за окремими спеціальностями;

– розроблено нормативну модель збалансування співвідношення числа студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, що надає можливість наукового обґрунтування нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для усіх спеціальностей, за якими в Україні здійснюється підготовка фахівців, в тому числі у ВНЗ, які мають статус національного або дослідницького;

удосконалено:

– понятійно-термінологічний апарат щодо оплати праці та її регулювання, зокрема, уточнено терміни: «оплата праці» як системи, що складається з інформаційних компонентів, які дозволяють реалізовувати функції заробітної плати і здійснювати її регулювання; «організація оплати праці», що характеризує устрій, побудову системи оплати праці та репрезентує внутрішню упорядкованість й узгодженість її елементів; «соціально-економічне регулювання оплати праці» як процес, спрямований на адаптацію стану та динаміки оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ, а також досягнення поставлених цілей; «механізм соціально-економічного регулювання оплати праці», що являє собою сукупність принципів, функцій, методів і відповідних їм інструментів, стимулів, організаційних структур і засобів обробки інформації, які дають змогу цілеспрямовано впливати на об'єкт управління;

– введено в науковий обіг поняття «облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників», що складається з усіх обов'язкових виплат,

гарантованих державою; «проміжний фінансовий результат» та «кінцевий фінансовий результат» від навчання студентів за певною спеціальністю. Перший показник характеризує перевищення суми заробітної плати з нарахуваннями на неї та інших прямих витрат, що належать до даного напрямку підготовки (спеціальності), надходженнями, отриманими за навчання студентів за цими напрямами підготовки (спеціальностями). Кінцевий фінансовий результат – це різниця між доходами і повними витратами, що пов'язані з навчанням студентів за певним напрямом підготовки (спеціальністю);

– теоретичні положення, які в сукупності забезпечують подальше вдосконалення механізму організації оплати праці у вищій освіті на основі ЄТС, визначені основні напрями її удосконалення, які, на відміну від існуючих, передбачають встановлення більш тісного зв'язку між кваліфікацією працівників ВНЗ і величиною їхньої заробітної плати, більш точне вимірювання її розміру та забезпечення визначеного рівня, а також запровадження ЄТС для окремих галузей бюджетної сфери, у тому числі і для вищої освіти, запропоновані заходи, спрямовані на забезпечення гнучкості систем стимулювання праці й узгодження завдань ВНЗ із соціально-економічними інтересами їх працівників;

– науково-методичні положення щодо оцінювання рівня оплати праці у вищій освіті, включаючи компаративний аналіз заробітної плати викладачів вищої школи України та зарубіжних країн, які, на відміну від існуючих, передбачають використання цілісного комплексу абсолютних і відносних показників, у тому числі облігатну заробітну плату науково-педагогічних працівників, а також застосування різних баз для порівняння;

– методологічні положення регулювання оплати праці, які доповнені обґрунтованою класифікаційною системою соціально-економічних передумов формування механізму регулювання оплати праці у вищій освіті України;

дістали подальшого розвитку:

– підходи до систематизації соціально-економічних проблем вищої освіти, які знайшли відображення у запропонованій двовимірній квадратній матриці соціально-економічних проблем, а також у причинно-наслідковому комплексі соціально-економічних проблем, пов'язаних з утриманням персоналу ВНЗ, який відіграє провідну роль у побудові суспільства знань;

– науково-методичні положення щодо формування трудомісткості навчальної роботи, чинників, що впливають на неї, виявлення резервів зниження трудомісткості навчальної роботи, для кожного з яких розроблені методи кількісної оцінки та пріоритетності використання з метою доведення числа штатних посад викладачів до їх граничної кількості, способів скорочення трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів, які на відміну від існуючих дають змогу забезпечити гармонізацію трудових показників ВНЗ;

– теоретичні положення та практичні пропозиції щодо вдосконалення управління вищою освітою на основі впровадження автоматизованої системи соціально-економічного регулювання оплати праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні теоретико-методологічних положень, прикладних засад та пропозицій, що становлять теоретико-практичне підґрунтя для формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці на різних рівнях управління.

Наукові напрацювання та пропозиції, викладені у дисертаційній роботі, використовуються органами державної влади та ВНЗ України.

Зокрема основні рекомендації та розробки знайшли практичне застосування в роботі Міністерства освіти і науки України (лист МОНУ від 13.11.2012 р. № 1/11-17615); Управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації (лист від 03.04.2012 р. № 02-21/з72-12/07); Ради ректорів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації Херсонської області (довідка від 30.01.2014 р.); Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (акти впровадження від 08.06.2006 р. та від 20.04.2015 р.); Херсонського національного технічного університету (акти впровадження від 14.12.2011 р. та від 20.12.2011 р.); Херсонського державного аграрного університету (акт впровадження від 22.04.2015 р.); Херсонської академії неперервної освіти Херсонської обласної ради (довідка від 17.02.2012 р. № 01-08/198).

Основні положення та висновки, крім використання при соціально-економічному регулюванні заробітної плати, також застосовуються при управлінні витратами ВНЗ, плануванні навчального навантаження, формуванні навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей і програм навчальних дисциплін, встановленні величини плати за навчання студентів за кошти фізичних та юридичних осіб тощо. Практичне регулювання оплати праці вимагає складних, трудомістких розрахунків. Для їх виконання розроблені відповідні алгоритми та програмні продукти, які пройшли успішну апробацію.

Наукове значення дисертаційної роботи полягає в тому, що її результати створюють передумови для здійснення подальших досліджень проблем оплати праці у вищій освіті. Вони можуть використовуватися як для розвитку теоретичних положень, так і для емпіричних досліджень, спрямованих на розв'язання широкого кола проблем, пов'язаних з регулюванням заробітної плати та ефективним використанням персоналу ВНЗ.

На ряд розроблених документів автором отримані свідоцтва про реєстрацію авторських прав. До них належать: «Програмне забезпечення для формування навчального навантаження та розрахунку й оптимізації трудомісткості навчальної роботи у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації» (№ 16009), «Методика визначення фінансових результатів основних структурних підрозділів вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації від здійснення освітянської діяльності» (№ 20982), «Методика розробки та встановлення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації» (№ 33534), «Методика розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації» (№ 33535), методичні положення

«Функція трудомісткості навчальної роботи та її використання в економічних розрахунках у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації» (№ 20983).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею, в якій здійснено методологічне дослідження соціально-економічних проблем регулювання оплати праці в сфері вищої освіти та реалізовано авторський підхід до розв'язання існуючих проблем. Наукова ідеологія дослідження, усі розробки, узагальнення та висновки, що наведені в роботі та виносяться на захист, є результатом особистих багатолітніх наукових досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження, висновки та практичні рекомендації щодо використання отриманих результатів оприлюднені автором і пройшли апробацію на 27 міжнародних, всеукраїнських та регіональних конференціях, у тому числі на Першій науково-практичній конференції «Міжнародна та міжрегіональна економічна співпраця у Чорноморському басейні» (м. Феодосія, 1999 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти» (м. Полтава, 2000 р.), V Міжнародній науково-методичній конференції «Проблеми та шляхи розвитку вищої технічної освіти» (м. Київ, 2000 р.), Сьомій міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку інноваційної діяльності» (м. Алушта, 2002 р.), Сьомій міжнародній школі з математичних та статистичних методів в економіці, фінансах та страхуванні (с. Ласпі, 2003 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціальні та економічні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки» (м. Миколаїв, 2003 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Економічні проблеми розвитку промислового виробництва» (м. Одеса, 2004 р.), Всеукраїнських наукових економічних читаннях «Розвиток економічної науки та практики в умовах світових трансформацій» (Миколаїв, 2008 р.), I Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми формування нової економіки XXI століття» (Дніпропетровськ, 2008 р.), Міжнародній Internet-конференції «Перспективи економічної науки та практики в умовах світових трансформацій» (Миколаїв, 2009 р.), VII Міжнародній науково-практичній конференції «Українське Причорномор'я в національних і міжнародних координатах розвитку» (Феодосія, 2011 р.), V Міжнародній науково-технічній конференції НУК (Миколаїв, 2014 р.) та ін.

Публікації. Основні ідеї, положення та результати наукового дослідження відображені у 56 публікаціях, серед яких – індивідуальна монографія обсягом 41,9 друк. арк., колективна монографія; 3 колективні брошури; 32 статті у наукових фахових виданнях (у тому числі одноосібних – 25, у виданнях України та інших держав, що включені до міжнародних наукометричних баз, – 5, з них одноосібних – 4); в інших наукових виданнях – 4; в матеріалах і тезах конференцій – 15.

Загальний обсяг публікацій становить 97,9 друк. арк., з яких автору особисто належить 65,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг роботи (без додатків) становить 445 сторінок комп'ютерного тексту. Основний текст дисертації викладений на 398 сторінках (без таблиць і рисунків, які повністю займають усю площу, – на 361 сторінці). Робота містить 18 таблиць і 51 рисунок (з них 3 таблиці і 34 рисунки займають усю площу на 37 сторінках). Список використаних літературних джерел із 416 найменувань наведений на 47 сторінках. 10 додатків розміщені на 53 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні та практичні засади регулювання оплати праці в системі вищої освіти» розкрито роль вищої освіти України в побудові суспільства знань, досліджено сучасні соціально-економічні проблеми ВНЗ, визначено передумови формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці працівників вищої школи, встановлена сутність соціально-економічного регулювання оплати праці, проаналізовано його особливості у вищій освіті України та зарубіжних країн.

На сучасному етапі розвитку особливе значення набуває нарощування інтелектуального капіталу – найважливішого ресурсу суспільства знань. Вища освіта України являє собою сектор економіки, в якому не тільки формується людський інтелектуальний капітал, а й поступово зосереджується все більша частина людського інтелектуального капіталу. Статистичний аналіз дозволив виявити процес тривалого перетікання працівників з науковими ступенями та вченими званнями до сфери вищої освіти з інших секторів економіки України, а також визначити причини цього явища.

Показано, що перехід до суспільства знань пов'язаний з розвитком анімалістичних організацій, вплив яких має розповсюджуватися на все суспільство. Цьому повинна передувати підготовка висококваліфікованих фахівців із широким кругозором, що були б здатні реалізовувати анімалістичну концепцію на практиці. Дана концепція у теперішній час найбільш близька саме ВНЗ. І втілювати її мають, насамперед, ВНЗ, прищеплюючи студентам ідеї анімалізму. Це значно підвищує вимоги до науково-педагогічних працівників. Фактично йдеться про формування їх нової генерації.

