

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

На правах рукопису

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**

**Дисертація
на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук**

**Науковий консультант
НОВІКОВ ВАЛЕРІЙ МИКОЛАЙОВИЧ,
доктор економічних наук, професор**

Київ - 2015

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ	20
1.1. Пріоритет соціального інституту вищої освіти у векторі руху до суспільства знань	20
1.2. Сучасні проблеми соціального інституту вищої освіти України як передумови формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій школі	32
1.3. Соціально-економічне регулювання оплати праці: сутність, економічні, соціальні та організаційні аспекти	53
1.4. Особливості регулювання оплати праці у вищій освіті України	84
1.5. Регулювання оплати праці у вищій освіті зарубіжних країн	98
Висновки до розділу 1	110
РОЗДІЛ 2. ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩІЙ ОСВІТИ УКРАЇНИ	114
2.1. Методологічні підходи до побудови механізму соціально- економічного регулювання оплати праці у вищій освіті	114
2.2. Перспективи розвитку державного регулювання оплати праці в системі вищої освіти	133
2.3. Специфічні риси мотивації та стимулювання працівників вищих навчальних закладів	147
2.4. Методичні основи визначення та оцінки рівня оплати праці у вищій освіті України	161

2.5. Компаративний аналіз заробітної плати викладачів вищої школи України та зарубіжних країн	171
Висновки до розділу 2	183
РОЗДІЛ 3. РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ	188
3.1. Соціально-економічна проблема визначення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників	188
3.2. Інтеграція методів розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників	199
3.3. Формування інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників на базі економіко-математичної моделі основних трудових показників вищих навчальних закладів	213
3.4. Гармонізація системи основних трудових показників	228
3.5. Оцінка заходів з гармонізації системи трудових показників	242
Висновки до розділу 3	262
РОЗДІЛ 4. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ	265
4.1. Склад витрат вищого навчального закладу та регулювання витрат у системі „заходи-витрати”	265
4.2. Розподіл витрат на заробітну плату праці між окремими напрямами підготовки та спеціальностями	277
4.3. Визначення фінансових результатів від здійснення підготовки фахівців за окремими напрямами та спеціальностями на основі витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників	296
4.4. Математична модель оптимізації витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників	316
4.5. Регулювання витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників	328
Висновки до розділу 4	347

РОЗДІЛ 5. НОРМАТИВНА МОДЕЛЬ ЗБАЛАНСУВАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ І КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ	351
5.1. Математичне моделювання співвідношення чисельності студентів і штатних посад науково-педагогічних працівників	351
5.2. Збалансування співвідношення кількості студентів і числа штатних посад науково-педагогічних працівників при формуванні нової системи нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника	367
5.3. Соціальна й економічна ефективність збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників	382
Висновки до розділу 5	392
ВИСНОВКИ	394
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	399
ДОДАТКИ	446

ВСТУП

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.

В Україні з приєднанням її до Болонської декларації здійснюється перехід до нової освітньої парадигми, в основі якої лежить компетентнісний підхід до планування й організації науково-педагогічної діяльності та оцінки її результативності. Пріоритетом стає підготовка нового покоління креативних, соціально активних і адаптивних фахівців, спроможних вишукувати та застосовувати на практиці нові знання. Формування нової освітньої парадигми обумовлює нові, більш високі вимоги до викладачів вищої школи, які мають забезпечити суттєве 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-трудових проблем. Крім того, умови, в яких у теперішній 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, усе більшою мірою акумулюючи людський інтелектуальний капітал суспільства, забезпечує вирішення багатьох його 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-трудових 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. Костяна, 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-трудовими 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 під керівництвом і за участю автора 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-трудовими 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.), Четвертій міжнародній науково-методичній конференції «Фундаменталізація та профілізація підготовки фахівців з вищою освітою» (м. Суми, 1999 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Методологія та практика менеджменту на порозі ХХІ століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти» (м. Полтава, 2000 р.), Науково-технічній конференції (м. Миколаїв, 2000 р.), V Міжнародній науково-методичній конференції «Проблеми та шляхи розвитку вищої технічної освіти» (м. Київ, 2000 р.), Сьомій міжнародній науково-методичній конференції «Теорія і практика інженерної освіти» (м. Севастополь, 2000 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Регіональна модель освіти: державна політика та тенденції розвитку» (м. Феодосія, 2001 р.), Шостій міжнародній школі з математичних та статистичних методів в економіці, фінансах та страхуванні (с. Ласпі, 2002 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.), II Відкритих науково-методичних читаннях «Математика для економіки та економістів: проблеми викладання і

застосування» (м. Херсон, 2003 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціальні та економічні проблеми мотивації праці в умовах ринкової економіки» (м. Миколаїв, 2003 р.), Восьмій міжнародній школі з математичних та статистичних методів в економіці, фінансах та страхуванні (м. Форос, 2004 р.), Науково-практичній конференції «Проект стратегії економічного та соціального розвитку Херсонської області до 2011 року як інструмент планування та розвитку території, галузей економіки» (м. Херсон, 2004 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Економічні проблеми розвитку промислового виробництва» (м. Одеса, 2004 р.), III Відкритих науково-методичних читаннях «Математика для інженерів і економістів: проблеми викладання та застосування» (м. Херсон, 2005 р.), 6-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції «Современные проблемы науки и образования» (м. Харків, 2005 р.), науково-технічній конференції професорсько-викладацького складу Національного університету імені адмірала Макарова (Миколаїв, 2006 р.), 8-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції (Алушта/Харків, 2007 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.), 9-й Міжнародній міждисциплінарній науково-практичній конференції (Алушта/Харків, 2009 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Українське Причорномор'я в контексті економічних альтернатив: сучасні виклики та антикризові стратегії» (Феодосія, 2009 р.), III Всеукраїнських науково-економічних читаннях «Перспективи регіонального розвитку в умовах подолання економічної кризи» (Миколаїв, 2010 р.), VII Міжнародній науково-практичній конференції «Українське Причорномор'я в національних і міжнародних координатах розвитку» (Феодосія, 2011 р.), V Міжнародній

науково-технічній конференції Національного університету імені адмірала Макарова (Миколаїв, 2014 р.).

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; у матеріалах і тезах конференцій – 15.

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

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Пріоритет соціального інституту вищої освіти у векторі руху до суспільства знань

Вища освіта являє собою один з найважливіших соціальних інститутів, який є історично сформованою формою організації сумісної життєдіяльності людей з відповідними зв'язками та соціальними нормами, яка об'єднує значущі суспільні цінності та процедури. Відіграваючи провідну роль у розвитку економічної, соціальної, науково-технічної та політичної діяльності, вона має стати каталізатором інноваційного розвитку країни, науково-технічного та соціального прогресу, прискорення євроінтеграційних процесів та поступового переходу України до суспільства знань. Основним виробничим ресурсом такого суспільства є наукові знання. На перший план виходять креативна діяльність людини, освіта й наука, які відіграють ключову роль у створенні інформаційних та наукомістких технологій, модернізації суспільства.

Роль освіти, особливо вищої, у побудові нової суспільної формації складно переоцінити. Вища освіта є унікальним соціальним інститутом, який завжди мав величезний вплив на всі сфери суспільного життя. Вона охоплює всі сторони життя суспільства, глибоко проникає в усі його сфери, сприяючи масштабним якісним перетворенням. Трансформаційні процеси у ВНЗ нероздільно пов'язані з усіма соціально-економічними та соціокультурними процесами. Сама вища освіта знаходиться під впливом комплексу формальних і неформальних норм, правил поведінки, звичаїв, традицій та інших явищ й елементів, що становлять інституційне середовище.

Підкреслюючи тісний зв'язок суспільства й освіти, їх невіддільність, постійну динаміку сфери освіти, яка адаптується до змін зовнішнього середовища, але, разом з тим, сама активно впливає на нього, Б. С. Гершунський

пише, що освіта та суспільство – «одна система, і справжні масштаби цієї системи нами поки ще не усвідомлюються сповна. Ясно одне: будь-які скільки-небудь глобальні проблеми, з якими стикається суспільство, соціум, цивілізація в цілому, неминуче позначаються і на стані сфери освіти. І, разом з тим, саме сфера освіти, відгукуючись на ці громадські та цивілізаційні проблеми, будучи чутливою до них, здатна і зобов'язана надавати свій суттєвий вплив на розвиток тих чи інших тенденцій у суспільстві, підтримувати або, навпаки, гальмувати їх, знаходити свої специфічні можливості вирішення назріваючих соціальних проблем, упереджувати небажаний розвиток подій» [44, с. 13].

Вища освіта має домінуюче значення для задоволення освітніх, професійних і духовних потреб переважної більшості людей, особливо молоді. Підвищуючи освітній, інтелектуальний і культурний рівень населення, вона сприяє зміцненню економіки, забезпеченню конкурентоспроможності й авторитету країни, добробуту її населення. Реалізація економічних і соціальних завдань, які стоять перед Україною, потребують активної участі молодих висококваліфікованих, різносторонньо розвинених фахівців, готових до подолання кризових ситуацій, здатних приймати обґрунтовані рішення та забезпечувати інноваційний розвиток в умовах ринкової економіки.

У процесі навчання здобуваються не тільки професійні знання й уміння, формуються навички, але й відбувається всебічний розвиток особистості, формується інтелектуальний потенціал суспільства. Вища освіта дає змогу здобути професію, забезпечує виховання, навчання, соціалізацію та селекцію молоді, слугує для неї соціальним ліфтом, залучає до світу знань, цінностей, передає досвід попередніх поколінь. Тим самим вона здійснює величезний вплив на функціонування та соціальний розвиток суспільства.

Важливою є також роль освіти для формування правильних взаємовідносин між людиною та природою, екологічного виховання, покликаною націлювати на застосування енерго- та матеріалозберігаючих технологій, на забезпечення раціонального, ощадливого використання природних ресурсів. Антропологізація професійної та наукової підготовки, вільної від надмірної ідеологізації та політичної

заангажованості, класової та корпоративної упередженості, формування незалежної думки передбачає гуманізацію, гуманітаризацію й інтернаціоналізацію освіти.

Вища освіта має історичний характер. Її завдання, зміст і методи багато в чому визначаються соціально-економічною зрілістю суспільства, досягненнями науки та умовами життя. На сучасному етапі розвитку суспільства, коли постає завдання формування знаннєвої економіки, особливе значення набуває нарощування інтелектуального капіталу – найважливішого ресурсу економіки знань.

Людський інтелектуальний капітал формується саме в сфері вищої освіти, і саме в ній у теперішній час зосереджена значна частина найбільш якісного людського інтелектуального капіталу. Два останніх десятиліття вища освіта виконує роль акумулятора, який у все більшому ступені накопичує людський інтелектуальний капітал. Це зумовлено двома основними причинами.

Перша – загальне збільшення числа кандидатів і докторів наук в Україні. Так, у 1998–2014 роках їх кількість зросла з 70,1 тис. осіб до 102,3 тис. осіб, тобто у 1,46 раза (рис. 1.1). Оскільки у науково-дослідних установах у розглядуваний період відбувалося скорочення персоналу, переважна більшість тих, хто захистив дисертації, працевлаштувалася у ВНЗ.

Поповненню персоналу ВНЗ певною мірою також сприяло те, що обсяг підготовки кандидатів і докторів наук у них був набагато більший, ніж у науково-дослідних інститутах. Як свідчать дані Статистичних збірників Державної служби статистики України «Наукова та інноваційна діяльність в Україні», протягом 1999–2014 років в усіх ВНЗ України щорічно захищалося від 28 до 177 дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора наук, тоді як в усіх науково-дослідних інститутах – від 2 до 24. Різниця в кількості захистів дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук ще більша. Число захистів дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата наук в усіх ВНЗ України становило від 764 до 2035, а в усіх науково-дослідних інститутах – від 76 до 165.

Друга причина – скорочення кількості науково-дослідних установ. Так, тільки у 1998–2014 роках загальне число організацій, які виконували наукові дослідження та розробки, зменшилося на 519 од., тобто на 34,2 %

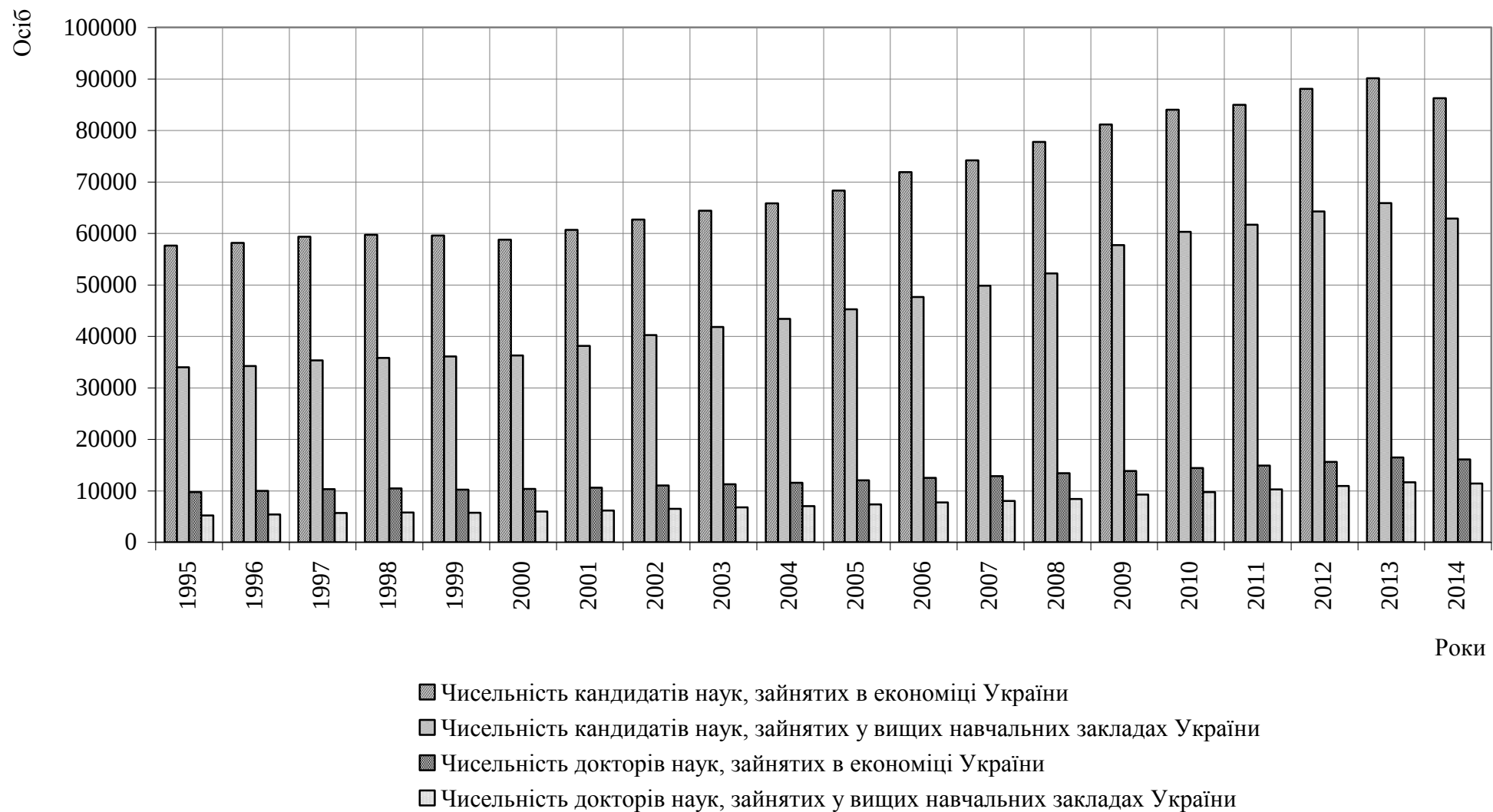


Рис. 1.1. Кількість працівників з науковими ступенями в економіці та ВНЗ України у 1995–2014 роках
(побудовано автором за інформацією Державної служби статистики України)

(рис. 1.2). Це призвело до скорочення чисельності науковців у цих закладах. Згідно з [229], у 1998–2014 роках кількість фахівців, зайнятих науковою та науково-технічною роботою, зменшилася з 134,4 тис. осіб до 69,4 тис. осіб, тобто на 48,4 %. Скорочення числа науково-дослідних установ та їх працівників зумовило перетікання останніх до ВНЗ, які протягом розглядуваного періоду відчували нестачу науково-педагогічних працівників з науковими ступенями та вченими званнями.