Реалізація завдань, що постали перед ВНЗ, утруднюється проблемами, які накопичилися у вищій освіті та гальмують процеси її модернізації. Переважна більшість із них має соціально-економічний характер і обумовлена, передусім, недостатнім фінансуванням, що є причиною замалого рівня оплати праці, який не відповідає кваліфікації, значущості й емоційній напруженості праці науково-педагогічних працівників, складності введення додаткових систем стимулювання підвищення ефективності роботи, великого обсягу навчального навантаження, низького статусу викладачів вищої школи тощо. Для кращого розуміння й упорядкування усієї сукупності соціально-

економічних проблем вищої освіти та визначення шляхів їх практичного вирішення розроблено двовимірну квадратну матрицю проблем, яка систематизує їх залежно від сфери безпосереднього прояву і сфери вирішення, що має практичний характер.

Останнім часом перед ВНЗ постійно постають два протилежних завдання. З одного боку, існує нагальна необхідність у створенні дієвих стимулів для оновлення науково-педагогічного персоналу, посиленні його зацікавленості у поліпшенні якості підготовки фахівців і підвищенні результативності наукової роботи. Все це вимагає додаткових витрат на заробітну плату. З іншого боку, тривале хронічне недофінансування вищої освіти, посилення інфляційних процесів у цей час не тільки суттєво утруднюють пошук додаткових джерел для збільшення заробітної плати, але й вимагають пошуку резервів економії. У зв'язку з тим, що у загальних витратах багатьох ВНЗ, особливо регіональних, найбільшу питому вагу займає заробітна плата з нарахуваннями на неї, а витрати за іншими статтями досягли мінімуму, саме за цією статтею, якщо це необхідно, слід вишукувати резерви економії. Раніше з метою зменшення своїх витрат ВНЗ вже неодноразово проводили скорочення свого навчально-допоміжного персоналу. Тому в багатьох випадках єдиним резервом економії може бути зменшення витрат на оплату праці викладачів.

Показано, що в існуючих умовах для вирішення соціально-економічних проблем вищої освіти велике значення має модернізація механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. Визначено соціальні та економічні передумови формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті України.

Дослідження сучасних трактувань понять «заробітна плата», «оплата праці», «організація заробітної плати», «соціально-економічне регулювання оплати праці» дало змогу уточнити сутність кожного з них і здійснити їх чітке розмежування. Заробітна плата являє собою ціну послуг робочої сили. Продається і купується не сама робоча сила або праця, а право на використання робочої сили, яке у майбутньому дозволить роботодавцю отримати послуги робочої сили у вигляді певних трудових послуг. Оплата праці являє собою систему, що складається з інформаційних компонентів, які визначають порядок та умови розрахунків величини, встановлення і виплати заробітної плати, дозволяють реалізовувати функції оплати праці, здійснювати управління нею. Центральним елементом даної системи є заробітна плата, для визначення й управління якою призначені всі інші елементи.

Організація оплати праці репрезентує внутрішню упорядкованість елементів, їх узгодженість між собою, що забезпечує функціонування системи. Тобто організація оплати праці характеризує устрій, побудову системи. Крім того, під організацією заробітної плати розуміється діяльність, спрямована на створення й удосконалення структури системи та взаємозв'язків між її елементами. Ця діяльність обумовлює досягнення певного ступеня організації оплати праці.

На основі аналізу існуючих трактувань сформульовано авторське визначення соціально-економічного регулювання оплати праці, під яким розуміється процес, спрямований на адаптацію стану та динаміки оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ, а також досягнення поставлених цілей, який полягає у визначенні та встановленні певних соціально-економічних еталонів з оплати праці, розробці та здійсненні заходів з недопущення відхилень фактичних показників з оплати праці від еталонів з метою забезпечення найбільш повної реалізації функцій оплати праці. Метою регулювання може бути як здійснення впливу на величину, структуру, динаміку заробітної плати і витрати на неї, так і вплив на поведінку персоналу.

Аналіз особливостей існуючої системи оплати праці у вищій освіті свідчить, що вдосконалення потребує як загальнодержавне регулювання оплати праці, так і відомче. Але найменш вивченими є питання регулювання оплати праці безпосередньо у ВНЗ, хоча в умовах розширення автономії, передбаченої Законом України «Про вищу освіту», перенесення акцентів регулювання оплати праці на рівень управління ВНЗ є надзвичайно актуальним.

У зарубіжних країнах регулювання оплати праці здійснюється різними методами, що охоплюють централізоване і локальне регулювання. Це встановлення мінімальної заробітної плати, впровадження прогресивних форм оплати праці, індексація заробітної плати та здійснення заходів щодо запобігання її надмірного зростання. В основі оплати праці викладачів ВНЗ більшості країн лежить штатно-окладна система оплати праці. Серед проблем оплати праці у вищій школі виділяються дві, які є спільними для переважної більшості країн світу. Це недостатній рівень заробітної плати викладачів, а також необхідність покращення стимулювання персоналу. Розуміння ролі, яку сьогодні відіграє вища освіта для розвитку суспільства, а також висока концентрація вчених у вищій школі, привертає все більшу увагу до оплати праці викладачів ВНЗ.

Другий розділ «Інституційні засади соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті України» присвячено інституційним змінам, пов'язаним з оплатою праці у вищій школі. Суттєве вдосконалення соціально-економічного регулювання оплати праці передбачає розробку його методологічних основ і створення адекватного механізму. Такий механізм являє собою сукупність принципів, функцій, методів і форм соціально-економічного регулювання, а також відповідних їм інструментів, важелів, стимулів, методик, організаційних структур та засобів обробки інформації, що дають змогу цілеспрямовано впливати на об'єкт управління (рис. 1). Даний механізм показує, не тільки як побудована система, а й як вона функціонує, як досягаються її цілі, яким саме чином здійснюється вплив на працівників і на витрати.

Розробка автором методології, що регламентує соціально-економічне регулювання оплати праці, базується на концептуальних положеннях та передумовах, сформульованих за результатами аналізу особливостей оплати праці в системі вищої освіти. Вони обумовлюють специфіку методологічної

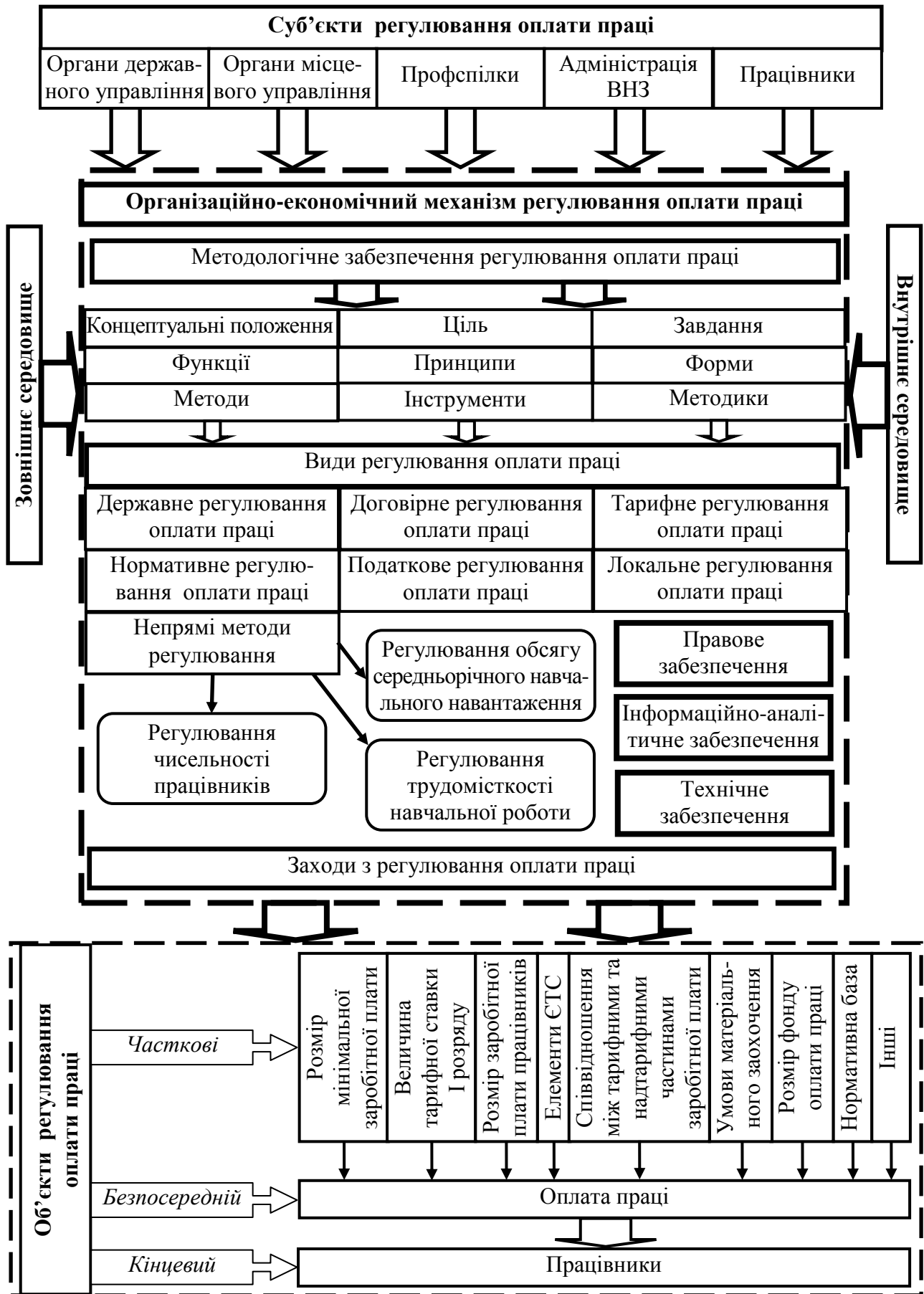


Рис. 1. Механізм соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті

бази регулювання оплати праці, в основі якої лежать притаманні вищій освіті завдання, функції, принципи, методи, інструменти та методики.

Автором підкреслюється, що подальше вдосконалення оплати праці у вищій освіті повинно здійснюватися за рахунок модернізації всього комплексу методів та інструментів. Передусім, це стосується ЄТС. Результати аналізу підтвердили, що діюча ЄТС у цілому задовольняє вимоги до неї. Вона передбачає стимулювання підвищення ефективності праці за рахунок встановлення доплат і надбавок, а також преміювання, дає змогу збільшити рівень оплати праці. Але і вона потребує подальшого вдосконалення, тим більше, що для цього у неї є потенційні можливості.

У цьому контексті можливі два основних варіанти. Більш простим є внесення змін до діючої ЄТС, що призначена для усіх галузей бюджетної сфери. Ці зміни мають полягати у відновленні положення щодо встановлення розміру посадового окладу працівника I тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати, визначенні оптимальних співвідношень тарифних коефіцієнтів і встановленні обґрунтованої різниці в заробітній платі працівників різних розрядів, що передбачає визначення кількості розрядів, уточнення діапазону тарифної сітки, знаходження оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами.

Другий варіант – створення декількох галузевих єдиних тарифних сіток, одна з яких призначена для вищої освіти. Це спростило б визначення співвідношень між розмірами заробітних плат за окремими посадами працівників і дало б змогу постійно підтримувати необхідні співвідношення між рівнями заробітної плати в освіті, промисловості та інших галузях.

Значна увага в роботі приділяється стимулюванню працівників, яке є одним з локальних методів регулювання оплати праці. Формування конкретних, чітких та однозначних рекомендацій щодо стимулювання працівників вищої школи є досить складним і недоцільним, оскільки ВНЗ знаходяться в різних умовах. Основне завдання полягає в тому, щоб вбудувати систему стимулювання в діючу систему управління ВНЗ, органічно об'єднати її з елементами цієї системи. В умовах вкрай обмеженого фінансування державних ВНЗ необхідним уявляється формування внутрішньовузівського механізму узгодження величини коштів на матеріальне заохочення із загальним фінансовим станом ВНЗ. При створенні такого механізму, перш за все, необхідно виходити з особливостей праці науково-педагогічних працівників. Це складність праці, її інтелектуальний, творчий, гетерогенний характер, необхідність постійного пошуку та оновлення знань у своїй предметній галузі та галузі педагогіки, віддаленість результатів праці та труднощі їх точного визначення, вимірювання й оцінки тощо. Це висуває високі вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників. Одночасно це урізноманітнює їхню мотиваційну сферу, оскільки чим більш розвиненим і різностороннім є працівник, чим багатогранніша його психофізіологічна структура, тим складнішим є його мотиваційне ядро і тим більшою мірою йому присутня внутрішня мотивація.

Однією з основних проблем ВНЗ, які негативно впливають на їх діяльність, вважається низький рівень оплати праці працівників. Для того, щоб робити правильні висновки з цього питання, необхідно мати відповідний інструментарій для аналізу й оцінки рівня оплати праці. Слід також враховувати, що висновки про рівень оплати праці не можуть бути зробленими один раз і бути остаточними. Аналіз та оцінка періодично мають оновлюватися. Особливе значення це має при суттєвих змінах соціально-економічних умов, таких, які тривалий час відбуваються в Україні. Крім того, дані висновки не можуть бути однозначними. Вони залежать від того, які завдання в соціально-економічній сфері держава ставить перед вищою освітою, а це, в свою чергу, багато в чому визначається тим, за яким вектором мусить відбуватися розвиток країни.

Розроблений інструментарій для аналізу й оцінки рівня оплати праці у вищій освіті передбачає застосування комплексу показників, використання кожного з яких обумовлено цілями дослідження. Доведено, що для оцінки рівня й аналізу оплати праці науково-педагогічних працівників доцільно використовувати показник їхньої облігатної заробітної плати, а для загальних порівнянь – облігатну заробітну плату кандидата наук, доцента, оскільки відповідна посада є основною, найбільш характерною для вищої освіти і вона найбільш точно відображає рівень оплати праці науково-педагогічних працівників у вищій школі України.

При здійсненні міжнародних порівнянь заробітної плати доцільно використовувати компаративний аналіз. Рівень заробітної плати викладачів різних країн слід визначати порівнянням відносних показників, обчислених як відношення їхньої середньомісячної або облігатної заробітної плати і одного із соціально-економічних показників, що відображають рівень життя населення. Це можуть бути величина прожиткового мінімуму, рівень середньомісячної, а також мінімальної заробітної плати по країні.

Для типологізації країн за рівнем заробітної плати викладачів вищої школи в основу групування доцільно покласти: розмір заробітної плати викладачів вищої школи, величину середньої заробітної плати в країні, співвідношення цих показників у даній країні. Це дає змогу отримати багатовимірні групування країн за розмірами заробітної плати викладачів ВНЗ.

Компаративний аналіз заробітної плати викладачів вищої школи України та зарубіжних країн повинен застосовуватися в процесі розробки стратегії розвитку вищої освіти для визначення орієнтирів рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників. Крім того, його результати створюють інформаційну базу для прийняття управлінських рішень щодо визначення розмірів заробітної плати в окремих ВНЗ.

У третьому розділі «Регулювання оплати праці у вищій освіті в системі соціально-трудова показників» розроблено економіко-математичну модель управління чисельністю викладацького складу ВНЗ. Визначені переваги та недоліки існуючих методів розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників. Запропонований

універсальний метод, який узгоджує існуючі, базується на використанні функції трудомісткості навчальної роботи. Вона характеризує залежність величини трудомісткості навчальної роботи для підготовки фахівців за певним напрямом підготовки (спеціальністю) від числа студентів і враховує особливості навчальних планів та робочих програм дисциплін, а також умови формування навчальних угруповань студентів.

Встановлено математичну залежність між нормативною кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників, трудомісткістю навчальної роботи, середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одного викладача та чисельністю студентів. Вона має такий вигляд:

$$q_n^H = \frac{m_n}{H_n} = \frac{T_n^L \times L_n + T_n^{np} \times Gr_n + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{лаб} \times Пгр_n + T_n^{ct} \times m_n}{H_n^{HPP}}$$

де q_n^H – кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, розрахованих виходячи з чисельності студентів (m_n), що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) у певному році, од.; H_n – норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), осіб / штатну посаду; T_n^L , T_n^{np} – сумарні кількості аудиторних годин за весь період навчання, які згідно з навчальним планом n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) відведені, відповідно, на читання лекцій та проведення практичних занять, год.; $T_{nk}^{лаб}$ – сумарна кількість аудиторних годин за весь період навчання, яка згідно з навчальним планом відведена на лабораторні або практичні заняття, аудиторні консультації з курсового проектування тощо з k -ї дисципліни, при проведенні яких здійснюється поділення академічних груп на підгрупи, год.; T_n^{ct} – кількість годин за усіма видами навчальної роботи, за якими за весь період навчання згідно з нормами часу трудомісткість обчислюється в розрахунку на одного студента, год.; L_n – число лекційних потоків, в які об'єднуються студенти, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю); Gr_n – число академічних груп студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю); $Пгр_{nk}$ – число підгруп студентів, на які розподіляються академічні групи при вивченні k -ї дисципліни; K – число навчальних дисциплін, за якими при проведенні лабораторних або практичних занять, консультацій тощо здійснюється поділення академічних груп на підгрупи; H_n^{HPP} – середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому, год./од.

Даний математичний вираз носить універсальний характер, оскільки дозволяє вирішувати широкий клас завдань, пов'язаних із регулюванням

трудомісткості навчальної роботи, середньорічного обсягу навчального навантаження викладачів, оплати їхньої праці тощо. Залежно від поставленої задачі цей вираз, який є базовим, трансформується у більш конкретну математичну модель.

На основі даної залежності сформований математичний інструментарій, який дозволяє формалізувати уявлення про трудові процеси у ВНЗ, пов'язані з використанням та завантаженням науково-педагогічних працівників, формуванням фонду заробітної плати, виявленням та оцінкою резервів скорочення витрат на оплату праці тощо, а також здійснювати моделювання цих процесів і забезпечувати прийняття відповідних управлінських рішень.

Математичний інструментарій є головним елементом більш загального інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників. Останній, крім математичних інструментів, включає також розроблені інструменти для вимірювання параметрів процесів і явищ (показники, за допомогою яких дається кількісна характеристика стану, складу, використання науково-педагогічних працівників та різних сторін трудових процесів, що пов'язані з ними), методичні інструменти (комплекс методик, що регламентують виконання розрахунків трудових показників, здійснення аналізу різноманітних процесів, які впливають на кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, інтерпретацію результатів аналізу тощо); програмні інструменти (програмне забезпечення, яке використовується з метою автоматизації вирішуваних завдань).

Показано, що запропонований інструментарій створює підґрунтя для моделювання системи трудових показників при управлінні навчальним процесом, чисельністю та заробітною платою науково-педагогічних працівників, витратами ВНЗ. Застосування розробленого інструментарію створює додаткові для вирішення цілого ряду завдань. Зокрема він дає змогу:

- гармонізувати співвідношення між чисельністю штатних посад науково-педагогічних працівників, величиною середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одну посаду і трудомісткістю навчальної роботи;

- розширити можливості аналізу кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, заробітної плати і витрат на підготовку фахівців за різними напрямками підготовки та спеціальностями;

- виявляти резерви зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідність чого може бути обумовлена істотним погіршенням фінансового стану ВНЗ, особливо в умовах економічної кризи, коли коштів для забезпечення нормального функціонування та розвитку не вистачає, усі інші резерви практично вичерпані і доводиться вдаватися до крайнього заходу – економії заробітної плати викладачів;

- визначати та встановлювати обґрунтовані нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника;

- планувати заходи щодо забезпечення відповідності між нормативним і розрахунковим числами штатних посад викладачів, визначати необхідні для

цього величину зниження трудомісткості навчальної роботи та рівень внутрішньоуніверситетської уніфікації навчальних планів і робочих програм дисциплін;

– суттєво підвищити ступінь точності розрахунку величини витрат на навчання за окремими напрямками підготовки та спеціальностями.

Встановлено, що необхідність у скороченні фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників може виникнути у двох випадках. Перший – у випадку перевищення нормативної кількості посад, що визначена на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника і величина якої для ВНЗ є граничною, розрахунковою кількістю штатних посад викладачів, необхідних для виконання навчальної роботи з планованою трудомісткістю. Другий – у випадку скрутного фінансового стану ВНЗ, коли коштів для забезпечення нормального функціонування та розвитку не вистачає.