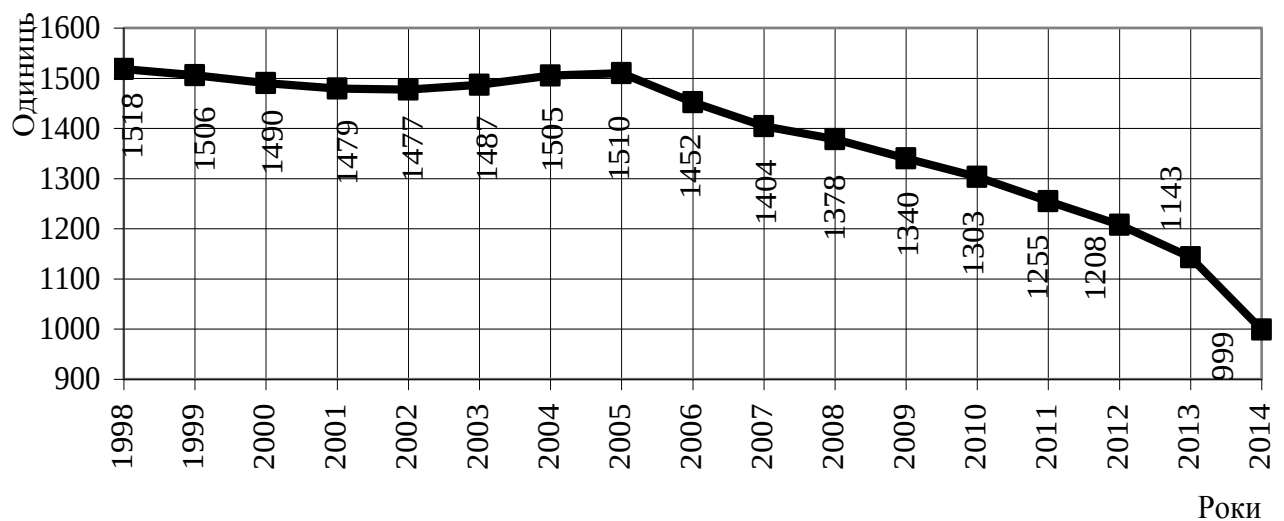


Рис. 1.2. Кількість організацій, які виконували наукові дослідження та розробки у 1998–2014 роках (побудовано автором за [229])

Усі зазначені зміни і призвели до того, що переважна частина працівників з науковими ступенями та вченими званнями сконцентрувалася саме в секторі вищої освіти. Збільшення рівня концентрації чисельності працівників з науковими ступенями та вченими званнями репрезентує рис. 1.3. З нього видно, що у 1995 році частка кандидатів наук, які працювали у ВНЗ, в загальній кількості кандидатів наук по Україні становила 59,0 %, а докторів – 53,3 %. У 2014 році в сфері вищої освіти працювало вже 72,9 % усіх кандидатів наук і 70,9 % докторів наук.

Внаслідок зазначених змін у 2014 році розподіл докторів наук, зайнятих в економіці України, за типами організацій був такий (табл. 1.1).

Цікавим є те, що хоча частка фінансування, а відповідно, і число виконуваних наукових і науково-технічних розробок, що припадає на ВНЗ, є незначною,

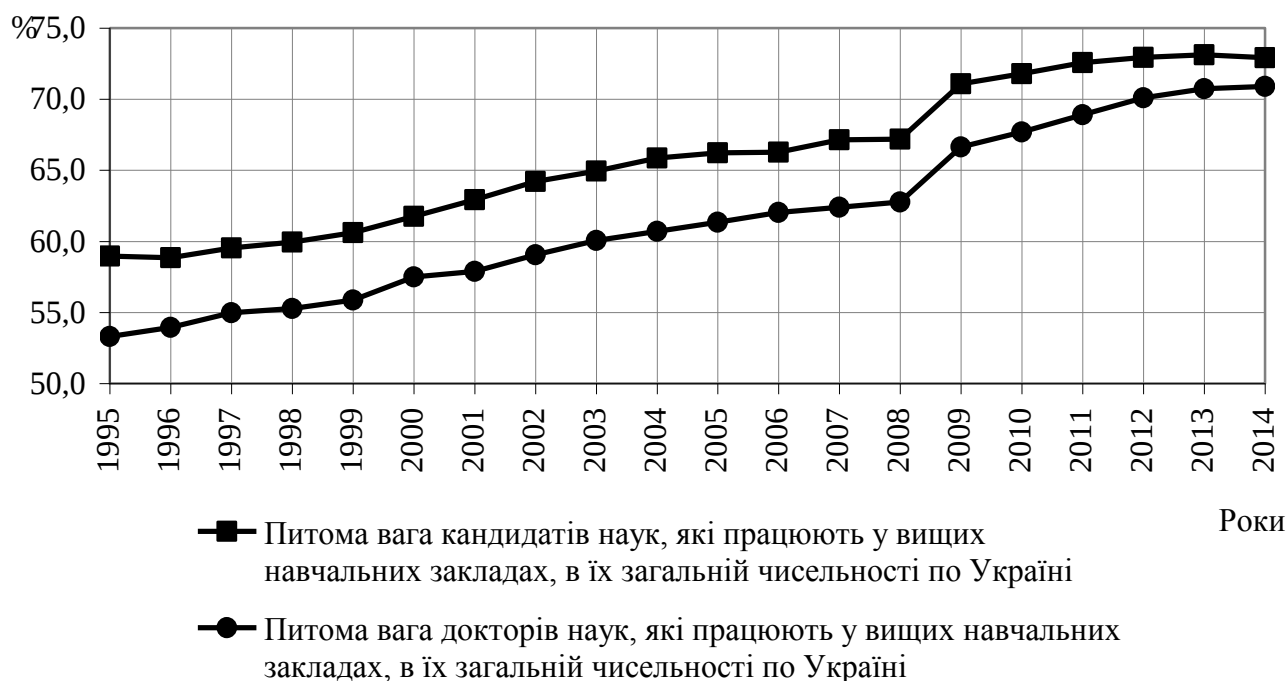


Рис. 1.3. Кількісна характеристика концентрації працівників з науковими ступенями у вищій освіті України (побудовано автором за Статистичними збірниками Державної служби статистики України «Наукова та інноваційна діяльність в Україні» у 1998–2014 роках)

Таблиця 1.1

Розподіл докторів і кандидатів наук, зайнятих в економіці України, за типами організацій у 2014 році (складено автором за [229])

Тип організації	Доктори наук		Кандидати наук	
	кількість, осіб	частка, %	кількість, осіб	частка, %
1. Науково-дослідні інститути, наукові та науково-технічні організації	3534	22,0	11651	13,5
2. Вищі навчальні заклади	11407	70,9	62874	72,9
3. Академії та їхні структурні підрозділи	328	2,0	1094	1,3
4. Органи державної влади	128	0,8	1814	2,1
5. Промислові підприємства, науково-виробничі об'єднання	45	0,3	894	1,0
6. Інші організації та підприємства	648	4,0	7903	9,2
Разом	16090	100,0	86230	100,0

за багатьма показниками результативності наукової діяльності сектор вищої освіти випереджає інші сектори (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Обсяги та результативність наукових і науково-технічних робіт,
що виконувалися в Україні у 2014 році (складено автором за [229])

Показник	Разом по Україні	У тому числі у вищій освіті	Частка сектору вищої освіти, %
1. Фінансування витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт, тис.	10320327,9	594295,5	5,8
2. Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт	42953	7966	18,5
Кількість друкованих робіт	327919	262281	80,0
3. Кількість отриманих охоронних документів у Державній службі інтелектуальної власності України	7864	5736	72,9

Для економіки, яка базується на діяльності, пов'язаній з виробленням, накопиченням, збереженням, розповсюдженням та використанням знань, найважливіше значення набуває підготовка наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, які є головною рушійною силою розвитку науки. В цьому плані ВНЗ також відіграють основну роль. По-перше, як уже відзначалося, саме у ВНЗ протягом двох десятиліть підготовлено основну частину кадрів вищої наукової кваліфікації. По-друге, «продуктивність» докторантур (середня кількість захищених докторських або кандидатських дисертацій в одному науково-дослідному інституті або ВНЗ), а особливо аспірантур ВНЗ, виявилася набагато вищою, ніж у науково-дослідних інститутах (рис. 1.4–1.5).

Акумуляування у ВНЗ все більшої частини наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, показники результативності наукових та науково-технічних робіт, висока «продуктивність» підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів свідчать про підвищення ролі університетів як центрів освіти і науки, що мають стати центрами інноваційного розвитку країни.

Підвищення концентрації працівників вченими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти ставить завдання суттєвого покращення їх використання як для підготовки висококваліфікованих фахівців унаслідок нарощування інтелектуального капіталу студентів, так і для посилення науково-дослідної роботи у ВНЗ. Так, голова Комітету Верховної Ради України з питань



Рис. 1.4. «Продуктивність» докторантур науково-дослідних інститутів і ВНЗ
(побудовано автором за Статистичними збірниками Державної служби статистики України «Наукова та інноваційна діяльність в Україні» у 1998–2014 роках)

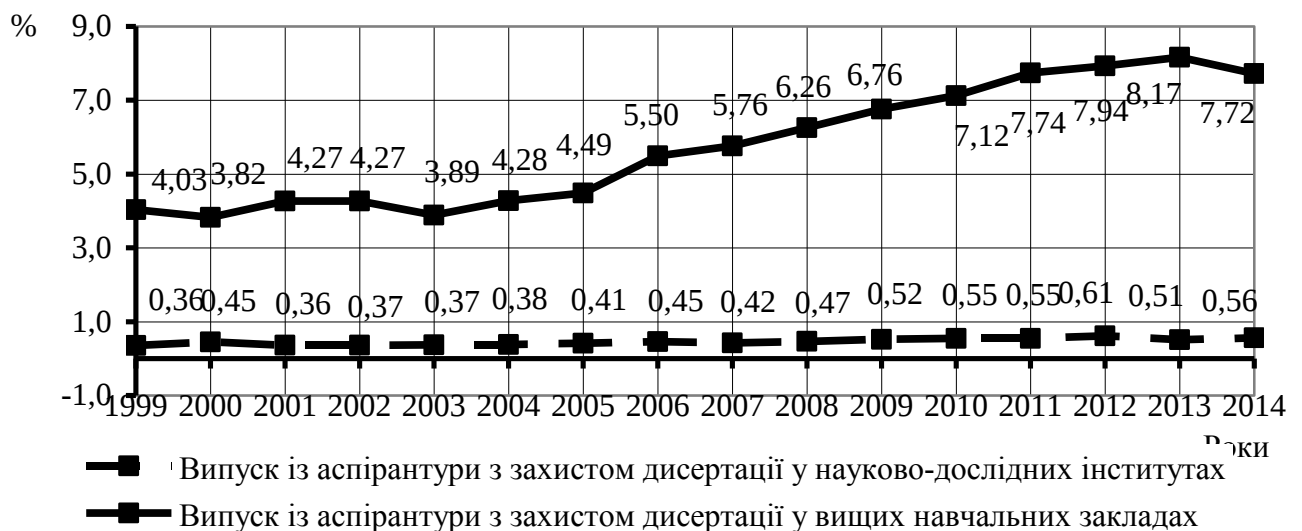


Рис. 1.5. «Продуктивність» аспірантур науково-дослідних інститутів і ВНЗ
(побудовано автором за Статистичними збірниками Державної служби статистики України «Наукова та інноваційна діяльність в Україні» у 1998–2014 роках)

науки і освіти Л. М. Гриневич стратегічними цілями в сфері професійної та вищої освіти вважає забезпечення високої якості підготовки кадрів для сучасного ринку праці вищої освіти, а у сфері вищої освіти і науки – створення сучасної системи виробництва знань, технологій та інновацій [50].

Це обумовлює суттєві трансформації в сфері вищої освіти, що полягатимуть у здійсненні децентралізації управління; забезпеченні академічної та фінансової автономії навчальних закладів, педагогічної свободи викладача; розвитку Національної рамки кваліфікацій; інтеграції академічної та університетської науки; розбудові інституційного фундаменту освіти тощо [50].

Поступовий перехід до суспільства знань передбачає формування нового світогляду працівників, які були б орієнтованими не тільки на забезпечення економічної ефективності, а й на вирішення соціальних та екологічних завдань, зважування негайних переваг рішень, що приймаються, та їх віддалених наслідків. Слід погодитися з думкою, що формування таких фахівців повинно спиратися на холістичний підхід, який виходить із філософського принципу про загальний зв'язок явищ, процесів тощо і базується на цілісному їх вивченні. Він передбачає широке використання досвіду, комплексне навчання особистості (емоційне, естетичне, творче, фізичне тощо), співпрацю, взаємоповагу всіх учасників освітнього процесу, забезпечує найбільш повний розвиток можливостей людини у всіх сферах його життя [56, с. 31–32], «характеризуються переносом когнітивних схем з однієї дисциплінарної області в іншу, розробкою та здійсненням спільних проектів дослідження» [125, с. 194].

З позицій концепції холізму «досконале», «ефективне» підприємство характеризується єдністю його матеріально-технічної бази, персоналу та інтелектуального капіталу, що складають цілісну систему, в якій усі виробничі, відтворювальні та маркетингові процеси збалансовані, колектив підприємства орієнтований на самонавчання, інноваційний розвиток, компроміси, етичні відносини та співробітництво з партнерами [29, с. 23]. Таке підприємство являє собою «цілісний самовідтворюваний комплекс, потенціал якого визначається узгодженістю і односпрямованістю його компонентів, що досягаються в результаті накопиченого досвіду» [123, с. 109].

Подальший розвиток холізму пов'язаний з концепцією анімалізму, запропонованою Г. Клейнером [123]. Ця концепція знаходить усе більше розповсюдження [34; 53; 64]. На думку багатьох авторів, саме анімалістичний

тип підприємства більшою мірою відповідає постіндустріальному етапу розвитку суспільства [29, с. 23; 375, с. 84; 397, с. 125].

Анімалістичне підприємство – це не просто цілісна і цільна, але «одухотворена» система, тобто система, яка у високому ступені володіє внутрішнім неповторним духовним началом, що додає функціонуванню підприємства активність, цілеспрямованість і прагнення до гармонійного розвитку. Для характеристики таких систем, користуючись системою поглядів, що застосовується для вивчення живих істот, на думку Г. Клейнера, можна вдатися до поняття «душі» [106, с. 146].

Концепція анімалізму, базуючись на ідеях холізму, трактує досконале підприємство не просто як цілісну, збалансовану, динамічну, інноваційно спрямовану систему, що розвивається, а визнає у неї наявність «душі». При цьому під «душею» Г. Клейнер, який увів це поняття в науковий обіг, розуміє базисні особливості підприємства, які залишаються стабільними при певних змінах складу його активів, персоналу, адміністрації тощо [106, с. 146]. Тобто «душа» відображає специфічні особливості певного підприємства або організації, які характеризують його (її) єдність, збалансованість, прагнення до навчання та саморозвитку, інноваційну спрямованість, внутрішній клімат, прагнення до співпраці як у колективі, так і з зовнішніми партнерами. «Душа» підприємства відображає «властиві даному підприємству духовні начала, що додають активність і цілеспрямованість діяльності підприємства, прагнення до гармонійного функціонування, наявності «корпоративної культури». Підприємство розглядається як єдиний живий організм, що володіє рефлексією – здатністю до внутрішньої самооцінки, оцінки стану та перспектив у навколишньому середовищі» [29, с. 23]. Наявність «душі» підсилює соціальну орієнтованість підприємства, яке має бути не тільки економічно ефективним, але і соціально відповідальним. У працівників підприємства формується розуміння корпоративних цінностей, корпоративна культура, моральність, висока відповідальність за себе та підприємство. Вважається, що анімалістична організація найбільшою мірою відповідає соціально орієнтованій економіці, до якої має тяжіння населення України.

Деякі автори, аналізуючи підприємство як інституціональну систему, характеризують анімалістичне підприємство такими рисами, як наявність неповторного внутрішнього духовного потенціалу, «що додає функціонуванню підприємства активність, цілеспрямованість і прагнення до гармонічного розвитку. Це проявляється у внутрішньому кліматі, взаємодії з партнерами та клієнтами, корпоративній культурі. Такі підприємства є творцями інновацій, покращують ситуацію в підприємницькому середовищі та суспільстві в цілому» [276].

Якщо анімалістичний підхід до функціонування та розвитку підприємства є відносно новим, то думка про «душу» ВНЗ існує вже давно. При цьому її ідентифікують із колективом ВНЗ, його студентами, бібліотекою, наукою, провідним факультетом, своєрідним духом, атмосферою, ботанічним садом або іншою видатною особливістю ВНЗ. Зрозуміло, що часто поняття «душа» використовується у переносному, інколи поетичному, плані як відображення певного символу, який ототожнюється з даним ВНЗ.

Для ВНЗ, які відіграють роль освітніх, наукових та культурних центрів і мають виховувати фахівців із холістичним світоглядом, поняття «душі» є цілком природним. Під нею слід розуміти комплекс індивідуальних рис та особливостей ВНЗ, його духовний потенціал, що формується і зберігається протягом усього його життя, своєрідний склад науково-педагогічного, навчально-допоміжного персоналу та студентів, специфічні педагогічні та наукові школи, організаційну структуру та комунікації, матеріально-технічну базу, накопичений досвід, культуру, історичну спадщину, етичні та моральні цінності. Все це створює у працівників та студентів особливий характер відносин між ними, певні ціннісні орієнтації, почуття причетності до ВНЗ, його проблем та успіхів. Вони відчують свою відповідальність за долю ВНЗ, його розвиток, підтримання традицій. Університет, академія залишають у своїх випускників незгладимий відбиток. Часто до кінця життя вони ідентифікують себе зі своїм ВНЗ, його колективом та студентським товариством. «Душа» ВНЗ формується і розвивається протягом усього життєвого періоду ВНЗ. Вона відображає його унікальність, особливості навчального процесу, обміну інформацією та порядок прийняття управлінських

рішень, традиції й імідж ВНЗ. Одухотворений ВНЗ завдяки духовному потенціалу зумовлює його прагнення до гармонійного розвитку, орієнтацію на інновації, активну позицію в суспільстві щодо утвердження пріоритету загальнолюдських цінностей, готовність і бажання створювати нові соціальні норми.

Таким чином, перехід до суспільства знань пов'язується з розвитком анімалістичних організацій, вплив яких має розповсюджуватися на все суспільство. Цьому має передувати підготовка висококваліфікованих фахівців із широким кругозором, які були б здатні реалізовувати анімалістичну концепцію на практиці. Концепція анімалізму в теперішній час більш близька саме ВНЗ. І втілювати її мають, насамперед, саме ВНЗ, прищеплюючи студентам ідеї анімалізму, які базуються на холістичному підході. Це сприятиме формуванню у студентів холістичного світогляду, на необхідності якого наполягав А. Маслоу [209, с. 21] і який, на думку Р. О. Крижанівського, «прийшов на зміну так званому науковому (атеїстичному) світогляду, який заперечує духовне начало і трансцендентну складову картини світу» [152, с. 203].

Завдання генерування холістичного світогляду у студентів та розповсюдження ідей анімалізму посилює необхідність модернізації вищої освіти та суттєво підвищує роль науково-педагогічних працівників. Саме від їхніх зусиль залежить, у першу чергу, інтенсивність позитивних змін у системі вищої освіти, перехід до компетентнісного підходу, трансформація стосунків між викладачами та студентами, які спиратимуться на загальні цілі та партнерські взаємини. З простого транслятора знань науково-педагогічний працівник перетворюється на лоцмана, який веде студентів по бурхливому, постійно змінюваному морі знань, менеджера навчально-виховного процесу, консультанта, коуча, який сприяє формуванню у студентів цілої низки різнопланових компетенцій.

Але зміни повинні розпочинатися з викладачів. Не можна формувати компетентність у студентів, не будучи самому носієм цих компетенцій, не маючи досвіду наукової діяльності, інноваційних розробок, високої педагогічної майстерності та культури. Тобто йдеться про формування нової генерації творчих науково-педагогічних працівників, адекватних новим вимогам менеджменту освіти.

1.2. Сучасні проблеми соціального інституту вищої освіти України як передумови формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій школі

Усі соціально-економічні та політичні трансформації, що відбуваються у суспільстві, неминуче прямо або опосередковано відбиваються на стані та функціонуванні системи вищої освіти. Знаходячись тривалий час в умовах економічної, соціально-демографічної, ідеологічної та політичної нестабільності, вища освіта накопичила цілий комплекс соціально-економічних проблем, частина яких набула хронічного характеру. Найбільш значуща з них – недостатнє держбюджетне фінансування, яке, починаючи з кінця 1970-х років, є одним з головних чинників, що суттєво стримує розвиток вітчизняної вищої освіти, будучи причиною багатьох інших проблем ВНЗ. У середині 90-х років бюджетні кошти виділялися лише на заробітну плату та стипендії, але й на ці цілі їх не вистачало, внаслідок чого багато державних ВНЗ по декілька років мали заборгованість по заробітній платі.

Недофінансування освіти, у тому числі і вищої, пов'язано, передусім, з циклічними економічними спадами, низькою ефективністю суспільного виробництва, нерезультативним функціонуванням окремих галузей і структурною розбалансованістю економіки, нерозвиненістю зовнішньоекономічних зв'язків. Дія цих негативних чинників посилювалася непродуктивними управлінськими рішеннями некомпетентного і корупційного державного бюрократичного апарату, недосконалістю фінансового та податкового механізму, тінізацією економіки, старінням нації та підвищенням пенсійного навантаження, зростанням державного боргу й іншими чинниками, які призводять до бюджетного дефіциту.

Проблема недофінансування, яке відбувається внаслідок нестачі коштів державного бюджету, а також залишкового принципу фінансування освіти, посилюється зменшенням можливостей залучення додаткового фінансування. Це пов'язано, по-перше, з відсутністю коштів у підприємств для замовлення науково-дослідних робіт та інших послуг у ВНЗ. В останні два-три десятиліття значення науково-дослідних робіт як джерела надходжень коштів для більшості

ВНЗ різко зменшилося внаслідок їх незатребуваності виробництвом, а також через відсутність нормального держбюджетного фінансування. Незважаючи на те, що у сучасному суспільстві ВНЗ повинні відігравати вирішальну роль у створенні нових знань, в Україні, на жаль, фінансування фундаментальних досліджень державою є мізерним, а інновації переважною частиною підприємств не затребувані. Виняток становлять науково-дослідні роботи, які є безпрограшними в комерційному відношенні, наприклад, такі, що можуть одразу без суттєвих інвестицій бути впровадженими у виробництво і забезпечити миттєву віддачу.

Крім того, при отриманні коштів на наукові дослідження і технічні розробки основна сума виділених коштів призначена для безпосереднього виконання робіт. Це забезпечує працівників ВНЗ додатковим заробітком, але сума коштів, яка може бути використана для покриття потреб ВНЗ у цілому, є незначною.

По-друге, несприятлива демографічна ситуація та падіння народжуваності протягом 1984–2002 років обумовили поступове зменшення числа випускників загальноосвітніх шкіл і, відповідно, – скорочення абітурієнтів. При незмінних або навіть збільшуваних обсягах державного замовлення на підготовку фахівців це стало причиною зменшення кількості студентів, які навчаються на умовах контракту, що зменшує доходи ВНЗ. У регіональних ВНЗ ця проблема додатково загострюється внаслідок достатньо великого від'їзду випускників місцевих шкіл для навчання в інші, великі, міста України.

Від'їзд молоді до великих міст України доповнюється студентською міграцією, яка останнім часом набуває все більших розмірів, посилюючи трудову міграцію. Це призводить до суттєвого збіднення інтелектуального потенціалу України, оскільки переважна більшість випускників, які навчалися за кордоном, як правило, роблять усе, щоб не повернутися додому, де перспективи для працевлаштування та кар'єрного зростання значно нижчі.

Крім падіння народжуваності, міграції молоді та старіння населення, слід відзначити й інші ознаки соціально-демографічної нестабільності, які прямо або опосередковано впливають на вищу школу. До них належать незабезпеченість випускників першим робочим місцем і складнощі працевлаштування за

отриманою у ВНЗ спеціальністю, що несприятливо позначається на мотивації до навчання; погіршення здоров'я нації, що утруднює навчання; відсутність зацікавленості молоді у всебічному розвитку, що призводить до її інертності, перешкоджає соціалізації, стримує самореалізацію тощо. Ці негативні чинники посилюються ідеологічною та політичною нестабільністю. Знецінення старих орієнтирів суспільства та відсутність нових, політичний розкол і непримиренне протиборство політичних партій, слабка керованість суспільними процесами, доповнюючи економічну і соціальну нестабільність, значно примножують напругу в суспільстві.

Таким чином, економічна, соціально-демографічна, ідеологічна та політична нестабільність є причиною цілого комплексу соціально-економічних проблем вищої освіти України. Для більш повного уявлення про їх склад доцільно створити класифікацію проблем вищої освіти. Хоча аналізу цих проблем завжди приділялася велика увага [110; 341], досить часто дослідниками розглядаються лише деякі з проблем, а їх класифікації не приділяється належної уваги. Часто вона здійснюється лише за однією ознакою. Так, одна з небагатьох класифікацій соціальних проблем вищої освіти, яка запропонована Є. Г. Михальновою, побудована на їх групуванні за трьома рівнями – макро-, мезо- і мікро-. При цьому «перший рівень визначає характер і - протиріччя «стикових» систем освіти на світовому (або регіональному в широкому розумінні (наприклад, Європа як регіон)) рівні. Другий рівень сполучений із позиціонуванням вищої освіти у конкретному соціумі, з ефективністю виконання нею своїх соціальних функцій. Третій рівень зачіпає соціальні проблеми суб'єктів освітнього простору, що визначаються їхньою приналежністю до сфери вищої освіти» [218, с. 32].

Очевидно, що соціально-економічні проблеми вищої освіти є складовою частиною загальної сукупності соціально-економічних проблем суспільства. Тому їх класифікація може здійснюватися за тими ж ознаками, що застосовуються для усієї сукупності проблем (залежність проблем від їх суб'єктів; за роллю у розвитку суспільства; за часом дії; за масштабом; актуальністю; рівнем усвідомлення; ступенем розв'язаності і т. д.).

Для кращого розуміння й упорядкування всієї сукупності соціально-економічних проблем вищої освіти і визначення шляхів їх практичного вирішення доцільно зібрати максимальну їх сукупність та систематизувати залежно від сфер безпосереднього прояву проблем і сфер їх вирішення, що має практичний характер. Для наочного представлення соціально-економічних проблем вищої освіти їх доцільно представити двовимірною квадратною матрицею (табл. 1.3).

Матриця містить три рядки та три стовпці. В трьох рядках наведені проблеми в залежності від сфери їх прояву: в першому – ті, які чітко проявляються в сфері вищої освіти, у третьому – такі, що безпосередньо в процесі діяльності ВНЗ не проявляються або проявляються дуже слабо. Вони виникають в інших сферах суспільного життя. У другому рядку містяться проблеми, які проявляються одночасно (хоча з різною силою) і в сфері вищої освіти і в інших сферах.

У стовпцях проблеми розподілені згідно зі сферами їх вирішення: в першому – такі, що вирішуються силами ВНЗ, у другому – ті, розв'язання яких залежить не тільки від вищої освіти, а й від інших сфер. Третій стовпчик містить проблеми, вирішення яких не залежать від вищої освіти, хоча можуть ініціюватися нею.

Запропонована матриця містить дев'ять квадратів. У першому знаходяться проблеми, які проявляються безпосередньо у вищій освіті. Вирішуватися вони мусять також саме в цій сфері. Другий квадрат містить найбільше число проблем, які безпосередньо виявляються у вищій школі. Переважна їх частина пов'язана з недостатнім фінансуванням з боку держави. Але при цьому їх вирішення передбачає і зусилля ВНЗ. До третього квадрата включені проблеми, що проявляються у вищій школі, але остання на них практично не має впливу, оскільки ці проблеми формуються поза нею.

Запропонована матриця дозволяє виокремити ті проблеми, розв'язання яких суспільство має покладати тільки на вищу освіту, і ті, що вимагають спільної участі у вирішенні, а також підібрати методи вирішення проблем.

Не зупиняючись на інших проблемах, зазначимо, що наведену матрицю не можна розглядати як повну й остаточно сформовану. До неї увійшли соціально-економічні проблеми вищої освіти, які обговорюються найчастіше.

Таблиця 1.3

Матриця соціально-економічних проблем вищої освіти (розроблено автором)

СФЕРИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ			
		СФЕРА ВИЩОЇ ОСВІТИ	ІНШІ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА
СФЕРИ БЕЗПОСЕРЕДНЬОГО ПРОЯВУ ПРОБЛЕМ	СФЕРА ВИЩОЇ ОСВІТИ	1. Застарілий зміст навчання, його перевантаження наукоподібним, відірваним від реальних потреб матеріалом 2. Соціально-психологічні проблеми молоді, що стосуються соціалізації, самоствердження особистості, формування соціальної зрілості, організаторських навичок, уміння працювати з людьми і в команді тощо 3. Незначне застосування економічних методів управління	1. Невідповідність рівня зарплати складності, відповідальності та значущості праці викладачів 2. Необхідність підвищення матеріальної зацікавленості працівників ВНЗ 3. Недостатня кваліфікація викладачів 4. Завеликий середній вік викладачів 5. Необхідність залучення молоді до науково-педагогічної роботи 6. Великий обсяг навчального навантаження викладачів 7. Наявність хабарництва у ВНЗ 8. Низький соціальний статус працівників ВНЗ 9. Проблеми соціально-психологічної адаптації студентів у ВНЗ 10. Соціально-економічні проблеми студентства (соціальні стипендії, підтримка молодих сімей)
	ІНШІ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА	1. Стимулювання студентів до свідомої самоосвіти і постійного потягу до знань 2. Слабкий вплив на студентів з метою формування високих духовних запитів та естетичного смаку 3. Недостатній рівень виховної роботи	1. Хронічне недофінансування вищої освіти 2. Скорочення чисельності абітурієнтів і студентів унаслідок демографічної кризи 3. Невідповідність системи підвищення кваліфікації та перепідготовки викладачів сучасним вимогам 4. Соціальні та педагогічні проблеми студентів, пов'язані з їхніми індивідуальними можливостями навчання та виховання
	ІНШІ СФЕРИ СУСПІЛЬСТВА	1. Необхідність переходу до парадигми, в основі якої лежить компетентнісний підхід 2. Недостатній ступінь гуманізації та гуманітаризації 3. Недостатні практичні навички випускників за отриманою спеціальністю	1. Недооцінка діяльності ВНЗ для соціально-економічного розвитку 1. Недостатній рівень забезпечення доступності освіти 2. Нерівні можливості отримати бажану спеціальність унаслідок нерівномірного розподілення ВНЗ і ліцензійного обсягу по країні

У подальшому дана матриця повинна доповнюватися й уточнюватися. Частина проблем може бути представлена в іншому розрізі або формулюванні, деякі з них можуть бути узагальнені.