Доведено, що основні резерви зменшення витрат ВНЗ в умовах обмеженого фінансування пов'язані зі скороченням витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, що може досягатися, головним чином, за рахунок зниження їх чисельності. Резерви поділяються на дві групи. Перша – збільшення обсягу навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника. Але його величина часто буває зовеликою, через що її подальше збільшення є неможливим або недоцільним. Тому більш прийнятними є резерви другої групи, що пов'язані зі зменшенням трудомісткості навчальної роботи. Вони також поділяються на дві підгрупи. До першої з них входять резерви зі зменшення трудомісткості навчальної роботи за рахунок скорочення обсягу і зміни структури навчальної роботи студентів, що відображається у робочих навчальних планах напрямів підготовки та спеціальностей і робочих програмах дисциплін. Але їх реалізація ускладнена тим, що внаслідок впровадження кредитно-трансфертної організації навчального процесу обсяг аудиторних занять останнім часом уже суттєво скоротився і подальше його зменшення може призвести до зниження якості підготовки фахівців.

Тому слід використовувати другу групу резервів, які полягають у зменшенні трудомісткості навчальної роботи шляхом укрупнення навчальних угруповань студентів, тобто збільшення чисельності лекційних потоків і створення навчальних груп і зведених підгруп, до складу яких включатимуться дві чи навіть більше нечисленних академічних груп різних напрямів підготовки або спеціальностей. Це може досягатися трьома способами. Для них розроблені методи розрахунків величини зменшення числа штатних посад науково-педагогічних працівників, кожний з яких відповідає певному типу резерву.

Для визначення оптимального варіанта співвідношення між обсягом середньорічного навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника і трудомісткістю навчальної роботи, яка забезпечуватиме підготовку фахівців, розроблені методи аналізу. Вони передбачають

використання графіків, які відображають співвідношення між цими величинами при різній чисельності студентів, що навчаються за певними напрямами підготовки або спеціальностями, а також залежність величини зменшення запланованої трудомісткості навчальної роботи від обсягу середньорічного навчального навантаження викладачів (рис. 2).

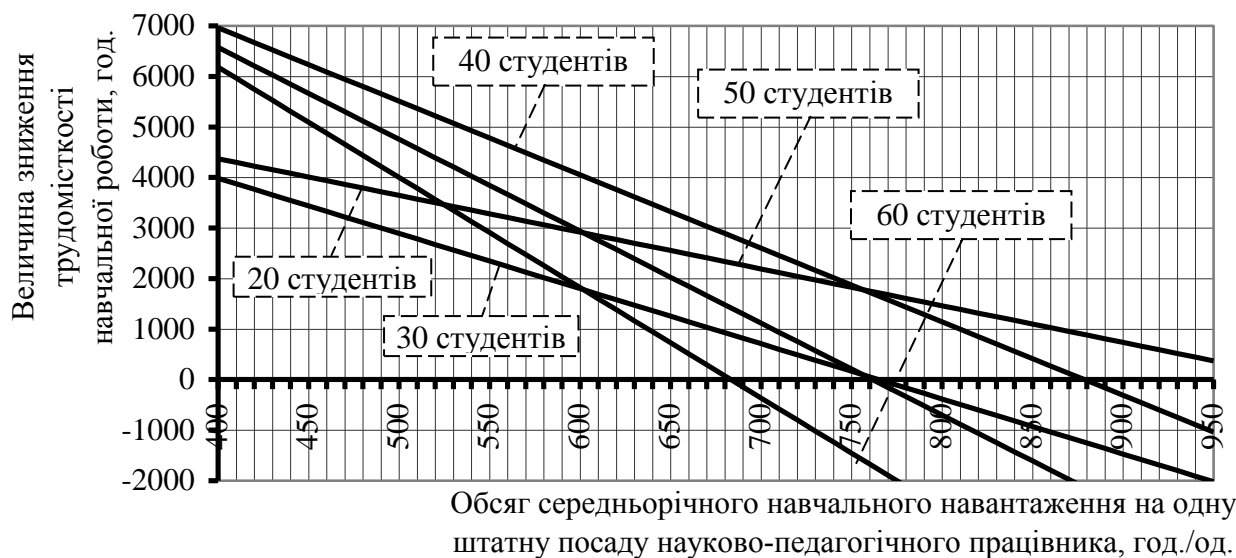


Рис. 2. Залежність між обсягом навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та величиною зниження трудомісткості навчальної роботи за напрямом підготовки 6.051201 Кораблі та океанотехніка (спеціальність Суднові енергетичні установки та устаткування)

Зменшення трудомісткості на визначену величину дозволяє скоротити розрахункове число штатних посад викладачів до їх граничної кількості. Дані графіки генеруються в автоматизованій системі управління оплатою праці.

У четвертому розділі «Удосконалення системи регулювання витрат на оплату праці у вищій освіті» обґрунтовано необхідність і розроблено методи та модель підготовки управлінських рішень, що приймаються в процесі регулювання витрат на оплату праці. Хронічне недофінансування державних ВНЗ обумовлює необхідність розробки і впровадження механізму управління витратами. Його створення повинно дати змогу ВНЗ перейти від періодичної розробки планів заходів з економії усіх видів ресурсів до повсякденної цілеспрямованої діяльності з регулювання витрат, а також постійного пошуку шляхів їх оптимізації. Управління витратами вимагає охоплення усіх без винятку витрат ВНЗ. Але при розробці даної системи доцільно починати з тих елементів, які можуть швидко забезпечити отримання позитивних результатів. Одним з основних питань, яке в рамках розробки системи управління витратами у ВНЗ має вирішуватися в першу чергу, є формування системи регулювання витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників.

Показано, що заробітна плата і нарахування на неї для ВНЗ є основними статтями, які акумулюють змінні витрати. При цьому у витратах на оплату

праці до змінних витрат належить лише їх частина – заробітна плата науково-педагогічних працівників. Витрати на оплату праці переважної частини лаборантського, обслуговуючого й адміністративного складу є умовно-постійними. Усі інші статті витрат містять, головним чином, умовно-постійні витрати, які одночасно є непрямими. Вони безпосередньо не належать до певного виду діяльності, а забезпечують функціонування ВНЗ у цілому.

Визначено, що для розрахунку повних витрат, пов'язаних з певним видом діяльності, виконанням конкретної роботи, проведенням заходу, головним є правильне обчислення витрат на заробітну плату. При цьому виникають проблеми з визначенням її величини, яка припадає на кожний вид діяльності, і насамперед – на певний напрям підготовки або спеціальність, за якими здійснюється підготовка фахівців. Це пояснюється тим, що окремі види навчальної роботи (лекційні, практичні, семінарські, а іноді й лабораторні заняття, консультації, виробничі практики) виконуються одночасно зі студентами двох або більше напрямів підготовки (спеціальностей). Між цими напрямками підготовки та спеціальностями і слід поділити заробітну плату викладачів, які проводять заняття. Даний напрям аналізу є найбільш перспективним, оскільки він дає змогу визначати резерви зменшення витрат на оплату праці у ВНЗ, а також встановлювати напрями підготовки та спеціальності, за якими заходи, спрямовані на скорочення чисельності науково-педагогічних працівників, мають здійснюватися в першу чергу.

Встановлено, що при визначенні величини заробітної плати, яка припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, можуть застосовуватися два основних підходи. Перший передбачає попереднє розподілення трудомісткості навчальної роботи між напрямками підготовки та спеціальностями. А вже на основі отриманих результатів, а також на основі середньогодинної заробітної плати науково-педагогічних працівників здійснюються розрахунки шуканих величин заробітної плати. Другий підхід полягає у прямому, безпосередньому розрахунку заробітної плати, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність. Поділення трудомісткості навчальної роботи або заробітної плати між напрямками підготовки (спеціальностями) необхідно здійснювати на рівні первинних елементів навчальної роботи, що забезпечує найбільш високу точність розрахунків.

Показано, що розроблені методи розрахунку величини заробітної плати, яка припадає на окремі напрями підготовки (спеціальності), дають змогу визначати фінансові результати від навчання студентів за кожним з них. При цьому розраховуються два узагальнюючих показники. Перший – проміжний фінансовий результат, який показує, чи покривається сума фактичної (планованої) заробітної плати з нарахуваннями на неї та інших прямих витрат, що належать до певного напрямку підготовки та спеціальності, надходженнями, отриманими за навчання студентів за цими напрямками підготовки (спеціальностями), цільовими надходженнями від підприємств, спонсорською допомогою тощо.

Другий показник – кінцевий фінансовий результат від навчання студентів за певним напрямом підготовки або спеціальністю. Він визначається як різниця між доходами і повними витратами, пов'язаними з навчанням студентів за даним напрямом підготовки або спеціальністю (рис. 3).

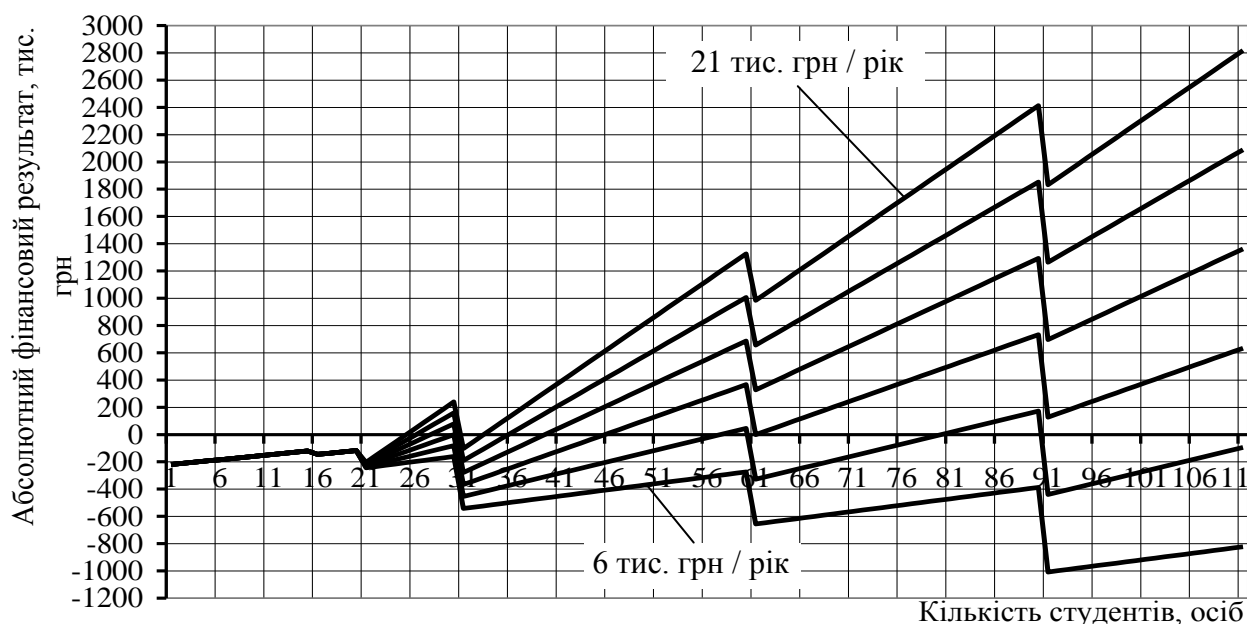


Рис. 3. Кінцевий фінансовий результат при чисельності студентів, що навчаються на місцях державного замовлення, у кількості 20 осіб, і різній платі за навчання (варіація річної плати за навчання становить від 6 тис. грн до 21 тис. грн з кроком 3,0 тис. грн)

Зменшення витрат на оплату праці за рахунок скорочення трудомісткості навчальної роботи повинно досягатися, в першу чергу, за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів. Для розуміння механізму скорочення витрат внаслідок укрупнення навчальних угруповань студентів розроблена відповідна економіко-математична модель, яка описує цей механізм за допомогою математичного апарату.