Переважає більшість проблем, причому найбільш важливих, так чи інакше пов'язана з соціально-трудовими відносинами, які в системі суспільних відносин є ключовими. Безпосередньо належать до соціально-трудових відносин, що виникають з приводу винагороди за працю у вищій школі України, такі проблеми: невідповідність рівня заробітної плати складності, відповідальності та значущості праці науково-педагогічних працівників; необхідність впровадження дієвих систем матеріального стимулювання; наявність хабарництва у ВНЗ; низький соціальний статус працівників ВНЗ. До проблем у сфері соціально-трудових відносин з приводу використання, організації й ефективності праці належать: необхідність суттєвого поліпшення якості підготовки фахівців; великий обсяг навчального навантаження науково-педагогічних працівників; застарілий зміст навчання, його перевантаження наукоподібним, відірваним від реальних потреб матеріалом; недостатні обсяги та ефективність науково-дослідницької діяльності ВНЗ; низький рівень інтеграції освіти, практики і науки; недостатній рівень виховної роботи; слабкий вплив на студентів з метою стимулювання студентів до свідомої самоосвіти та постійного потягу до знань, формування високих духовних запитів та естетичного смаку тощо. З найманням та розвитком робочої сили пов'язані такі проблеми, як недостатня кваліфікація науково-педагогічних працівників; зavelикий середній вік викладачів; необхідність залучення молоді до науково-педагогічної роботи; невідповідність системи підвищення кваліфікації та перепідготовки викладачів сучасним вимогам.

Особливе місце серед соціально-економічних проблем, як уже зазначалося, займає хронічне недофінансування вищої освіти, яке обумовлює найбільше число ускладнень і породжує велику кількість інших різнопланових проблем. Воно є причиною низького рівня заробітної плати працівників ВНЗ, старіння матеріально-технічної бази ВНЗ, об'єкти якої потребують термінового ремонту й оновлення, нестачі необхідної комп'ютерної техніки та програмного

забезпечення, занепаду соціальної інфраструктури, зниження обсягів наукових досліджень тощо. Дану проблему загострює необхідність виконання стратегічного завдання суттєвого підвищення якості вищої освіти, яке також вимагає додаткових коштів. Через скрутний фінансовий стан у переважній більшості ВНЗ виникають утруднення з покриттям навіть поточних платежів за спожиту електроенергію, природний газ, послуги зв'язку, а іноді – і з виплатою заробітної плати. Це змушує ВНЗ розробляти і впроваджувати заходи, спрямовані на покращення ситуації, більшість із яких пов'язана з економією коштів, оскільки зростання власних доходів, як уже зазначалося, є малоімовірним.

Обмежене фінансування ВНЗ, особливо регіональних, призвело до суттєвого скорочення, а в деякі періоди – і до повного зникнення витрат на проведення ремонтів, придбання обладнання, його експлуатацію, матеріально-технічне забезпечення тощо. І хоча витрати на заробітну плату також зменшувалися, це відбувалося меншою мірою, ніж за іншими статтями, оскільки без науково-педагогічних працівників і певної кількості обслуговуючого персоналу здійснення навчально-виховного процесу просто неможливе. Через це питома вага заробітної плати підвищувалася. Чим гірше фінансувалися ВНЗ, тим більшою за інших рівних умов була частка витрат на оплату праці у загальних витратах. В умовах кризової ситуації, коли всі інші витрати різко скорочуються, у багатьох ВНЗ питома вага заробітної плати з нарахуваннями на неї у загальних витратах досягає 80 %.

В умовах нестачі коштів і подальшої неможливості скорочення витрат за статтями, які ледь фінансуються, перед ВНЗ постає завдання вишукування резервів зменшення витрат на заробітну плату, тим більше що воно «автоматично» забезпечує додаткову економію за рахунок величини нарахувань на заробітну плату. Оскільки зменшення фонду оплати праці навчально-допоміжного персоналу відбувалося неодноразово, економія має досягатися, в основному, за рахунок заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Таким чином, виникає протиріччя. З одного боку, необхідність вирішення соціально-економічних проблем, застаріла матеріально-технічна база та

соціальна інфраструктура ВНЗ, а також завдання підвищення якості вищої освіти вимагають значного збільшення обсягів фінансування, а з другого, скудність державного бюджету, вкрай обмежені можливості залучення коштів фізичних та юридичних осіб і проблеми з поточними платежами змушують ВНЗ вдаватися до найжорстокішої економії. Оскільки скорочення витрат за переважною більшістю статей уявляється сумнівним, а основна частина витрат припадає на заробітну плату, резерви економії можуть вишукуватися лише за цією статтею. Це підтверджується тривалою практичною роботою багатьох ВНЗ, спрямованою на розробку заходів зі зменшення витрат.

Але скорочення витрат на заробітну плату ще більше загострить комплекс соціально-економічних проблем. Передусім, це стосується невідповідності рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників складності, відповідальності та значущості їхньої праці. Слід відзначити і великий обсяг навчального навантаження, для зниження якого потрібне збільшення чисельності викладачів, а відповідно – додаткові витрати на їх заробітну плату.

Підвищення рівня оплати праці передбачає і чималий середній вік викладачів та необхідність залучення молоді до науково-педагогічної роботи. Завдання суттєвого поліпшення якості підготовки фахівців також вимагає встановлення додаткових матеріальних стимулів, які б дозволили підвищити зацікавленість працівників у більш ефективній роботі.

Вирішення розглядуваних соціально-економічних, а також інших проблем передбачає не скорочення, а навпаки – збільшення витрат ВНЗ на заробітну плату. У цьому ж напрямку діють і інфляційні процеси, які обумовлюють здійснення індексації заробітної плати і, відповідно, – необхідність додаткового фінансування. Тобто необхідність жорсткої економії, яка може забезпечуватися за рахунок скорочення витрат на заробітну плату, суперечить вирішенню назрілих соціально-економічних проблем, що передбачає збільшення витрат на заробітну плату.

Таким чином, у вищій освіті склалася вкрай суперечлива ситуація. З одного боку, підвищення рівня заробітної плати, скорочення середньорічного обсягу навчального навантаження, а також вирішення інших соціально-

економічних проблем, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами, передбачає збільшення фінансування. З іншого – нестача коштів змушує ВНЗ вдаватися до жорсткої економії, у тому числі і за рахунок скорочення витрат на оплату праці. Графічно причинно-наслідковий комплекс соціально-економічних проблем, пов'язаних з утриманням персоналу ВНЗ, наведений на рис. 1.6.

Слід підкреслити, що ці та інші проблеми вищої освіти виходять далеко за межі галузі. Їх негативний вплив розповсюджується на все суспільство. Розв'язання даного комплексу проблем передбачає можливість знаходження додаткових коштів для підвищення рівня заробітної плати, скорочення обсягу навчального навантаження викладачів та встановлення стимулів, які б орієнтували працівників ВНЗ на підвищення ефективності своєї діяльності. А вирішення проблем фінансування вимагає розробки антикризового механізму, який би в умовах скрутного фінансового становища, коли всі резерви вичерпані, а коштів все одно не вистачає, давав би можливість ВНЗ вдаватися до «запасних» методів зниження величини своїх витрат.

Низка соціально-економічних проблем, пов'язаних із соціально-трудовими відносинами, що поглиблюються хронічним державним недофінансуванням вищої освіти та обмеженими можливостями отримання позабюджетних коштів, вимагає розробки адекватного механізму, який дозволяв би оперативно аналізувати соціально-економічний стан ВНЗ і розробляти відповідні управлінські рішення. Розглядувані проблеми можуть бути вирішені за рахунок модернізації механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. Незважаючи на наявність теоретичних і практичних розробок у промисловості й інших галузях економіки, у вищій освіті вдосконаленню даного механізму до останнього часу належна увага не приділялася. Разом з тим, регулювання оплати праці працівників вищої освіти є однією з найважливіших і одночасно – найбільш складних елементів управління персоналом і системи управління ВНЗ у цілому.

Слід зазначити, що регулювання є однією з найменш розроблених функцій управління оплатою праці у вищій освіті України. Але саме ця функція, на нашу думку, дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на різноманітні трудові та

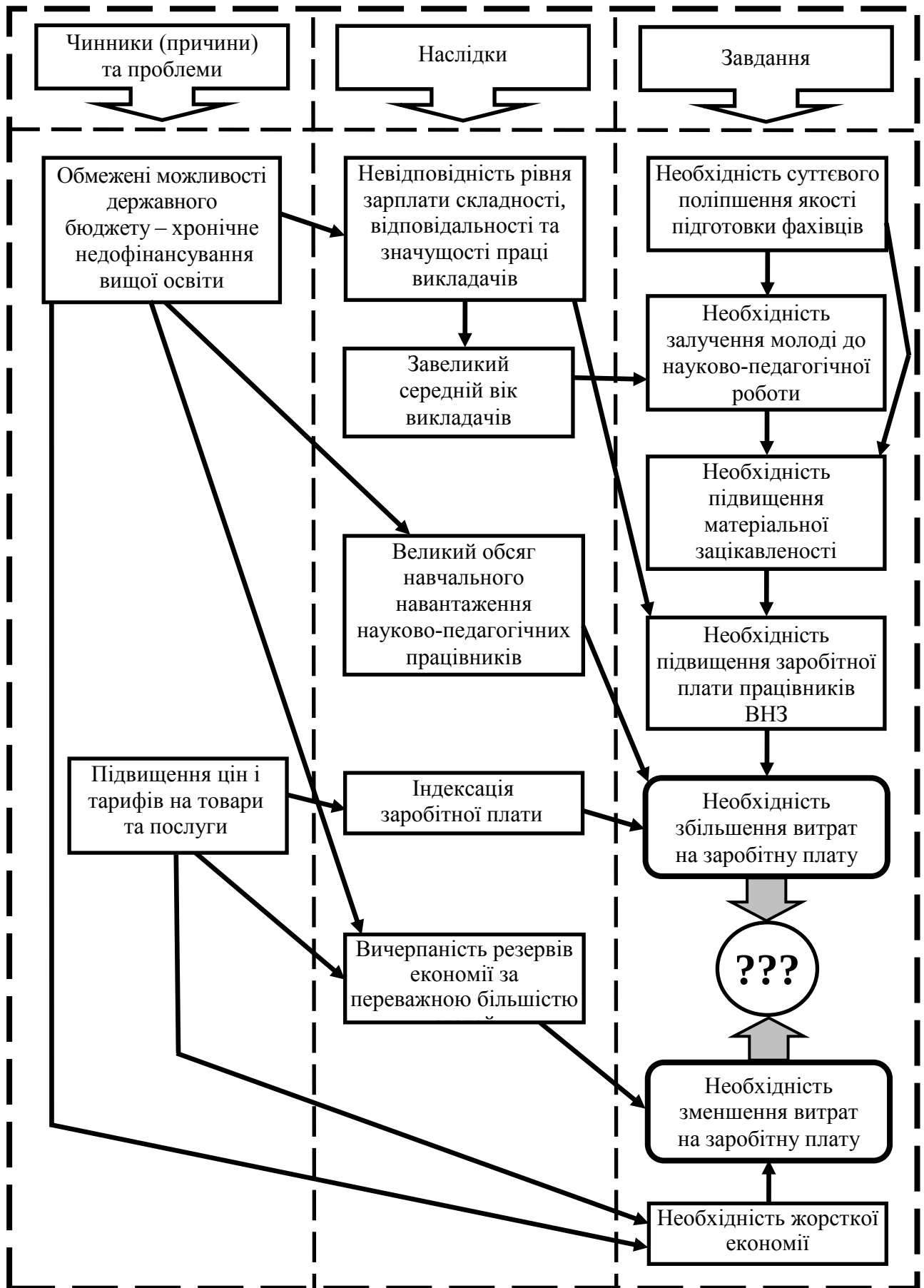


Рис. 1.6. Причинно-наслідковий комплекс соціально-економічних проблем, пов'язаних з утриманням персоналу ВНЗ (розроблено автором)

економічні процеси, пов'язані з формуванням рівня заробітної плати працівників, їх стимулюванням, визначенням оптимального розміру фонду оплати праці, раціональним використанням коштів в умовах складного фінансового стану ВНЗ.

Розглянуті проблеми, які безпосередньо або опосередковано пов'язані з соціально-трудовими відносинами в системі вищої освіти, а також із фінансовим станом ВНЗ, створюють сукупність об'єктивних передумов створення механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. В систематизованому вигляді вони можуть бути представлені трьома групами (рис. 1.7).

Перша група передумов пов'язана з тим, що науково-педагогічні працівники є головним ресурсом ВНЗ, якому повинна приділятися особлива, підвищена увага. Тут слід виділити три моменти.

По-перше, науково-педагогічні працівники являють собою основну категорію працівників, які безпосередньо організують і забезпечують здійснення навчально-виховного процесу та наукових досліджень, виконують основні, найбільш трудомісткі роботи. Чисельність та особливості складу і стану науково-педагогічних працівників багато в чому визначають можливості ВНЗ з навчання студентів за певними напрямками підготовки та спеціальностями, розширення обсягів підготовки фахівців, викладання специфічних дисциплін, що необхідні для поглибленого вивчення певних аспектів майбутньої професії і включаються до вибіркового частин навчальних планів. Крім того, вони детермінують напрями проведення науково-дослідних робіт і шляхи подальшого розвитку ВНЗ, потребу в тому чи іншому обладнанні, програмному забезпеченні тощо.

По-друге, кількісні й якісні характеристики викладацького складу та ефективність його використання визначають якість підготовки фахівців, імідж і конкурентоспроможність ВНЗ. Активні, прогресивно налаштовані викладачі, які приділяють постійну увагу пошуку нових методів навчання, науковій роботі, беруть участь у вирішенні науково-технічних, соціально-економічних, екологічних та інших проблем ВНЗ, підприємств та організацій своїх регіонів і залучають до цієї роботи студентів, тим самим підвищують якість підготовки фахівців, сприяють формуванню якісного людського інтелектуального капіталу. Велика питома вага науково-

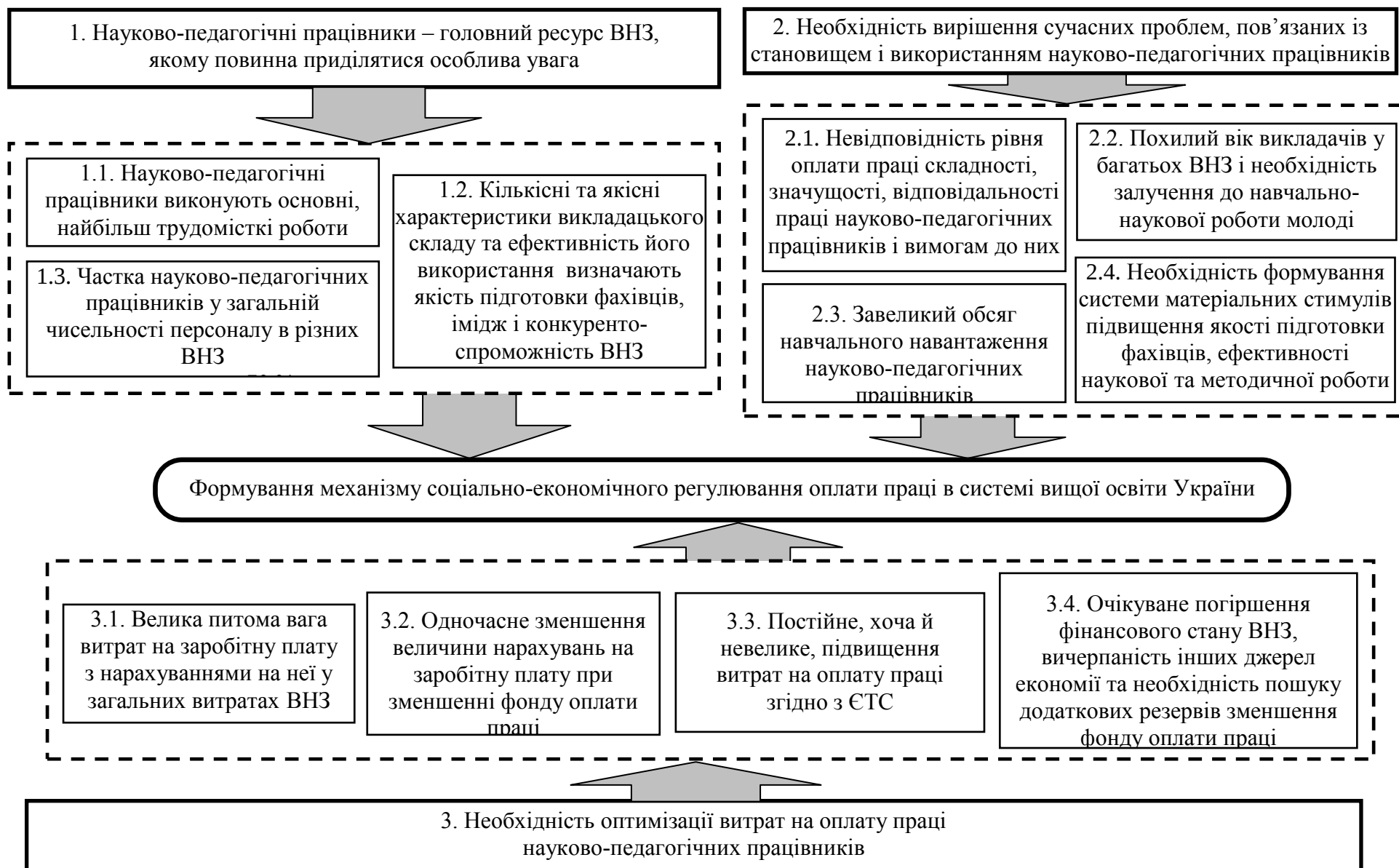


Рис. 1.7. Соціальні та економічні передумови формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті України (розроблено автором)

педагогічних працівників з науковими ступенями та вченими званнями, наявність у ВНЗ академіків, заслужених діячів науки і техніки суттєво поліпшують імідж ВНЗ, приваблюють до них молодь, пресу, замовників науково-дослідних робіт. Популяризація досягнень відомих викладачів у різних сферах науки і техніки також сприяє підвищенню цікавості до ВНЗ з боку громадськості.

По-третє, важливим моментом є те, що науково-педагогічні працівники, які беруть участь у навчальному процесі та науково-дослідній роботі, як правило, становлять значну частину персоналу ВНЗ. У 2015 році частка викладачів у загальній чисельності працівників більшості ВНЗ коливалася біля 50 %. Так, у Київському національному лінгвістичному університеті вона дорівнювала 56,2 % [395], Житомирському державному технологічному університеті – 51,5 % [97], Східноєвропейському національному університеті імені Лесі Українки – 48,1 % [396], Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова – 47,8 % [98] і т. д. Разом з тим, діапазон співвідношень між чисельністю викладачів та іншого персоналу може бути великим. Наприклад, у 2015 році частка науково-педагогічних працівників у Вінницькому національному медичному університеті ім. М. І. Пирогова становила 83,1 % [96], а в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого – лише 31,0 % [99].

Слід підкреслити, що правильніше розглядати та аналізувати не чисельність науково-педагогічних працівників і персоналу в цілому, а кількість штатних посад. Це пов'язане з тим, що і науково-педагогічні працівники, і представники інших категорій працюючих можуть займати не одну штатну посаду, а бути оформленими на частку ставки або, навпаки, – більш ніж на одну ставку. Останнє є достатньо розповсюдженим явищем, оскільки у зв'язку з незначними розмірами оплати праці ВНЗ, намагаючись утримати потрібних працівників, крім основної посади, їх також оформляють на роботу за сумісництвом.

Друга група соціально-економічних передумов формування системи регулювання оплати праці у вищій освіті України обумовлена необхідністю вирішення сучасних проблем, пов'язаних із становищем і використанням науково-педагогічних працівників. Тут треба виділити чотири моменти.

По-перше, праця науково-педагогічних працівників має певні особливості, до яких належать складність, творчий характер, інноваційність, висока емоційна напруженість тощо [193, с. 38–72]). Для неї характерні тривала професійна підготовка, високі вимоги, що стосуються навчальної, методичної, наукової та виховної діяльності, значні зусилля з постійного активного пошуку новітньої інформації тощо. Праця науково-педагогічних працівників має гетерогенний характер і одночасно втілює педагогічну, наукову, винахідницьку, інформаційну, організаторську та управлінську діяльність. Ці особливості праці вимагають від науково-педагогічних працівників високої кваліфікації й ерудиції, творчого підходу, педагогічної майстерності та організаторських навичок, вміння працювати з молоддю, постійного навчання та роботи над собою, уміння швидко переключатися з одного виду робіт на інший. Рівень існуючої заробітної плати не відповідає складності та емоційній напруженості праці науково-педагогічних працівників, їх професійній підготовці, змушує науково-педагогічних працівників працювати в декількох ВНЗ, інколи не за своїм фахом, що негативно впливає на виконання ними не тільки методичної, наукової та організаційної, а й навчальної роботи.

Друга передумова полягає в тому, що науково-педагогічний персонал у багатьох ВНЗ має похилий вік. Особливо це стосується викладачів з науковими ступенями та вченими званнями. На даній проблемі неодноразово акцентували увагу керівники Міністерства освіти і науки, наукові, політичні та громадські діячі. Ректори майже всіх ВНЗ у зв'язку із завеликим середнім віком науково-педагогічних працівників, особливо викладачів з науковими ступенями та вченими званнями, вважають омолодження кадрового складу одним з найважливіших завдань [83; 230].

Недостатній рівень заробітної плати разом з досить великим терміном і значними зусиллями, які необхідно докласти для здобуття наукового ступеня кандидата чи доктора наук, суттєво утруднюють залучення до науково-педагогічної праці талановитої молоді. Крім того, значний вплив на молодь має можливість одразу після здобуття вищої освіти чи захисту дисертацій отримувати заробітну плату вищу, ніж в перші роки у ВНЗ. Прикладом може

бути вплив докторів та кандидатів наук до підприємств нафтогазової промисловості, де заробітна плата у 5–6 разів вища, ніж у ВНЗ [104].

Третьою передумовою, яка пов'язана зі становищем та використанням науково-педагогічних працівників, є проблема встановлення максимального обсягу їхнього навчального навантаження. Статтею 56 нового Закону України «Про вищу освіту», прийнятого у 2014 році [87], передбачено, що починаючи з 1 вересня 2015 року максимальне навчальне навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника не може перевищувати 600 годин на навчальний рік (до цього граничний обсяг становив 900 год.). Разом з тим, скорочення навантаження може відбуватися і поетапно.

Зменшення максимального навчального навантаження з 900 до 600 год. покращує умови для виконання науково-педагогічними працівниками наукової та методичної роботи, але ще більше ускладнює фінансовий стан ВНЗ. Це пояснюється тим, що за незмінної загальної трудомісткості навчальної роботи виникає необхідність залучення до навчально-виховного процесу додаткової кількості викладачів. Але у п. 7 прикінцевих та перехідних положень нового Закону України «Про вищу освіту» чітко зазначено, що зменшення максимального навчального навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника до 600 годин на навчальний рік не є підставою для збільшення чисельності штатних одиниць [87]. Незважаючи на можливість скорочення аудиторних годин до 33 % [170], у багатьох ВНЗ виникає нестача штатних посад, оскільки фактична потреба не покривається їх нормативною кількістю, що розрахована за нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника [272]. Це ускладнює регулювання оплати праці, особливо тієї її частини, що фінансується за рахунок коштів спеціального фонду.

Четверта передумова – необхідність підвищення мотивації науково-педагогічних працівників до творчої, продуктивної праці. Значна увага, яка у цей час приділяється поліпшенню якості підготовки фахівців, покращенню наукової, методичної, виховної роботи у ВНЗ, а також залученню до наукової роботи студентів, обумовлює необхідність підвищення зацікавленості науково-педагогічних

працівників в отриманні відповідних результатів. Разом з тим, відсутність достатніх стимулів до підвищення ефективності роботи викладачів у підсумку стримує інноваційний розвиток як окремих галузей, так і економіки країни в цілому. Низький рівень оплати праці спричиняє формальне ставлення досить великої частини науково-педагогічних працівників до виконання своїх обов'язків за принципом «як нам платять, так ми і працюємо». Це вимагає розробки системи матеріальних стимулів, які б спрямовували зусилля науково-педагогічних працівників на підвищення ефективності своєї роботи.

Третя група соціально-економічних передумов формування системи регулювання оплати праці у вищій освіті охоплює моменти, пов'язані з необхідністю оптимізації витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників у контексті фінансових проблем ВНЗ. Одночасно при оптимізації в обов'язковому порядку має враховуватися необхідність суттєвого поліпшення стимулювання праці викладачів вищої школи.

Перша передумова, що включена в дану групу, пов'язана з тим, що частка витрат на заробітну плату в сумі загальних витрат ВНЗ, як уже зазначалося, завжди була і у теперішній час залишається найбільшою. За часів СРСР у другій половині 1960-х і в 1970-ті роки питома вага витрат на заробітну плату становила приблизно 45 % [370, с. 102]. У другій половині 1980-х років у ВНЗ Мінвузу УСРСР частка витрат на заробітну плату коливалася приблизно в межах 40–46 % [388, с. 133]. У другій половині 1990-х років, як показав здійснений автором вибірковий аналіз діяльності ВНЗ за матеріалами Державної інспекції навчальних закладів Міністерства освіти і науки України, ця величина коливалася від 40 % (Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченка у 1996 році) до 78–79 % (Українська інженерно-педагогічна академія у 1997 році, Приазовський державний технічний університет у 1997 і 1998 роках).

Останнім часом результати аналізу структури витрат в економічній літературі не наводилися, хоча це питання є не тільки цікавим в теоретичному плані, а може бути корисним і для практичної роботи окремих ВНЗ та вищої освіти в цілому. З цього приводу є лише окрема інформація в різних джерелах

[21, с. 332; 390, с. 29]. У теперішній час у різних ВНЗ питома вага заробітної плати з нарахуваннями коливається в широкому діапазоні. Так, у Херсонському державному університеті вона дорівнює 38,9 % (розраховано за [102]; [149]), у Черкаському національному університеті імені Богдана Хмельницького – 63, 5 % (розраховано за [148]; [101]), у Львівському національному університеті ім. Івана Франка – 70,9 % (розраховано за [100]; [146]), в Одеському державному університеті внутрішніх справ – 81,8 % [147].

Зрозуміло, що розмір середньомісячної заробітної плати науково-педагогічного працівника значно перевищує величину заробітної плати обслуговуючого персоналу. Наприклад, у Донецькому національному університеті в I кварталі 2010 року середньомісячна заробітна плата науково-педагогічних працівників перевищувала відповідну заробітну плату обслуговуючого персоналу в 2,4 раза, а середню по університету – в 1,4 раза [103, с. 73].

Друга передумова, пов'язана з оптимізацією витрат на оплату праці, що робить необхідним розробку і впровадження механізму соціально-економічного регулювання останньої, полягає в тому, що у теперішній час нарахування на заробітну плату становлять значну величину. В останні роки вона становить 36–37 %. У зв'язку з цим скорочення витрат на заробітну плату, як уже зазначалося, є найбільш вигідним, оскільки воно додатково «автоматично» зменшує суму нарахувань на заробітну плату.

Третя передумова – підвищення заробітної плати та витрат ВНЗ за відповідною статтею внаслідок впровадження в Україні Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери. Постійне, хоча й невелике, підвищення оплати праці працівників бюджетної сфери також привертає увагу до проблеми регулювання витрат на неї. Це буде мати більше значення при встановленні тарифної ставки I розряду на рівні мінімальної заробітної плати.

Остання, четверта, передумова полягає у можливому погіршенні фінансування ВНЗ, що обумовлюватиме необхідність пошуку додаткових джерел економії коштів. В умовах економічної, соціальної та політичної нестабільності

ВНЗ України не варто очікувати збільшення бюджетного фінансування. Разом з тим, внаслідок демографічного спаду і зменшення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл ВНЗ скорочують обсяги підготовки за рахунок юридичних та фізичних осіб, що призводить до ускладнення їхнього фінансового стану.

Все викладене підтверджує, що на даний момент в Україні сформувалася ціла низка проблем, пов'язаних з оплатою праці персоналу ВНЗ, що створюють передумови для розробки механізму соціально-економічного регулювання оплати праці.

Особливе значення розробка такого механізму має в умовах посилення автономії ВНЗ. В Законі України «Про вищу освіту» під автономією ВНЗ розуміється «самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, самостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом» [87].

Університетська автономія означає, передусім, академічні свободи, що охоплюють свободу викладання (можливість ВНЗ самим формувати освітні та наукові програми, самостійно визначати форми організації навчального процесу, переліки обов'язкових і вибіркового дисциплін, критерії оцінювання знань, зміст навчальних дисциплін, методи навчання, форми подачі матеріалу студентам, незалежність викладачів від політичної та економічної влади і т. д.), досліджень (самостійне визначення напрямів, тем, змісту, концепцій, гіпотез, методів наукових розвідок, свобода інформації, право вільно обговорювати й оприлюднювати результати досліджень), свободу навчання (можливість здобувати освіту за бажаним напрямом підготовки та спеціальністю, самостійно обирати форми навчання, курси, викладачів, право на офіційне засвідчення отриманих знань та здобутої кваліфікації тощо).

При цьому змінюється роль викладача. Він, крім керівництва навчальним процесом, повинен створювати умови для саморозвитку студента, удосконалення його умінь та практичних навичок, які застосовуватимуться в навчально-пізнавальній, а потім – і у професійній діяльності, формування здатності

орієнтуватися у морі інформації, планувати та організовувати свою навчальну роботу, прагнення до творчої активності. Науково-педагогічний працівник має бути не просто транслятором інформації, а стати консультантом, координатором, експертом, помічником, модератором, організатором сумісної зі студентом багатогранної діяльності. Робота зі студентом має базуватися на розумінні того, що викладач і студент – рівноправні учасники освітнього процесу. Наріжним каменем для викладача має стати компетентнісний підхід до процесу та результатів освіти, а головним завданням – формування у студентів холістичного світогляду та цілої низки компетенцій: професійної, інформаційної, комунікаційної тощо.