Запропонована математична модель базується на теорії множин. Показано, що між величинами зменшення трудомісткості навчальної роботи і розмірами відповідних витрат на оплату праці викладачів, як правило, немає пропорційної залежності. Дана математична модель дає чітке уявлення про механізм скорочення витрат на оплату праці викладачів і є основою розробленого алгоритму регулювання витрат на їхню заробітну плату.

Використання даного алгоритму дає змогу змінювати в певних межах розмір фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників. При цьому розраховується оптативний (бажаний) фонд заробітної плати науково-педагогічних працівників, величина якого дозволяє забезпечити прийнятне фінансування витрат за всіма іншими статтями. Ця величина може бути обчислена як різниця між планованою сумою доходів і необхідними витратами за всіма статтями, крім витрат на заробітну плату викладачів.

Оптимізація полягає у покроковому зменшенні трудомісткості навчальної роботи, головним чином – за рахунок укрупнення навчальних

угруповань студентів, і досягнення, таким чином, величини витрат на заробітну плату викладачів, яка максимально наближена до розміру оптативного фонду оплати праці. Особливе значення регулювання витрат на заробітну плату має в умовах скрутного фінансового стану ВНЗ, що вимагає пошуку резервів економії коштів.

У п'ятому розділі «Нормативна модель збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників» розроблено принципово новий підхід до визначення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Він базується на аналітичній економіко-математичній моделі, що описує взаємозв'язок кількості штатних посад викладачів з основними трудовими показниками.

У роботі показано, що існуюча у теперішній час система нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника не повною мірою відповідає вимогам до неї. Ця система жодним чином не пов'язана з трудомісткістю навчальної роботи, яка передбачена навчальними планами та робочими програмами дисциплін.

Запропонований підхід до розрахунку системи нормативів дає змогу не тільки визначати нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, а і встановити залежність величини кожного з них від цілої низки детермінованих параметрів, а також здійснювати аналіз впливу на них тих чи інших чинників. Це створює підґрунтя для використання нормативів з метою регулювання економічних процесів у вищій освіті.

Вихідною інформацією при обчисленні нормативів для кожного напрямку підготовки та спеціальності може слугувати їх типовий навчальний план, що коригується ВНЗ з урахуванням особливостей викладацького складу, існуючих наукових шкіл, матеріально-технічної бази, специфічних потреб підприємств регіонів тощо, а також середньогалузева чисельність студентів, які навчаються за кожним напрямом підготовки та спеціальністю. Застосування запропонованого підходу для розробки нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника значно підвищує наукову обґрунтованість системи даних нормативів, яка була сформована емпіричним шляхом. Тобто йдеться про розробку нормативів нового покоління, які, на відміну від діючих, дають змогу заздалегідь визначати вплив на них усіх основних показників діяльності ВНЗ. Значущість цих нормативів обумовлена тим, що вони є одним з основних галузевих важелів впливу на економічні процеси, що відбуваються у ВНЗ. Вони визначають кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, а також розмір основної частини фонду оплати праці ВНЗ. При цьому вони виступають одним з головних чинників, які обумовлюють середньорічний обсяг навчального навантаження викладачів.

Характер залежності можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів

за різних значень середньорічного обсягу навчального навантаження науково-педагогічних працівників репрезентовано на рис. 4.

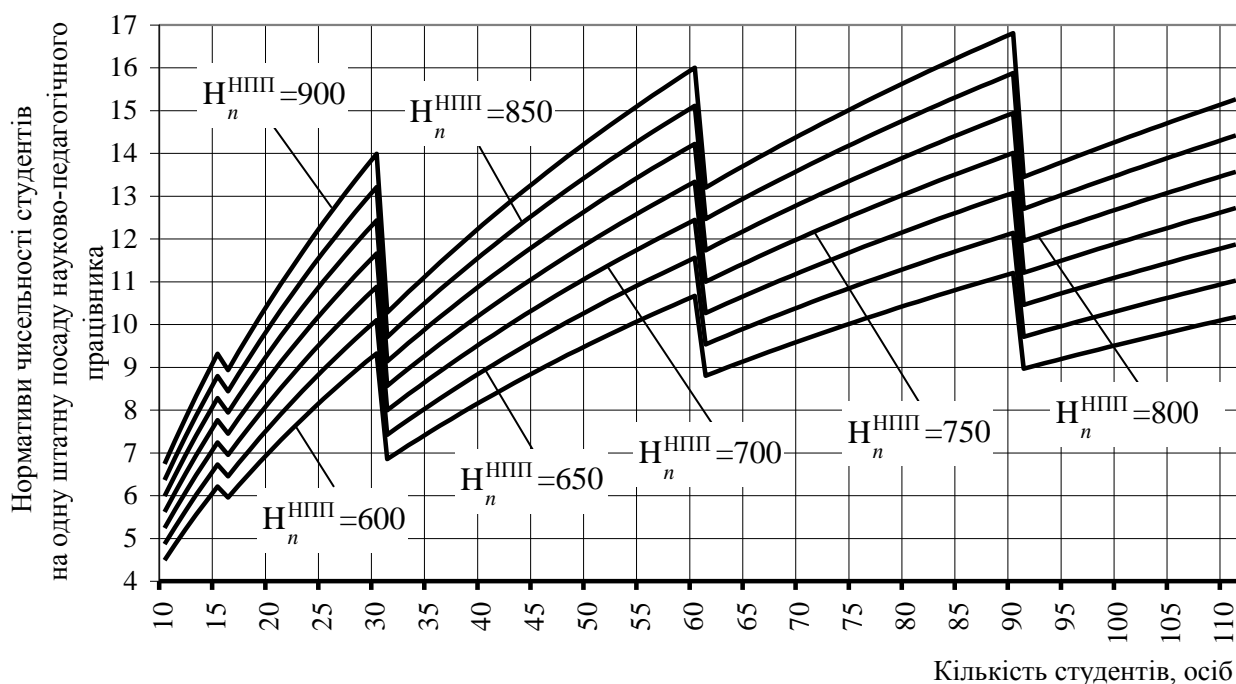


Рис. 4. Залежність можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів за напрямом підготовки 6.050702 Електромеханіка (спеціальність Електромеханічні системи автоматизації та електропривод) за різних значень середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача $N_n^{\text{НПП}}$

Даний підхід передбачає автоматизацію усіх розрахунків, що пов'язані з визначенням нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Це дозволить Міністерству освіти і науки України, виходячи з соціально-економічної ситуації в країні та вищій освіті, а також встановлюваних вищим навчальним закладам відповідних завдань, своєчасно коригувати величину нормативів. Така методологія робить визначення нормативів дієвим інструментом регулювання оплати праці на галузевому рівні, що є особливо важливим, оскільки витрати на заробітну плату з нарахуваннями на неї мають найбільшу питому вагу в загальних витратах на утримання ВНЗ.

Достатньо складною є попередня оцінка економічної ефективності впровадження нормативів нового покоління. Запропонований методологічний підхід, незважаючи на відсутність повної необхідної інформації, дає змогу виконувати розрахунки і забезпечує оперативний аналіз отриманих результатів.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі запропоновано концептуальні положення соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти. Проведені дослідження дали змогу сформулювати теоретико-методологічні

засади та розробити практичні рекомендації щодо створення та забезпечення функціонування механізму регулювання оплати праці у вищій освіті, адаптованого до умов трансформаційних змін. За результатами роботи сформульовано такі висновки концептуального, теоретичного, науково-практичного та прикладного характеру:

1. На сучасному етапі розвитку суспільства, коли знання та інновації набувають домінуючого значення, роль вищої освіти істотно зростає. По-перше, саме у вищій освіті формується людський інтелектуальний капітал, який є найважливішим ресурсом суспільства знань. По-друге, в ній акумулюється все більша частина якісного людського інтелектуального капіталу. На основі статистичного аналізу виявлено значне підвищення концентрації працівників із вченими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти, що створює передумови для покращення якості підготовки фахівців та посилення науково-дослідної роботи у ВНЗ, але одночасно обумовлює підвищення вимог до викладачів ВНЗ.

Незважаючи на велику роль, яку вища освіта відіграє у соціально-економічному та духовному розвитку суспільства, вона має цілу низку невирішених проблем соціально-економічного характеру. Їх систематизація дала змогу виявити ті з них, що пов'язані з ключовими соціально-трудовими відносинами. Виходячи з науково-аналітичних цілей дослідження розроблено двовимірну квадратну матрицю, яка упорядковує проблеми за критеріями сфери їх безпосереднього прояву і сфери вирішення.

2. На основі результатів аналізу стану та ефективності використання персоналу, а також оплати праці у ВНЗ визначено комплекс соціально-економічних передумов модернізації механізму регулювання оплати праці у вищій освіті України і виокремлено проблематику регулювання оплати праці в економіці вищої освіти у самостійний напрям наукових досліджень.

3. Творчий підхід до вивчення еволюції та сучасних уявлень про економічну сутність заробітної плати та її регулювання дав змогу розвинути та вдосконалити категоріально-понятійний апарат щодо регулювання оплати праці. На основі аналізу понять «заробітна плата», «оплата праці», «організація заробітної плати», «соціально-економічне регулювання оплати праці», «механізм соціально-економічного регулювання оплати праці» уточнено сутність кожного з них і здійснено їх чітке розмежування.

Введено у науковий обіг поняття «облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників», «оплативний фонд заробітної плати науково-педагогічних працівників», «проміжний фінансовий результат» і «кінцевий фінансовий результат від навчання студентів за певним напрямом підготовки або спеціальністю».

4. Дослідження існуючого механізму регулювання оплати праці у вищій освіті дало змогу з'ясувати його особливості та недоліки. Результати аналізу стали підставою для визначення шляхів подальшого розвитку та вдосконалення соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій

освіті за рахунок формування відповідного механізму на рівні ВНЗ та підвищення наукової обґрунтованості галузевої нормативної бази.

5. Теоретично розроблені й обґрунтовані методологічні основи механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. Вони базуються на вихідних концептуальних положеннях, сформульованих на підставі аналізу особливостей оплати праці в системі вищої освіти, які обумовлюють специфіку методологічної бази регулювання оплати праці, її завдання, функції, принципи, методи, інструменти та методики.

6. Визначено, що організація оплати праці у вищій освіті на основі ЄТС не вичерпала своїх можливостей. По-перше, існуючі умови дають змогу забезпечити прийнятну величину заробітної плати працівників ВНЗ та стимулювання підвищення ефективності їх діяльності. Стримуючим чинником при цьому є обмеження у фінансуванні. Запропоновані в роботі напрями вдосконалення передбачають встановлення більш тісного зв'язку між кваліфікацією працівників ВНЗ і величиною їхньої заробітної плати, більш точне вимірювання її розміру та забезпечення визначеного рівня. По-друге, ЄТС має можливості для подальшого вдосконалення. При цьому можливі два основних варіанти. Більш простим є внесення змін до діючої ЄТС, що призначена для усіх галузей бюджетної сфери. Другий – створення декількох галузевих єдиних тарифних сіток, одна з яких призначена для вищої освіти.

7. Розвиток локального регулювання оплати праці має відбуватися, перш за все, шляхом формування гнучких внутрішньовузівських систем стимулювання, вбудованих у діючу систему управління ВНЗ, що даватиме змогу своєчасно реагувати на зміни стратегії, перспективних, середньо- та короткострокових планів ВНЗ, узгоджувати завдання ВНЗ з соціально-економічними інтересами їх працівників. Враховуючи складність і строкатість мотиваційної сфери науково-педагогічних працівників, для визначення пріоритетів у їхніх мотивах та ціннісних орієнтаціях слід використовувати анкетування, а також передбачати різноманітні форми стимулювання.

8. Для вирішення завдань, пов'язаних із регулюванням оплати праці, запропоновано методологічні підходи до оцінки рівня оплати праці у вищій освіті України. Встановлено комплекс абсолютних і відносних показників, серед яких – облігатна заробітна плата викладачів, та обґрунтовано вибір бази порівняння для проведення міжнародного аналізу оплати праці в системі вищої освіти. Організація постійного моніторингу рівня оплати праці має забезпечити своєчасне внесення необхідних корективів у механізм її соціально-економічного регулювання.

9. Визначальним моментом для розробки нового механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті є встановлення математичної залежності між основними показниками, якими ВНЗ оперують у процесі управління своїми трудовими процесами. Ця залежність представлена у вигляді аналітичної детермінованої моделі. Вона базується на функції трудомісткості навчальної роботи, що дозволяє інтегрувати два існуючих методи розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних

працівників і забезпечити вирішення практично всіх задач управління їх чисельністю.

Математична залежність дає змогу здійснювати моделювання основних трудових процесів ВНЗ, що відкриває нові можливості для регулювання кількості штатних посад і, відповідно, – оплати праці науково-педагогічних працівників, оптимізувати співвідношення між чисельністю штатних посад викладачів, середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одну посаду і трудомісткістю навчальної роботи. Математичне моделювання є теоретичним підґрунтям для розробки інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників як основного чинника, що впливає на розміри фонду оплати праці ВНЗ.

Часто у ВНЗ спостерігається дисбаланс між основними трудовими показниками, який полягає у перевищенні розрахунковою кількістю штатних посад викладачів, необхідних для виконання навчальної роботи, їх нормативного числа, визначеного на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, величина якого для ВНЗ є граничною. Це змушує вишукувати резерви скорочення кількості штатних посад. Крім того, ця проблема виникає й у випадках погіршення фінансового стану ВНЗ, коли необхідно забезпечити економію заробітної плати. Результати теоретичного й експериментального дослідження показали, що найбільш прийнятним резервом є зменшення трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів, яке передбачає попередню уніфікацію навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей і робочих навчальних програм дисциплін. Таке укрупнення може досягатися трьома способами. Для кожного з них розроблені методи кількісної оцінки.

10. Для регулювання оплати праці у вищій освіті принципове значення має розробка механізму управління витратами на оплату праці у ВНЗ. Це дає змогу частину коштів, призначених для оплати праці, спрямовувати на стимулювання працівників або покриття витрат за іншими статтями. Створення механізму управління витратами на оплату праці має забезпечити перехід ВНЗ від періодичної розробки заходів з економії усіх видів ресурсів до повсякденної цілеспрямованої діяльності щодо регулювання витрат та їх оптимізації.

Механізм управління витратами на оплату праці у ВНЗ базується на розроблених методах розподілення цих витрат між окремими напрямками підготовки і спеціальностями, запропонованому методі визначення фінансових результатів освітянської діяльності ВНЗ та математичній моделі оптимізації витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників.

11. Для підвищення рівня наукового обґрунтування системи галузевих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, яка є одним з основних галузевих важелів впливу на економічні процеси, що відбуваються у ВНЗ, розроблена аналітична

детермінована модель, яка характеризує взаємозв'язок між нормативами та основними трудовими показниками ВНЗ.

Нормативи, розраховані на основі проведеного дослідження, за своєю сутністю є нормативами нового покоління. Запропонований підхід до їх визначення дає змогу заздалегідь оцінити кількісний вплив на них усіх основних показників діяльності ВНЗ. При цьому з'являється можливість формулювання науково обґрунтованих теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо галузевого управління нормативами, середньорічним обсягом навчального навантаження викладачів та оплатою їх праці. Даний метод може також використовуватися для аргументованого збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників у ВНЗ, що мають статус національного або дослідницького.

12. Процедурний процес регулювання оплати праці передбачає виконання складних, трудомістких розрахунків. Тому на практиці вони можуть бути реалізованими лише за умов їх автоматизації. Прикладний аспект виконаних досліджень полягає в тому, що для кожної складової механізму соціально-економічного регулювання оплати праці розроблено відповідні алгоритми та програмні продукти для здійснення розрахунків і візуалізації отриманих результатів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Монографії, розділи в колективних монографіях

1. Ломоносов А. В. Управління оплатою праці у вищій освіті : моногр. / А. В. Ломоносов. — Миколаїв : Іліон, 2012. — 720 с.
2. Економічні та гуманітарні напрями розвитку соціальної інфраструктури / В. М. Новіков, Н. М. Деєва, Г. А. Дмитренко [та ін.] ; за наук. ред. В. М. Новікова. — Вінниця : ПП Балюк І. Б., — 2012. — 512 с. Особисто автору належать — 3,56 д.а.: розділ 2.2. Особливості управління трудовим потенціалом професійної освіти. — С. 107–168.

2. Публікації у вітчизняних виданнях, які індексуються в наукометричних базах даних, та іноземних виданнях

3. Ломоносов А. В. Концептуальні засади розвитку системи управління оплатою праці у вищій освіті / А. В. Ломоносов // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 4. — С. 106–114.
4. Ломоносов А. В. Определение нормативов численности студентов на одну штатную должность профессорско-преподавательского состава / А. В. Ломоносов // Креативная экономика. — М. — 2013. — № 12. — С. 102–111.
5. Ломоносов А. В. Совершенствование методов расчета численности профессорско-преподавательского состава вузов / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Университетское управление. — Екатеринбург. — 2013. — № 5

(87). – С. 43–51. Особистий внесок: розробка інтегрованого методу розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників (0,45 д.а.).

6. Ломоносов А. В. Концентрація людського інтелектуального капіталу в системі вищої освіти України / А. В. Ломоносов // Економічний простір : зб. наук. праць. – Д. : ПДАБА, 2015. – № 96 (4). – С. 206–216.

7. Ломоносов А. В. Экономическая сущность регулирования оплаты труда [Электронный ресурс] / А. В. Ломоносов // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 1. – Режим доступа к журн. : <http://www.science-education.ru/115-11997>.

3. Статті у наукових фахових виданнях України

8. Ломоносов А. В. Автоматизовані розрахунки робочого часу у вищому навчальному закладі / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко, В. М. Притула // Экономические инновации: сб. науч. работ. – Одесса: Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований НАН Украины. – 1999. – Вып. 4. – С. 305–307. Особистий внесок: розробка методологічних підходів до створення автоматизованої системи формування навчального навантаження та розрахунків трудомісткості навчальної роботи (0,2 д.а.).

9. Ломоносов А. В. Управління затратами у вищому навчальному закладі / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Регіональні перспективи. – 2000. – № 2–3. – С. 391–393. Особистий внесок: обґрунтування методологічних підходів до формування системи управління витратами у ВНЗ (0,25 д.а.).

10. Ломоносов А. В. Планування затрат у системі «заходи-витрати» у вищих навчальних закладах / А. В. Ломоносов // Збірник наукових праць УДМТУ. – Миколаїв, 2004. – С. 117–127.

11. Ломоносов А. В. Визначення економічних результатів від організації навчання студентів за окремими спеціальностями у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов // Вісник Хмельницького національного університету. – Серія : Економічні науки. – Хмельницький. – 2006. – Том 3 (83), № 4. – С. 21–25.

12. Ломоносов А. В. Діагностика кількісних показників підготовки фахівців з вищою освітою в Херсонській області / А. В. Ломоносов // Бізнес-навігатор : науково-виробничий журнал. – Херсон : Міжнародний університет бізнесу і права, – 2006. – № 9. – С. 98–103.