Для виконання цієї складної ролі науково-педагогічний працівник повинен мати глибоку професійну, педагогічну, психологічну підготовку, організаторські здібності, а головне – він сам має бути носієм тих компетенцій, які формує у студента. Це ставить перед викладачем нові завдання, значно підвищує вимоги до нього. Але така нова роль викладача дисонує з його заробітною платою, соціальним статусом, можливостями підвищення кваліфікації та самовдосконалення.

Академічні свободи – лише певна частка університетської автономії. В Лісабонській декларації «Університети Європи після 2010 року: різноманіття при єдності цілей» указані такі складові автономії ВНЗ: академічна автономія, фінансова автономія (виділення бюджету єдиною сумою), організаційна автономія (організаційна структура університетів) та автономія в сфері кадрової політики (наймання, заробітна плата та просування по службі) [414]. Важливим елементом при цьому є фінансова автономія. Зауважимо, що вона полягає не тільки у бюджетному фінансуванні єдиною сумою, а означає також «незалежність вищих навчальних закладів від держави, інших суспільних чи політичних сил у прийнятті рішень про їх внутрішнє адміністрування, фінансове управління» [172], виключення зовнішнього «втручання (зі сторони органів управління або інших організацій) у питання внутрішньої організації й управління, розподілу фінансових ресурсів, отриманих із позабюджетних джерел, найму персоналу» [379].

Л. Ю. Грудцина розширює і доповнює фінансову автономію ВНЗ, називаючи її фінансово-економічною автономією. До останньої вона відносить самостійне

формування бюджету вузу; свободу у розподілі та витрачанні коштів у рамках загальної суми, виділеної державою; отримання і самостійне витрачання коштів з недержавних джерел; встановлення системи оплати персоналу; проведення фінансових операцій, включаючи отримання і надання кредитів; контроль фінансово-економічної діяльності вузу за досягнутими результатами [54, с. 46].

Н. О. Давидова замість фінансової застосовує термін «економічна автономія», яка характеризується можливістю прийняття рішень з адміністрування та фінансового менеджменту, зокрема поширення різних форм залучення та розподілу коштів, здатністю до самофінансування завдяки отримуваним коштам від фізичних та юридичних осіб у формі плати за навчання, наявністю умов для кредитування (боргового фінансування) і диверсифікації джерел надходження коштів, здатністю ефективно володіти та користуватися земельними ділянками та будівлями, а також процедурами і формами звітності [58, с. 91].

Новий Закон України «Про вищу освіту», прийнятий у 2014 році, суттєво розширює фінансово-економічну автономію ВНЗ. Останні набувають право «приймати на роботу педагогічних, наукових, науково-педагогічних та інших працівників», «формувати та затверджувати власний штатний розпис» (стаття 32 Закону). Передбачається дозволити ВНЗ розміщувати кошти спеціального фонду не на рахунках Держказначейства, а на депозитних рахунках державних банків.

ВНЗ, які мають статус національного, можуть самостійно «визначати норми часу навчальної та іншої роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників», «здійснювати перерозподіл нормативів чисельності осіб, які навчаються, на одну посаду науково-педагогічного працівника за спеціальностями однієї галузі знань з урахуванням результатів наукової діяльності працівників». Крім того, вони мають право «отримувати на пріоритетних засадах фінансування для придбання наукового і навчального обладнання, комп'ютерних програм тощо за рахунок державного бюджету» (ст. 29 Закону).

Дослідницький університет може самостійно «встановлювати нормативи чисельності осіб, які навчаються, на одну посаду науково-педагогічного та наукового працівника», «визначати статті та обсяги витрат власних надходжень»,

«у межах визначених в установленому порядку коштів загального фонду на оплату праці та в межах наявних у вищому навчальному закладі власних надходжень самостійно формувати і затверджувати штатний розпис науково-педагогічних, наукових, педагогічних та інших працівників, у тому числі визначати штатні нормативи, найменування та чисельність посад працівників відповідно до структури вищого навчального закладу» (ст. 30 Закону).

Відзначимо дві проблеми, які стосуються реалізації фінансової автономії ВНЗ. Перша – побоювання, що надання ВНЗ більших прав і можливостей щодо фінансової діяльності призведе до скорочення державного фінансування автономних університетів. Так, на небезпеку, пов'язану зі зменшенням фінансування державою автономних освітніх закладів, у зв'язку з чим виникає загроза їхньої стабільності та ефективному відтворенню потенціалу, а також на необхідність «належного державного фінансування незалежно від рівня автономності тих чи інших університетів» в Україні, звертає увагу і А. Ф. Павленко [254, с. 9]. У доповіді з проблем і перспектив вищої освіти, підготовленій ОЕСР, питання забезпечення фінансової стійкості університетів при збільшенні їх автономії та скороченні державного фінансування в умовах ринкової економіки є одним з центральних [238].

У теперішній час у багатьох країнах світу державному фінансуванню належить домінуюча роль [159, с. 234]. Невипадково в «Ольвійській декларації університетів», прийнятій в Ялті на Міжнародній конференції «Ольвійський форум – 2009», записано, що «університетська автономія передбачає права університету на ... визначення планів прийому студентів, аспірантів, докторантів із достатнім державним фінансуванням, що відповідає міжнародним практикам...» [379].

Друга проблема пов'язана з практичною реалізацією здобутих університетами прав, які вимагають відповідного правового, методичного й іншого забезпечення. З цього приводу Міністр освіти і науки України С. М. Квіт зазначив, що реальна автономія вищих навчальних закладів, зокрема фінансова, потребує внесення змін до низки нормативних актів [119]. Крім того, щоб фінансове самоуправління ВНЗ не відбувалося в ручному режимі, важливо забезпечити

університети спеціальним інструментарієм, який в умовах автономії та підвищення відповідальності ВНЗ за стабільність свого фінансового стану дозволив би їм усвідомлено регулювати свою діяльність, приймати обґрунтовані рішення щодо внутрішньоуніверситетського управління. ВНЗ повинні мати більш «широкий набір інструментів фінансового забезпечення своєї автономії», які б дозволили їм «більш ефективно управляти своїми фінансами та активами з метою забезпечення довготривалої фінансової стійкості» [159, с. 237].

Надання ВНЗ більшої самостійності у прийнятті рішень щодо навчального процесу, наукової, фінансової діяльності, організації роботи з персоналом, включаючи його оплату, обумовлює нагальну необхідність найскорішого створення відповідного методичного, організаційного, математичного і програмного забезпечення, яке має досить широкий спектр. Воно стосується джерел фінансування, їхньої диверсифікації, формування нових механізмів розподілу і витрачання позабюджетних та отриманих від держави коштів, систем оплати праці персоналу, отримання кредитів тощо. Але для практичної реалізації автономії в умовах сьогоденних реалій першочерговою уявляється модернізація механізму соціально-економічного регулювання оплати праці, який би дозволяв регулювати її з урахуванням фінансового стану ВНЗ.

Слід зазначити, що регулювання є однією з найменш розроблених функцій управління оплатою праці у вищій освіті України. Але саме ця функція, на нашу думку, дозволяє здійснювати цілеспрямований вплив на різноманітні трудові та економічні процеси, пов'язані з формуванням рівня заробітної плати, визначенням оптимального розміру фонду оплати праці, раціональним використанням коштів в умовах складного фінансового стану ВНЗ.

1.3. Соціально-економічне регулювання оплати праці: сутність, економічні, соціальні та організаційні аспекти

Проблеми, пов'язані із заробітною платою, завжди привертали до себе увагу. Її розміри, структура, способи визначення, вплив на ступінь поєднання

інтересів працівників і роботодавців, мають вирішальне значення для розвитку економіки, забезпечення достойного рівня життя населення, підвищення ефективності праці. Заробітна плата формується не сама по собі, не автоматично, а під впливом різноспрямованих чинників і за участю багатьох сил. З метою недопущення стихійного характеру її формування актуальним є створення відповідного ефективного механізму регулювання.

Розуміння сутності заробітної плати, її форм і систем, методів регулювання протягом багатьох століть зазнало значної трансформації (додаток А). Уявлення про заробітну плату еволюціонували разом з розвитком економічної теорії, яка відображала соціально-економічні реалії та суспільну практику. Зрілість теорій заробітної плати визначалася, передусім, соціально-економічними умовами, що існували у суспільстві, а також основними положеннями домінуючої економічної думки, яка в узагальненому вигляді відображала тодішнє соціально-економічне життя і господарську діяльність.

Слід зазначити, що потреба в регулюванні заробітної плати виникла не сьогодні. Вона існує стільки ж, скільки й уявлення про винагороду за працю. У теперішній час загальновизнано, що для того, аби забезпечувалося виконання усіх її функцій, тільки ринкових регуляторів недостатньо. Крім ринкового саморегулювання заробітної плати, необхідною є також активна участь держави.

Теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з регулюванням заробітної плати, обумовлені тим, що остання є однією з найскладніших, але у той же час і найважливіших економічних категорій. Складність заробітної плати пояснює відсутність єдиного погляду на її природу. І це незважаючи на те, що вона є найвагомішим елементом доходу найманих працівників, а також безпосередньо визначає добробут основної маси населення країни, витрати на виробництво та конкурентоспроможність товарів, темпи розвитку економіки.

У теперішній час у вітчизняній науці, а також серед учених інших країн, єдиної думки щодо сутності заробітної плати та її регулювання немає. Про різноманітність і навіть строкатість поглядів на економічну природу заробітної плати певною мірою може свідчити інформація, наведена в додатку А, де

містяться деякі характерні визначення сутності заробітної плати як економічної категорії. З додатку видно, що заробітна плата найчастіше трактується як:

- ціна робочої сили [205; 72, с. 584; 304, с. 105–106; 402 с. 318];
- ціна праці [301, с. 108; 305, с. 30] і т.д.;
- ціна послуг робочої сили [38, с. 23; 49, с. 13];
- ціна послуг праці [206, с. 235; 243, с. 145; 302, с. 176];
- винагорода за працю [91; 141; 309, с. 5; 338, с. 122–124];
- дохід працівника [26, с. 166–167; 402, с. 428];
- частка національного доходу або частка фонду споживання [23, с. 376; 114, с. 165; 197, с. 158].

Основними підходами до розуміння сутності заробітної плати у теперішній час вважається її визначення як ціни товару «робоча сила» або як ціни праці. Крім того, все більшою популярністю користуються комплексні визначення заробітної плати, які розглянуті нижче.

У Радянському Союзі заробітна плата трактувалася лише як ціна робочої сили. Після розпаду СРСР значна частина економістів пострадянських країн стала на позиції західних теоретиків, визнаючи заробітну плату як ціну праці. Таке твердження аргументується тим, що споживання робочої сили в процесі виробництва є процесом праці. З цього робиться висновок, що заробітна плата являє собою ціну, яку роботодавець сплачує працівникові за його працю [305, с. 14].

Разом з тим, нерідким є трактування заробітної плати одночасно і як ціни робочої сили, і як ціни праці. Причому, наприклад, Ю. Є. Кривонос і С. С. Носова це роблять в одній і тій же праці [153; 237, с. 130, с. 227], а В. В. Сєдов – у двох частинах навчального посібника у [314, с. 77] і в [315, с. 89].

З таких визначень і тверджень зовсім незрозуміло, що все ж таки продається і купується – робоча сила чи праця і в чому полягає економічна природа заробітної плати. Це ще раз підтверджує той факт, що заробітна плата є багатоаспектною категорією, якій складно дати однозначне визначення.

Одночасно на пострадянському просторі стала розповсюджуватися думка про те, що на ринку праці продаються не самі праця чи робоча сила, а надаються

послуги праці або робочої сили. На ці послуги і встановлюються ціни. Про те, що саме продається – послуги праці чи робочої сили, однозначної думки також немає.

Так, у відомому підручнику з економічної теорії за редакцією Г. Н. Климка [247] відзначається складність заробітної плати як економічної категорії і показується, що її трактування як вартості та ціни праці, з одного боку, так і вартості та ціни робочої сили, з іншого боку, мають недоліки, які до теперішнього часу залишаються не усуненими. Зокрема, стверджується, що заробітна плата не є ціною праці, оскільки, «по-перше, не видно, як ця ціна встановлюється, адже в момент підписання трудового контракту праці ще немає, а домовленість про величину заробітку є; по-друге, за такої умови створюється видимість неможливості еквівалентного присвоєння (експлуатації). І, нарешті, не показано, як визначається ціна праці. Якщо граничним продуктом, то визначити його у кожному конкретному випадку вкрай складно, і якщо навіть можливо, то тяж тільки після процесу використання праці, а не до того» [247, с. 250]. Разом з тим, «якщо припустити, що заробітна плата – величина вартості робочої сили, то не розкритою стає диференціація в оплаті праці. Висновок про те, що заробітна плата – це ціна, яку підприємець готовий платити за право користуватися робочою силою, реалізація якої і є праця, в межах обумовленого в контракті часу, також потребує конкретизації» [247, с. 250].

М. М. Чепурин, наводячи відомі доводи про те, що праця, яка є функцією самого працівника, витратою його фізичної та розумової енергії в процесі виробництва благ, невіддільна від людини і є формою її життєдіяльності, робить висновок, що праця не може бути об'єктом купівлі-продажу. Щоб продати працю, яка невід'ємна від працівника, треба продати самого працівника. Тому продається і купується не праця, а послуги праці, кількість і якість яких визначаються професійною підготовкою, кваліфікацією, досвідом, сумлінністю працівника і т. д. Ця купівля-продаж виступає у формі найма вільного працівника на певних умовах щодо тривалості робочого дня, посадових обов'язків і т. п. [162, с. 231].

У посібнику з економічної теорії за редакцією С. В. Мочерного зазначається, що «твердження П. Самуельсона про те, що працівники за певну ціну здають свої

послуги в оренду... значною мірою збігається з поглядами К. Маркса, коли він конкретизував своє розуміння продажу робочої сили. Капіталіст, на його думку, купує не що інше, як тимчасове розпорядження робочою силою» [283, с. 226].

Дійсно, К. Маркс у першому томі «Капіталу» пише, що працівник «завжди надає покупцеві користуватися своєю робочою силою або споживати її лише тимчасово, лише на певний термін, оскільки він, відчужуючи робочу силу, не відмовляється від права власності на неї» [205, с. 178]. При цьому К. Маркс зауважує, що власник робочої сили мусить продавати її «постійно лише на певний час, оскільки, якщо б він продавав її цілком раз і назавжди, то він продав би разом з тим самого себе, перетворився б з вільної людини на раба, з товаровласника в товар» [205, с. 178].

А. М. Колот підкреслює, що «у сучасній змішаній економіці, яка ґрунтується на багатоманітності форм власності й господарювання, робоча сила, а точніше – послуги робочої сили, є різновидом товару. Тому трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати» [136, с. 74].

З думкою, що купуються і продаються послуги робочої сили, а не праці, слід погодитися. Первинною є саме робоча сила, яка генерує працю. Праця без робочої сили існувати не може. В основі заробітної плати лежить здатність до праці, яка визначається робочою силою людини. Сама робоча сила не може бути відчуженою, але вона може використовуватися на розсуд її покупця при згоді власника, який передає право використовувати свою робочу силу, за що отримує грошову винагороду у вигляді заробітної плати. Тобто під час праці, яка можлива завдяки наявності у працівника сукупності певних здатностей, його робоча сила нікому не передається і нікуди не зникає. Більше того, під час праці працівники здобувають досвід, удосконалюють навички, розвиваючи тим самим свою робочу силу.