13. Ломоносов А. В. Диференціація фонду оплати праці вищого навчального закладу / А. В. Ломоносов // Економіст. – 2007. – № 7. – С. 44–47.

14. Ломоносов А. В. Розрахунки чисельності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Економіст. – 2007. – № 1. – С. 48–51. Особистий внесок: аналіз особливостей методів розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, формування інтегрованого методу розрахунку (0,4 д.а.).

15. Ломоносов А. В. Залежність базового середньорічного обсягу навчального навантаження науково-педагогічних працівників вищих

навчальних закладів від чисельності студентів / А. В. Ломоносов // Економіст. – 2007. – № 12. – С. 41–43.

16. Ломоносов А. В. Виявлення резервів зменшення чисельності штатних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 3. – С. 114–122. Особистий внесок: розробка методу виявлення резервів на основі співставлення результатів розрахунку чисельності штатних посад науково-педагогічних працівників різними методами (0,4 д.а.).

17. Ломоносов А. В. Система показників трудомісткості навчальної роботи вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Бізнес-навігатор : науково-виробничий журнал. – Херсон : Міжнародний університет бізнесу і права, 2007. – № 12. – С. 155–164. Особистий внесок: формування системи показників трудомісткості навчальної роботи науково-педагогічних працівників (0,25 д.а.).

18. Ломоносов А. В. Планування рівня внутрішньовузівської уніфікації навчальних планів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Вісник Хмельницького національного університету. – Серія : Економічні науки. – Хмельницький. – 2007. – Т. 1 (92). – С. 217–222. Особистий внесок: визначення величини зниження трудомісткості навчальної роботи на основі економіко-математичної моделі основних трудових показників вищих навчальних закладів (0,3 д.а.).

19. Ломоносов А. В. Основні напрямки аналізу трудомісткості навчальної роботи вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Економіст. – 2007. – № 4. – С. 70–73. Особистий внесок: визначення специфічних напрямків аналізу трудомісткості навчальної роботи за певними спеціальностями з урахуванням оцінки фінансових результатів (0,25 д.а.).

20. Ломоносов А. В. Визначення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, що припадають на певний напрям підготовки / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Економіст. – 2007. – № 5. – С. 40 – 42. Особистий внесок: розробка методологічного підходу до визначення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників в розрахунку на певний напрям підготовки або спеціальність (0,25 д.а.).

21. Ломоносов А. В. Узгодження рівня плати за навчання на умовах контракту з витратами вищого навчального закладу / А. В. Ломоносов // Бізнес-навігатор : науково-виробничий журнал. – Херсон : Міжнародний університет бізнесу і права. – 2008. – № 13. – С. 14–25.

22. Ломоносов А. В. Аналіз фінансових результатів від здійснення підготовки фахівців за окремими спеціальностями / А. В. Ломоносов // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв : НУК. – 2008. – № 5 (422). – С. 152–159.

23. Ломоносов А. В. Аналіз кадрового забезпечення навчального процесу у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов // Економічний простір : зб. наук. праць. – Д. : ПДАБА, 2008. – № 20/1. – С. 206–216.

24. Ломоносов А. В. Залежність між основними трудовими показниками вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов // Наукові праці : науково-методичний журнал. – Серія : Економічні науки. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили. – 2008. – Т. 99. – Вип. 86. – С. 117–124.

25. Ломоносов А. В. Проблеми розвитку людського інтелектуального капіталу Херсонщини / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Таврійський науковий вісник : науковий журнал – Херсон: Айлант. – 2008. – Вип. 57. – С. 147–152 Особистий внесок: визначення проблемних питань розвитку вищої освіти як генератора людського інтелектуального капіталу (0,3 д.а.).

26. Ломоносов А. В. Модель регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв : НУК. – 2009. – № 1 (424). – С. 160–167.

27. Ломоносов А. В. Методи обчислення середніх показників заробітної плати науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Таврійський науковий вісник : науковий журнал. – 2009. – Вип. 65. – С. 276–281.

28. Ломоносов А. В. Математичне моделювання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника / А. В. Ломоносов // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Д. : ДНУ, 2009. – Вип. 253 : у 7 т. – Т. 1. – С. 223–229.

29. Ломоносов А. В. Регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників в системі управління витратами у вищих навчальних закладах / А. В. Ломоносов // Економічні інновації : зб. наук. праць. – Одеса : Інститут проблем ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України. – 2009. – Вип. 35. – С. 243–252.

30. Ломоносов А. В. Удосконалення фінансування видатків на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Фінанси України. – 2010. – № 4. – С. 77–7.

31. Ломоносов А. В. Аналіз динаміки кількості студентів і чисельності науково-педагогічних працівників у Херсонській області / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Таврійський науковий вісник: науковий журнал. – Херсон : Айлант. 2010. – Вип. 69. – С. 328–341. Особистий внесок: визначення напрямів та здійснення аналізу підготовленої статистичної інформації (0,4 д.а.).

32. Ломоносов А. В. Методичні засади управління чисельністю науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Економіст. – 2010. – № 7. – С. 56–60.

33. Ломоносов А. В. Оцінка рівня оплати праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України / А. В. Ломоносов // Економічні інновації : зб. наук. праць. – Одеса : Інститут проблем ринку і економіко-екологічних досліджень НАН України. – 2011. – Вип. 44. – С. 146–155.

34. Ломоносов А. В. Проблеми удосконалення заробітної плати у вищій освіті на основі єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці

працівників бюджетної сфери / А. В. Ломоносов // Економіка та держава : міжнародний науково-практичний журнал. – 2012. – № 5. – С. 66–70.

4. Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

4.1. Брошури

35. Освіта Херсонщини: Інформаційно-аналітичні матеріали / [Є. П. Кулькіна, О. Е. Ломоносова та ін.] ; – Херсон : Херсонська обласна державна адміністрація. Управління освіти і науки, 2010. – С. 62–74. Особистий внесок: визначення напрямів та здійснення аналізу розвитку вищої освіти Херсонщини на основі підготовленої статистичної інформації (0,5 д.а.).

36. Освіта Херсонщини: Інформаційно-аналітичні матеріали / [Є. П. Кулькіна, О. Е. Ломоносова та ін.] ; – Херсон : Херсонська обласна державна адміністрація. Управління освіти і науки, 2011. – С. 45–53. Особистий внесок: розділ Вища освіта; визначення напрямів аналізу розвитку вищої освіти Херсонщини, аналіз кількості науково-педагогічних працівників та рівня їхньої заробітної плати (0,25 д.а.).

37. Освіта Херсонщини в цифрах і фактах / [Г. О. Пономаренко, О. Е. Ломоносова та ін.]; – Херсон : Херсонська обласна державна адміністрація. Управління освіти і науки, 2012. – С. 49–56. Особистий внесок: визначення напрямів аналізу розвитку вищої освіти Херсонщини, аналіз кількості науково-педагогічних працівників та рівня їхньої заробітної плати (0,25 д.а.).

4.2. Статті

38. Ломоносов А. В. Автоматизоване формування навчального навантаження як елемент системи управління затратами у вищому навчальному закладі / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Проблеми освіти, частина 1 : науково-методичний збірник . – К. : Інститут змісту і методів навчання. – 1999. – Вип. 18. – С. 201–204. Особистий внесок: визначення соціально-економічних умов створення системи управління витратами (0,1 д.а.).

39. Ломоносов А. В. Тенденції розвитку регіональної технічної освіти та їх вплив на менеджмент у вищих навчальних закладах / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Вестник Херсонского государственного технического университета. – 2001. – № 2 (11). – С. 160–164. Особистий внесок: аналіз підготовленої статистичної інформації, формулювання висновків та пропозицій щодо вирішення економічних проблем вищих навчальних закладів (0,2 д.а.).

40. Ломоносов А. В. Досвід та проблеми уніфікації навчальних планів технічних спеціальностей / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Вестник Херсонского государственного технического университета. – 2001. – № 2 (11). – С. 216–219. Особистий внесок: обґрунтування необхідності уніфікації навчальних планів (0,1 д.а.).

41. Ломоносов А. В. Блочно-модульна організація навчального процесу в системі антикризових заходів вищих закладів освіти / А. В. Ломоносов, О. Ю. Єганов, О. Е. Савченко // Антикризове управління підприємством: проблеми

і шляхи їх розв'язання в умовах України : наукові праці МАУП . – К. : 2001. – Вип. 1. – С. 267–269. Особистий внесок: визначення соціально-економічних передумов впровадження антикризових заходів у вищій освіті (0,1 д.а.).

5. Матеріали наукових конференцій

42. Ломоносов А. В. Уніфікація навчальних планів технічних спеціальностей / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Проблеми та шляхи розвитку вищої технічної освіти : V Міжнар. наук.-метод. конф., Київ, 18–19 травня 2000 р. : тези допов. – К. : НТУ «КПІ», 2000. – С. 123–125. Особистий внесок: обґрунтування уніфікації як антикризового заходу, спрямованого на скорочення обсягу навчального навантаження на одного викладача (0,05 д.а.).

43. Ломоносов А. В. Аналіз розвитку вищої освіти Херсонської області (вищі навчальні заклади III-IV рівнів акредитації) / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Прогнозування соціально-економічного розвитку Херсонської області : зб. матеріалів наук.-практ. конф., Херсон, 20 березня 2003 р. : тези допов. – Херсон : Олді-плюс, 2003. – С. 199–201. Особистий внесок: визначення напрямів аналізу, формулювання висновків (0,15 д.а.).

44. Ломоносов А. В. Про необхідність статистичного моніторингу вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Sixth international school on mathematical and statistical methods in economics, finance and insurance, Laspi, 9–14 September, 2002 year : abstracts. – Kyiv, 2002. – С. 17–18.

45. Ломоносов А. В. Применение информационных технологий для оптимизации учебного процесса в высшем техническом учебном заведении / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко, О. М. Дудченко // Математика для экономики и экономистов : проблемы преподавания и применения : открытые науч.-метод. чтения, Херсон, 11–14 июня 2002 г. : тезисы докл. – Херсон : ХФ УГМТУ, 2002. – С. 44–48. Особистий внесок: обґрунтування створення автоматизованої системи формування навчального навантаження та розрахунків трудомісткості навчальної роботи (0,1 д.а.).

46. Ломоносов А. В. Прогнозування чисельності студентів першого курсу ВНЗ III-IV рівнів акредитації Херсонської області / А. В. Ломоносов // Seventh international school on mathematical and statistical methods in economics, finance and insurance, Laspi, 8–13 September, 2003 year : abstracts. – Kyiv, 2003. – P. 29–30.

47. Ломоносов А. В. Економічні та соціальні передумови і наслідки диверсифікації підготовки фахівців у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації Херсонської області / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Стратегія економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2011 року та механізми її реалізації : зб. матеріалів наук.-практ. конф., Херсон, 6 лютого 2004 р. : тези допов. – Херсон : Олді-плюс, 2004. – С. 49–63. Особистий внесок: визначення впливу економічних і соціальних змін на стані динаміку розвитку вищої освіти регіону (0,7 д.а.).

48. Ломоносов А. В. Укрупнена оцінка динаміки чисельності студентів вищих навчальних закладів Херсонської області / А. В. Ломоносов,

О. Е. Ломоносова // Eighth international on mathematical and statistical methods in economics, finance and insurance, Foros, 21 – 26 July, 2004 year : abstracts. – Kyiv, 2004. – P. 29–30. Особистий внесок: визначення напрямів аналізу та його здійснення на основі підготовленої статистичної інформації, (0,1 д.а.).

49. Ломоносов А. В. Взаємозв'язок між розвитком економіки і вищою освітою / А. В. Ломоносов // Сучасні проблеми науки і освіти. : 6-та міжнар. міждисциплінарна наук.-практич. конф., Алушта – Харків, 30 квітня – 9 травня, 2005 р. : тези допов. – Х. : ХНУ, 2005. – P. 52.

50. Ломоносов А. В. Концептуальні засади прогнозування чисельності студентів першого курсу регіональних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов, А. І. Воронов // Математика для інженерів і економістів : III відкриті наук.-метод. читання, Херсон, 19–23 вересня 2005 р. : тези допов. – Херсон : Айлант, 2005. – С. 55–58. Особистий внесок: розробка методологічних підходів до прогнозування (0,1 д.а.).

51. Ломоносов А. В. Залежність витрат на навчання студентів за певними напрямками підготовки та спеціальностями від чисельності студентів / А. В. Ломоносов // Сучасні проблеми науки і освіти : 8-ма міжнар. міждисциплінарна наук.-практич. конф., Алушта – Харків, 28 квітня – 9 травня 2007 р. : тези допов. – Х.: ХНУ, 2007. – С. 222.

52. Ломоносов А. В. Система управління оплатою праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Розвиток економічної науки та практики в умовах світових трансформацій : зб. матер. наук.-практич. конф. – Миколаїв : НУК, 2008. – С. 31–33.

53. Ломоносов А. В. Регулювання витрат на оплату праці у вищих навчальних закладах / А. В. Ломоносов // Сучасні проблеми науки і освіти. : 9-та міжнар. міждисциплінарна наук.-практич. конф., Алушта – Харків, 30 квітня – 10 травня, 2009 р. : тези допов. – Х.: ХНУ, 2009. – С. 114–115.

54. Ломоносов А. В. Основні напрямки аналізу заробітної плати у вищих навчальних закладах / А. В. Ломоносов // Перспективи економічної науки та практики в умовах світових трансформацій : зб. матер. міжнар. Internet-конф. – Миколаїв : НУК, 2009. – С. 138–140.

55. Ломоносов А. В. Економічні передумови формування системи управління оплатою праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Ломоносов // Перспективи регіонального розвитку в умовах подолання економічної кризи : матер. III всеукраїнських наук.-економ. читань. – Миколаїв : НУК, 2010. – С. 6–8.

56. Ломоносов А. В. Розширення дрібносерійної підготовки фахівців як передумова впровадження економічних методів управління у вищих навчальних закладах України / А. В. Ломоносов, О. Е. Ломоносова // Інновації в суднобудуванні та океанотехніці : V міжнар. наук.-техніч. конф., Миколаїв, 8–10 жовтня, 2014 р. : тези допов. – Миколаїв : НУК, 2014. – С. 501–503. Особистий внесок: постановка завдання, інтерпретація результатів аналізу (0,1 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Ломоносов А. В. Соціально-економічне регулювання оплати праці в системі вищої освіти. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, Київ, 2015.

Дисертаційну роботу присвячено розробці теоретико-методологічних засад соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти в контексті нових інституціональних підходів до функціонування та розвитку ВНЗ у децентралізації управління у вищій школі.

Запропоновано концептуальні положення соціально-економічного регулювання оплати праці, а також комплекс економіко-математичних моделей, розроблених на основі встановленої функціональної залежності між основними соціально-трудовами показниками ВНЗ, що дає змогу істотно підвищити обґрунтованість управлінських рішень щодо оплати праці в системі вищої освіти. Сформовано пропозиції з удосконалення єдиної тарифної сітки.

Розроблено інструментарій регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, який дозволяє здійснювати дослідження та аналіз процесів формування заробітної плати при застосуванні штатно-окладної системи, а також регулювати витрати на оплату праці. Обґрунтовано нормативну модель збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: вищі навчальні заклади, заробітна плата, соціально-економічне регулювання оплати праці, кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, єдина тарифна сітка.

АННОТАЦИЯ

Ломоносов А. В. Социально-экономическое регулирование оплаты труда в системе высшего образования. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований им. М. В. Птухи НАН Украины, Киев, 2015.

Диссертационная работа посвящена разработке теоретико-методологических основ социально-экономического регулирования оплаты труда в высшем образовании в контексте новых институциональных подходов к функционированию и развитию вузов в условиях социальной и экономической трансформации, децентрализации управления в высшей школе. Предложены концептуальные положения социально-экономического регулирования оплаты труда, а также комплекс экономико-математических моделей, разработанных на основе установленной функциональной зависимости между основными социально-трудовыми показателями вузов. Их использование дает возможность

существенно повысить научную обоснованность управленческих решений, касающихся оплаты труда в высшем образовании. Сформированы предложения по совершенствованию единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, применяемой в высшем образовании Украины.

Разработан инструментарий регулирования числа штатных должностей преподавателей, который позволяет осуществлять анализ процессов формирования заработной платы, а также регулировать затраты на оплату труда. Обоснована нормативная модель, предназначенная для обеспечения сбалансированности соотношения численности студентов и количества штатных должностей научно-педагогических работников.

Ключевые слова: высшие учебные заведения, заработная плата, социально-экономическое регулирование оплаты труда, количество штатных должностей научно-педагогических работников, единая тарифная сетка.

ANNOTATION

Lomonosov A. V. Social and economic regulation of remuneration in the system of higher education. – Manuscript.

Thesis for the Doctor Degree in Economics. Speciality 08.00.07 – Demography, Labour Economics, Social Economics and Politics. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. Kyiv, 2015.

The thesis is dedicated to the development of theoretical and methodological bases of social and economic regulation of remuneration in higher education system in the context of the new institutional approaches to the operation and development of higher education institutions under the circumstances of social and economic transformation and management decentralization.

The conceptual provisions of social and economic regulation of remuneration have been offered as well as the complex of economic and mathematical models developed on the basis of functional dependence among the main social and labour indicators of higher education institutions, which allows to improve validity of management decisions for the system of remuneration in higher education.

The methodology, formed by the author, governs the social and economic regulation of remuneration and is based on the conceptual provisions and assumptions formulated on the basis of analyzing remuneration in higher education of Ukraine. They determine the peculiarities of methodological framework of regulating remuneration, which is based on the tasks, functions, principles, methods and tools inherent in higher education. In the context of university management decentralization the main focus should be on improving regulation at the university management level.

The proposals on improving the unified tariff system have been formed. Results of analysis proved that the actual unified tariff system satisfies the demands placed upon it. It provides incentives to increase work efficiency by additional

payments and bonuses which can increase the level of remuneration. Besides, it has the potential for its further development. There two main options are possible.

The simpler one is modification of the existing unified tariff system. The regulation of establishing the size of the official salary of the first wage category employee at the minimum wage level should be restored as well as determining the optimal ratio of tariff coefficients and establishing a reasonable difference in salaries of different categories employees, which involves determining the number of categories, clarification of the tariff system range, establishing the optimal ratio between the tariff coefficients. The second option is development of several specialized UTS, one of which is designed for higher education. This would simplify the definition of relationship between remuneration of separate positions and would give the possibility to continuously maintain the necessary correlation between the wage levels in education, industry and other spheres.

The tools for regulating the number of academic staff is designed, it allows to analyze the processes of salary formation at staff salary system and complexity of academic work, workload of the academic staff; to determine the impact of each of these factors on the labour performance of universities.

It has been shown that formation of specific, clear and unambiguous recommendations to encourage the academic staff is complex and impractical, since different universities are in different circumstances. The main objective is to install the system of incentives into the current system of university management, to combine it organically with its components. In the situation of the limited funding of state universities it seems necessary to create the mechanism for coordinating the funds for financial incentives at the universities with the overall financial situation in higher education.

The candidate of sciences, assistant professor's salary most accurately reflects the level of remuneration of academic staff in Ukraine, since this position is the most characteristic for higher education here. So to assess the academic staff remuneration level it is appropriate to use the obligatory wage index. It is preferable to use comparative analysis at the international comparison of salaries. The level of academic staff salaries in different countries should be determined by comparing the relative indicators, calculated as the ratio of their monthly average or mandatory salary and one of the social and economic indicators reflecting the living standards. It may be the cost of living index value, monthly and minimum wage in the country.

The mechanism of labour costs regulation has been developed. It is based on the determination of costs for each speciality, calculation of the financial results, guaranteed by training students in the given speciality and economic-mathematical model of costs regulation.

The regulatory model designed to balance the ratio of the number of students and the number of academic staff positions has been justified. It can be used for development of science-based industry standards for the number of students per one full-time position of academic staff.

Keywords: higher institutions, salary, social and economic regulation of remuneration, number of academic staff positions, unified tariff system.

Підписано до друку 15.12.2015 р. Формат 60x90/16.
Папір офсетний. Друк різнографія. Гарнітура Times New Roman.
Ум. друк. арк. 1,9. Тираж 120 прим. Зам. № 78.

Віддруковано з готових оригінал-макетів в ТОВ “Айлант”
Свідоцтво про реєстрацію ХС №1 від 20.08.2000 р.
73000, м. Херсон, пров. Пугачова, 5/20
тел.: 49-33-48.