Тут виникає питання про сутність поняття «послуга робочої сили». Трудова послуга зазвичай визначається як результат виробничої, освітянської, лікувальної та інших видів діяльності, але термін «послуга робочої сили» розглядається вкрай рідко.

С. Г. Міхнева, яка досить детально досліджувала сутність трудових послуг робочої сили, характеризує їх як «специфіковані в процесі найму універсальні здібності до праці, які будуть функціонально задіяні в процесі виробництва на конкретному робочому місці конкретного підприємства і за які працівник отримуватиме конкретну винагороду» [221, с. 98]. Акцентуючи увагу на стадії угоди на ринку праці, автор вважає, що трудова послуга – це здібності до праці. На її думку, ці здібності, на відміну від робочої сили, є специфікованими (специфікація відбувається в процесі відбору кандидатів на вакантні місця і означає, що універсальні здібності приміряються до конкретного підприємства, робочого місця та умов праці) й об'єктивізованими (об'єктивізація здійснюється в процесі переговорів роботодавця та кандидата, під час яких конкретизуються характер, умови праці, тобто формалізуються параметри послуги). Акт купівлі-продажу на ринку праці послуг робочої сили набуває специфічної економічної форми найму. Предметом відносин найму є трудова послуга [22, с. 98].

Слід зауважити, що так само, як не може бути об'єктом купівлі-продажу робоча сила, яка є сукупністю здібностей до праці і яка невід'ємна від працівника, не може бути товаром і трудова послуга, якщо її уявляти як «специфіковані в процесі найму універсальні здібності до праці», оскільки ці здібності також не можна відокремити від працівника.

Такий підхід, розвиваючи уявлення про послуги робочої сили, не дозволяє до кінця визначитися з її сутністю. Продається не праця, не послуги праці, не робоча сила як здібності до праці, а послуги робочої сили. Але останні не можна вважати ні універсальними здібностями до праці (які можуть бути застосовані при виконанні робіт, що відповідають підготовці працівника, у будь-якого з цілої низки роботодавців), ні специфікованими та об'єктивізованими здібностями працівника.

Під час купівлі-продажу, що оформлюється трудовим договором, працівникові не виплачуються кошти, а роботодавець не отримує послуги. І певні обов'язки, які будуть виконуватися працівником, і винагорода за їх виконання відбудуться у майбутньому і матимуть, як правило, циклічний характер. Укладаючи угоду, кожна зі сторін бере на себе певні обов'язки й

отримує певні права. Роботодавець отримує право використовувати робочу силу працівника і зобов'язується оплачувати використання цієї робочої сили. Працівник надає свою робочу силу для використання на визначених умовах і здобуває право на отримання плати за це. Плата здійснюється лише після споживання робочої сили, тобто працівник авансує роботодавця.

Таким чином, продається і купується право на використання робочої сили, яке у майбутньому дозволить роботодавцю отримати послуги робочої сили у вигляді певних трудових послуг. Останні являють собою трудові дії працівника, спрямовані на задоволення потреб роботодавця. Самі дії, тобто праця, не можуть купуватися, оскільки праця не має вартості та ціни і не може бути товаром. Трудову послугу робочої сили, таким чином, слід розуміти як право використання робочої сили, яка реалізується під час праці у формі конкретних трудових дій.

Трудова послуга робочої сили має вартість, яка відображає вартість робочої сили, і споживчу вартість, яка виявляється в процесі праці (споживання робочої сили) і полягає у здатності створювати нову вартість. При визначенні та оцінці розміру заробітної плати роботодавця цікавить майбутня вартість доходів від використання робочої сили, працівника – вартість самої робочої сили.

Робоча сила як здатність працівника до праці виражає її потенційні можливості. Але в реальному житті робоча сила використовується у різному ступені. Останнє багато в чому визначає результати праці.

Диференціація в оплаті праці визначається якістю та повнотою використання робочої сили працівника. Якість робочої сили являє собою «сукупність властивостей людини, що виявляються в процесі праці і включають у себе кваліфікацію та особистісні характеристики працівника: його фізіологічні та соціально-психологічні особливості (стан здоров'я, розумові здібності), а також адаптованість, у тому числі гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, профорієнтованість і професійну придатність» [352, с. 75]. Від підготовки працівника, його знань, умінь і навичок залежить, чи може він взагалі виконувати роботу певної складності, а вмотивованістю та інноваційністю працівника багато в чому визначаються результати праці.

Зауваження щодо пояснення диференціації у заробітній платі працівників з однаковим рівнем кваліфікації слід визнати слушним. Але це питання не є нерозв'язним. Пояснити таку диференціацію можна тим, що при продажі робочої сили ступінь її використання неясний і визначається багатьма чинниками. Він проявляється вже після використання робочої сили у вигляді отриманого результату праці.

У багатьох випадках роботодавці з метою стимулювання найбільш повного використання потенціалу працівників заохочують останніх, встановлюючи премії за досягнення певних високих результатів, що збільшує заробітну плату тих, хто забезпечив ці результати. Тому визначати заробітну плату необхідно не просто як ціну послуг робочої сили, а з урахуванням результативності функціонування останньої. Хоча без такого уточнення можна обійтися, оскільки послуги, які надані робочою силою працівників однакової кваліфікації, можуть забезпечувати різні результати, що свідчить про те, що самі послуги є неоднаковими.

Таким чином, слід вважати, що використовується не сама праця, а робоча сила працівника, без якої праці бути не може. Використання робочої сили, приведення її в дію приводить до появи праці. Працівник завдяки своїй робочій силі генерує працю і надає трудові послуги.

Нерозривний зв'язок між робочою силою і працею людини, вплив на них цілого комплексу різноманітних і різноспрямованих чинників суттєво утруднює дефініцію поняття «заробітна плата». Це призводить до одночасного використання декількох підходів при її визначенні.

Так, В. М. Козирев розглядає заробітну плату «в трьох аспектах, які відповідають трьом стадіям руху цього факторного доходу». Він пише, що заробітна плата виступає до процесу праці як ціна робочої сили, під час праці – у вигляді плати за працю, після праці – як особистий дохід [131, с. 168–169]. Такий підхід спрямований на узгодження та «примирення» різних поглядів, використання переваг кожного. Але при цьому, на жаль, не зрозуміло, що ж загальне об'єднує усі визначення, в чому полягає сутність розглядуваної економічної категорії, що саме, в першу чергу, виражає заробітна плата. Тут значною мірою розкривається не економічна природа заробітної плати, а її зовнішні прояви.

Намагання більш повно розкрити сутність заробітної плати все частіше призводить до появи комплексних її трактувань, що містять цілу сукупність визначень. При цьому останні містять по декілька важливих характеристик даної категорії, через що віднести те чи інше визначення до однієї конкретної групи часто досить складно. Це, напевно, пояснюється тим, що для такої непростой, багатогранної та неоднозначної категорії, якою є заробітна плата, складно дати просте стисле визначення. Декілька визначень дозволяють розглянути дану категорію з різних сторін і дати більш повну, комплексну характеристику за рахунок деталізації форм її прояву.

Такий підхід до трактування сутності заробітної плати у сучасній українській економічній літературі є одним з найбільш розповсюджених. Зокрема його дотримуються А. М. Колот [137, с. 11], Д. П. Богиня і О. А. Грішнова [20, с. 75; 52, 274–275], Т. А. Костишина [143, с. 37–38], С. О. Цимбалюк [70, с. 509], М. Б. Махсма [211, с. 91–92], Л. О. Теліщук [343, с. 101–102], І. М. Тимош [346, с. 185–186], Р. В. Тульчинський [358, с. 28–29] та ін.

Так, А. М. Колот виходить з того, що послуги робочої сили є різновидом товару. При цьому для більш повного розкриття сутності заробітної плати він розглядає її з п'яти позицій.

Зокрема він вказує, що, по-перше, заробітна плата є економічною категорією, яка відображає відносини між власником підприємства або його представником і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).

По-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, в грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства в цілому. Джерелом коштів на оплату праці є дохід підприємства.

По-третє, в сучасному товарному виробництві, що базується на найманій робочій силі, заробітна плата є елементом ринку праці, що виступає як ціна, за

якою найманий працівник продає свою робочу силу. Тому заробітна плата виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата є його трудовим доходом, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємства заробітна плата – це елемент витрат на виробництво. Ці витрати включаються до собівартості продукції, робіт (послуг). Одночасно вони є головним чинником забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [137, с. 11].

Крім поняття «заробітна плата», в сучасній економічній та правовій літературі широко застосовується термін «оплата праці». В Законі України «Про оплату праці» [91], незважаючи на загальну назву Закону та назву його окремих статей, в яких застосований термін «оплата праці», визначення дається тільки заробітній платі, а дефініція поняття «оплата праці» відсутня. Терміни «заробітна плата» та «оплата праці» у цьому Законі використовуються як синоніми. Такий підхід, коли ці поняття взагалі не розрізняються, є досить розповсюдженим [256, с. 98; 338, с. 124; 377].

Інколи визнається, що «це рівноцінні поняття, але певна різниця між ними все таки є. При цьому помилково стверджується, що заробітна плата обмежується виплатами з фонду заробітної плати. Але існують заохочувальні виплати, пов'язані певною мірою з трудовими витратами (наприклад, премії за створення та впровадження нової техніки, високу якість продукції тощо). Їх джерелом є не фонд оплати праці, а прибуток підприємства або кошти спеціального призначення та цільових надходжень» [197, с. 158; 368, с. 214].

На наш погляд, відмінність між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата» є більш суттєвою. Такої ж думки дотримуються багато хто з економістів. Але ця різниця ними сприймається не однаково. В додатку Б як приклади наведені деякі визначення термінів «оплата праці» і «заробітна плата».

Як видно з додатку, у теперішній час існують найрізноманітніші, іноді прямо протилежні погляди на ці дві категорії. В. М. Божко на основі достатньо

детального аналізу відмінностей змісту термінів «оплата праці» та «заробітна плата» визначив, що у теперішній час із цього приводу існують три точки зору. Відповідно до першої, дані терміни є синонімами, тобто вони тотожні за своїм змістом. Друга – вони співвідносяться як частина і ціле (зміст одного є ширшим за зміст іншого). Згідно з третьою точкою зору, «вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода)» [22, с. 55–56].

Слід погодитися з думкою, що оплата праці є поняттям більш широким, ніж заробітна плата. Так, А. М. Колот вважає, що «оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших нормативних актів, колективного договору, угод, локальних нормативних актів і трудового договору» [135, с. 16]. Уява про оплату праці як про систему відносин є достатньо розповсюдженою. Ці відносини виникають між працівниками, роботодавцями, профспілками та державою з приводу встановлення угод (генеральної, галузевих, регіональних), колективних договорів, мінімальної заробітної плати, гарантій, нормативів, норм і в кінцевому підсумку визначають умови визначення її розмірів, нарахування та виплати. Ці угоди, домовленості, правові та нормативні документи, локальні нормативні акти і т. д. формують цілісну систему оплати праці.

Відносини, які впливають на визначення розмірів заробітної плати, виникають не тільки безпосередньо під час укладання трудової угоди між працівником і роботодавцем або при визначенні результатів праці. На рівень заробітної плати, яка визначається у теперішній момент часу, впливають також відносини, які виникали набагато раніше, наприклад, при обговоренні, узгодженні та підписанні тарифних угод, які розраховані на декілька років.

Поняття «оплата праці» охоплює тарифну систему, загальні умови та норми оплати праці (оплата за роботу у святкові та вихідні дні, за роботу в надурочний та нічний час, за час простоїв не з вини працівника тощо), гарантії (оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток, часу виконання

державних та громадських обов'язків, для тих, які підвищують кваліфікацію, проходять виробниче навчання, перекваліфікацію, для тих, які направляються на обстеження в медичний заклад, і т. д.), правила оформлення та виплати заробітної плати, внутрішні норми та нормативи підприємств, закладів тощо.

Таким чином, відображаючи відносини, пов'язані із заробітною платою, оплата праці являє собою систему, яка і складається з інформаційних компонентів, що визначають порядок та умови визначення величини, встановлення та виплати заробітної плати, дозволяють реалізовувати функції оплати праці, здійснювати управління нею. Оплата праці як система представлена на рис. 1.8. Вона включає декілька підсистем, що належать до державного, договірного, тарифного і локального регулювання заробітної плати, нормування праці, а також теоретичну та правову базу оплати праці. Деякі її елементи входять одночасно до декількох підсистем. Наприклад, ЄТС є елементом державного і тарифного регулювання заробітної плати, колективний договір одночасно належить і до її договірного і до її локального регулювання тощо.

Заробітна плата є лише одним з елементів цієї системи. Але даний елемент є основним. Саме для його визначення призначені всі інші елементи системи, які складають оплату праці. На кожному етапі розвитку суспільства та в кожній країні вона відображає комплекс відносин щодо визначення заробітної плати і являє собою сукупність інформаційних елементів, кожний з яких має певне призначення.

Крім поняття «оплата праці», невизначеним залишається і широко розповсюджений термін «організація оплати праці». Деякі його трактування, наведені в додатку В, свідчать, що існують різні підходи до інтерпретації даного поняття. Організація оплати праці трактується як побудова оплати праці; як процес; як сукупність цілей, засобів і методів; як певні міри; як організаційний або організаційно-економічний механізм; як система організаційно-правових засобів тощо.

Зауважимо, що в Законі України «Про оплату праці» [91] визначення організації оплати праці не надається. В ст. 5 цього Закону «Система організації оплати праці» зазначається, що організація оплати праці здійснюється на підставі:

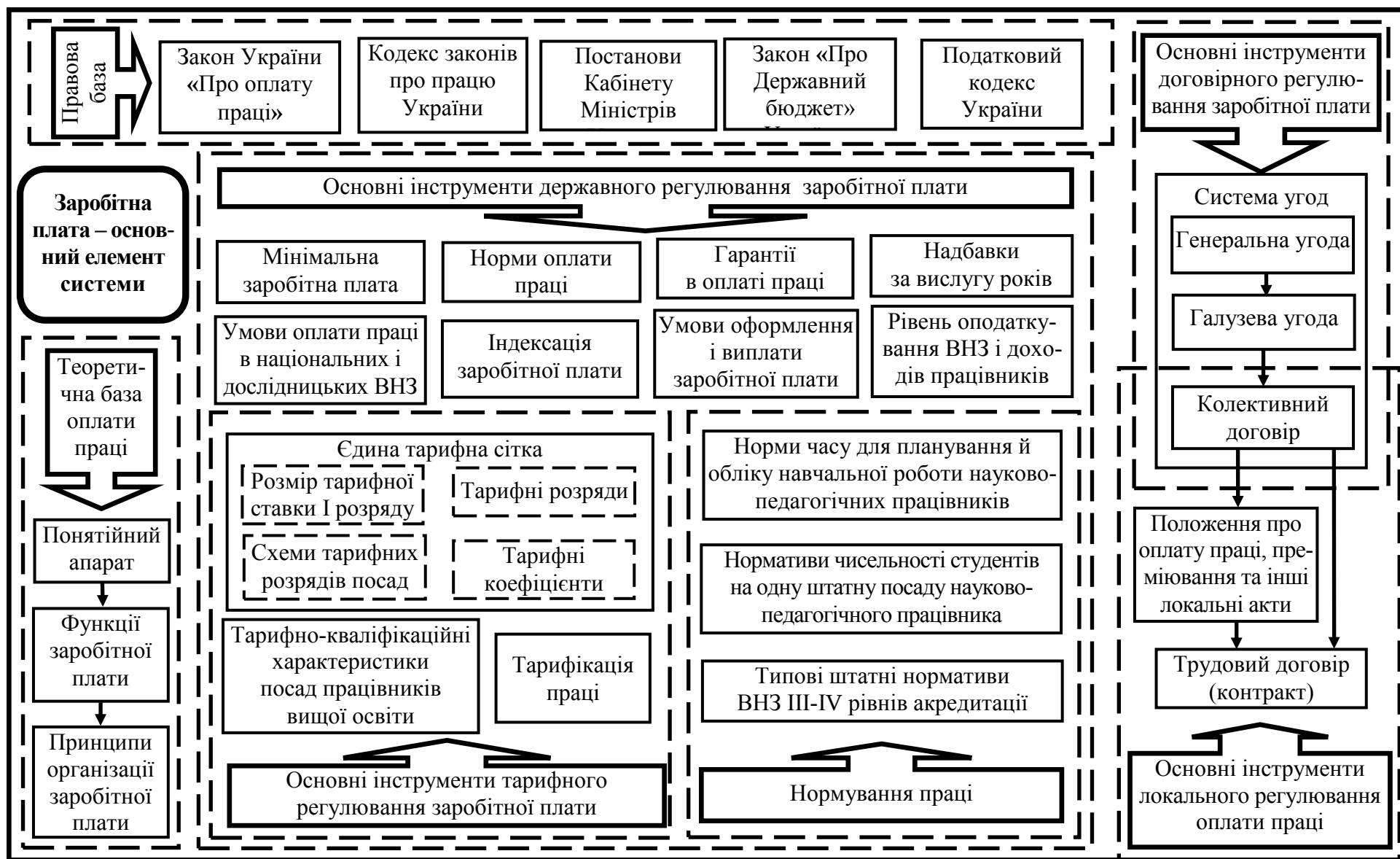


Рис. 1.8. Оплата праці як інформаційна система (розроблено автором)

законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів». У цій же статті визначені суб'єкти організації оплати праці. Це органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

При визначенні терміна «організація заробітної плати» слід виходити з поняття «організація». Даний термін походить від фр. *Organization* і має декілька значень. По-перше, він означає побудову, устрій чого-небудь, по-друге – сукупність людей, груп, об'єднаних для досягнення якоїсь цілі, вирішення якогось завдання на основі принципів поділу праці, розподілення обов'язків та ієрархічної структури; громадське об'єднання, державна установа [328, с. 358]. Крім того, організація означає також сукупність процесів або дій, які ведуть до створення та удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [368, с. 219].

Виходячи з етимології терміна «організація», а також враховуючи її визначення, наведені в додатку В, можна дати такі трактування поняття «організація заробітної плати». По-перше, це побудова, устрій системи оплати праці, який показує, яким чином скомпонована оплата праці.

Оплата праці являє собою систему. Вже саме поняття «система» передбачає визначеність взаємозв'язків між її елементами, певну побудову системи, тобто її організацію. Не випадково часто використовується визначення С. І. Ожегова, згідно з яким система є формою організації чого-небудь [244].

Організація як властивість системи означає, що елементи системи певним чином упорядковані, узгоджені між собою, між ними встановлені взаємозв'язки, завдяки чому досягається функціонування системи. Організація системи обумовлює її структуру, яка має ієрархічну побудову. Часто організацію як властивість системи характеризують тим, що вона «проявляється у зниженні ентропії (ступеня невизначеності, неорганізованості) системи у порівнянні з ентропією системоформуючих факторів, які визначають можливість створення системи» [133, с. 27; 145].

Отже, виходячи з понять системного підходу, під організацією оплати праці слід розуміти внутрішню упорядкованість елементів системи, їх узгодженість між собою, завдяки чому досягається функціонування системи. Від ступеня організації оплати праці багато в чому залежить досягнення поставлених завдань, зокрема забезпечення відтворення робочої сили працівників, правильна диференціація заробітної плати тощо.

Стосовно організації заробітної плати, крім першого визначення даного терміна, може також використовуватися й останнє. Воно означає, діяльність, спрямовану на створення та вдосконалення складу системи і взаємозв'язків між її елементами. Ця діяльність обумовлює досягнення певного ступеня організації оплати праці.

Достатньо розповсюдженим є уявлення про оплату праці як про організаційно-економічний механізм [339]. Не зупиняючись на докладному розгляді понять «механізм», «економічний механізм», «господарський механізм», «організаційно-економічний механізм», зазначимо, що в цей час існує багато трактувань цих термінів. На нашу думку, одним з найбільш прийнятних є визначення, запропоноване О. Ю. Чаленко, яке набуло популярності серед економістів України, Росії та Білорусі [12; 303, с. 82; 317]. На основі всебічного аналізу ознак даного терміна та його використання в економічній науці О. Ю. Чаленко дає таке визначення механізму в економіці: «Механізм – це сукупність ресурсів економічного процесу і способів їх з'єднання» [384, с. 31]. При цьому до відмітних особливостей економічного механізму віднесені такі:

- «- механізм не може існувати без процесу, оскільки є його складовою частиною і налаштований на виконання тільки процесних функцій;
- механізм не має власного управління, є якби «знерухомленим» і знаходиться в стані очікування управління процесом;
- з'єднання механізму з управлінням представляє внутрішній зміст процесу, його ноу-хау» [384, с. 31].

Механізм соціально-економічного регулювання оплати праці являє собою сукупність принципів, функцій, методів і форм, а також відповідних їм інструментів, важелів, стимулів, методик, організаційних структур та засобів

обробки інформації, що дають змогу цілеспрямовано впливати на об'єкт регулювання. Цей механізм безпосередньо пов'язаний із працівниками. Він повинен враховувати економічні та соціальні інтереси останніх і використовувати ці інтереси для реалізації цілей, поставлених перед підприємствами, організаціями та установами.

Механізм соціально-економічного регулювання оплати праці дозволяє реалізовувати її функції. Останні відображають призначення оплати праці та її роль як складової сфери практичної діяльності з узгодження й реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців [136, с. 77; [69, с. 204].

До функцій оплати праці прийнято відносити відтворювальну, соціальну, мотиваційну (стимулюючу), регулювальну (ресурсно-розміщувальну), оптимізаційну, статусну, вимірювальну-розподільчу (розподільчу), функцію формування платоспроможного попиту населення. Стисла характеристика функцій та їх взаємозв'язок з принципами оплати праці наведені у додатку Д.

Так само, як і багато інших понять, що стосуються оплати праці, невідзначеним залишається також термін «регулювання оплати праці». Незважаючи на широке вживання даного поняття, його дефініції зустрічаються досить рідко.

Взагалі під регулюванням (від лат. *regulo* – впорядковую) розуміється «спосіб та механізм підпорядковувати що-небудь певній планомірній організації дій, впорядковувати» [74, с. 170]. Функція управління регулювання найчастіше розглядається як діяльність із забезпечення функціонування та розвитку явищ і процесів, якими управляють, у межах заданих кількісно-якісних параметрів [24, с. 393; 74, с. 170–171].

Багато науковців пов'язують регулювання тільки з оперативним управлінням. Такої думки дотримуються В. П. Сладкевич і А. Д. Чернявський [326, с. 57]), Г. В. Осовська та О. А. Осовський [252, с. 432]), Є. П. Михальова [219]) та ін. Ф. І. Хміль у складі функцій менеджменту замість функції регулювання, підкреслюючи повсякденність діяльності менеджера з регулювання ходу господарських процесів, виділяє функцію «оперативний вплив» [381, с. 56].

Такий підхід до дефініції регулювання є обмеженим, оскільки регулювання може бути не тільки оперативним. Наприклад, Л. С. Шеховцева контроль, корегування та регулювання вважає заключним етапом (фазою) процесу стратегічного управління організацією [393]. С. М. Сельянов у своєму дисертаційному дослідженні розглядає процес стратегічного планування та регулювання розвитку сфери культури [316], Р. А. Фатхутдинов одним із факторів розвитку системи менеджменту називає ситуаційне регулювання процесів [371, с. 405].

Слід зазначити, що пропоновані різними авторами склади функцій управління суттєво розрізняються між собою [400; 46; 124; 151]. При цьому досить часто функція регулювання до їх складу взагалі не включається, а іноді вона об'єднується з функцією координації.

Якщо взяти всю сукупність управлінських дій, то для оплати праці функція регулювання має значно більше значення у порівнянні з управлінням іншими економічними об'єктами та процесами. Це інколи є причиною для деякого змішування понять «управління оплатою праці» та «регулювання оплати праці». Б. Г. Мазманова пише, що «у вітчизняній практиці, в силу характеру колишньої економічної системи, механізм управління оплатою праці називався механізмом регулювання заробітної плати (відповідно до цього – методи регулювання заробітної плати). Ця назва збереглася і в період переходу до ринкових відношень, хоча з точки зору менеджменту вона не відображає сутності проблеми» [200, с. 87].

Регулювання оплати праці в жодному разі не можна ототожнювати з управлінням нею, хоча в процесі управління оплатою праці функція регулювання є домінуючою. Той вплив держави, під який підпадають соціально-економічні відносини, що формуються з приводу оплати праці, є дійсно регулюючим впливом, який запускає цілу низку перетворень в усій системі оплати праці. Вже потім, після прийняття рішень щодо розміру мінімальної заробітної плати, укладення тарифних угод і колективних договорів тощо, реалізуються такі функції управління, як планування, облік, контроль та ін. Але і в процесі планування і контролю часто виникає потреба у регулюванні.

Інколи регулювання пов'язується лише зі змінами у зовнішньому середовищі. Так, Р. А. Фатхутдінов, розглядаючи ситуаційне регулювання стратегії фірми, пише: «Регулювання (підпорядкування правилу) – функція менеджменту з вивчення змін факторів зовнішнього середовища, які впливають на якість управлінського рішення й ефективність функціонування системи менеджменту фірми щодо вжиття заходів для доведення (вдосконалення) параметрів входу системи або процесів у ній до нових вимог виходу (вимог ринку, науково-технічного прогресу, суспільства, державних органів, світової спільноти і т. д.)» [371, с. 402–403]. Аналогічне визначення він дає й оперативному регулюванню при характеристиці останнього як функції мікроекономічного управління [289, с. 199].

Але регулювання здійснюється і при змінах внутрішнього середовища. Наприклад, за необхідності досягнення певних результатів може бути змінена система оплати праці, введена нова система преміювання тощо.

Будь-яке регулювання означає втручання суб'єкта управління у певний процес, наприклад, у процес функціонування ринку праці, цін, сфери торгівлі, хід виробничого процесу і т. д. Це втручання покликане адаптувати стан та динаміку певної системи до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Регулювання спрямоване на збереження упорядкованості стану та динаміки об'єкта регулювання. Тому воно передбачає наявність еталона, тобто зразка (стандарт, норматив, норма, правило, умова, припис), з яким порівнюються фактичні показники, що характеризують стан або динаміку об'єкта управління. Як еталони, крім стандартів, норм тощо, можуть виступати також бажані параметри об'єктів та процесів (показники, характеристики, яких необхідно досягнути). Для досягнення цілей регулювання необхідно визначити ці еталони, а потім уточнювати та змінювати їх.

Тому регулювання полягає не тільки в забезпеченні «функціонування та розвитку явищ і процесів, якими управляють, у межах заданих кількісно-якісних параметрів». Велике значення для його забезпечення має також визначення та встановлення еталонів, необхідних для здійснення процедури регулювання.

Таким чином, процедури встановлення певних норм, правил тощо, з якими потім порівнюються фактичні показники, що відображають регульовані явища,

процеси і т. д., також слід відносити до регулювання. Яскравим прикладом цього є встановлення в рамках державного регулювання оплати праці сукупності норм і гарантій в оплаті праці (гарантії для працівників щодо оплати щорічних відпусток, скорочена тривалість щоденної роботи працівникам, молодшим 18 років, тощо). Ці норми та гарантії, які зорієнтовані на тривалий період, є еталонами, до яких повинні бути приведені умови праці та її оплати на всіх підприємствах та в організаціях. Те саме стосується і тарифного регулювання оплати праці на підприємствах, а також у бюджетній сфері, оплата праці працівників якої здійснюється на основі єдиної тарифної сітки. Її вимоги є обов'язковими для виконання.

Регулювання оплати праці належить до сфери спеціального (функціонального) менеджменту, який забезпечує управління специфічними об'єктами або окремими сферами діяльності, враховуючи їх особливості. Причому управління оплатою праці слід вважати специфічним об'єктом управління, який виділений із управління персоналу. На відміну від спеціального, загальний менеджмент забезпечує управління діяльністю організації в цілому.

Регулювання оплати праці є конкретною або специфічною функцією, що пов'язана з конкретним видом управлінської діяльності, спрямованої на специфічний об'єкт управління, яким є заробітна плата. Особливості заробітної плати як об'єкта управління обумовлюють і особливості самого управління.

На сучасному етапі розвитку економіки регулювання оплати праці є об'єктивною необхідністю. Р. А. Яковлев вважає, що ця необхідність «зумовлена такими основними обставинами:

- зміною обсягу життєвих засобів (предметів споживання і послуг) та їх вартісного (грошового) змісту, що спрямовуються на оплату праці найманих працівників, викликаного зміною результатів економічної діяльності;
- необхідністю перерозподілу коштів, що спрямовуються в суспільстві на оплату праці, на користь тих чи інших груп працюючих;
- приведенням грошового вираження заробітної плати у відповідність із її реальною купівельною спроможністю через зміни споживчих цін на товари та послуги;

- формуванням більш ефективного механізму зв'язку розмірів оплати праці працівників з фактичними результатами їх праці (проміжними та кінцевими, особистими і колективними);

- необхідністю усунення недоліків, викликаних неповним відображенням в умовах оплати її економічного змісту» [408].

Крім того, на наш погляд, регулювання оплати праці також пов'язано з необхідністю узгодження інтересів працівників і роботодавців, визначення та закріплення їх позицій і домовленостей у тарифних угодах. Це дозволяє визначити прагнення працівників, установити певний баланс інтересів, внести розуміння і впорядкованість у відносини, не допустити погіршення умов праці та її оплати, стримати стихійні прояви незадоволення працівників.

При розгляді проблем регулювання оплати праці його визначення так само, як регулювання в цілому, в економічній літературі найчастіше не наводиться. При дослідженні та вивченні питань регулювання оплати праці, як правило, розглядається державне та договірне регулювання [1, с. 91–96; 118, с. 232–247; 174, с. 146–169] і дається характеристика елементів його механізму [402, с. 416–428]. Але навіть при детальному дослідженні державного та договірного регулювання їх визначення також може бути відсутнім [51; 76].

Усі трактування регулювання оплати праці, які найбільш часто зустрічаються в економічній, а також в юридичній літературі, можна об'єднати в п'ять груп, у тому числі: державне, договірне, локальне регулювання, інші його види, а також узагальнене визначення регулювання оплати праці (додаток Е). Такий поділ можна назвати групуванням за видами регулювання.

Регулювання оплати праці є процесом встановлення певних еталонів, необхідних для здійснення процедури регулювання, та приведення системи оплати праці до певних параметрів. Останнє досягається за рахунок впливу на об'єкт регулювання з метою ліквідації небажаного відхилення його параметрів від певних установлених значень, тобто доведення значень контрольованих параметрів до необхідних величин. Для цього необхідна розробка та реалізація комплексу відповідних заходів.

Вплив суб'єкта управління на елементи оплати праці часто полягає не тільки у здійсненні індивідуального акту, не у прийнятті певного локального управлінського рішення; це, як уже зазначалося, може бути і регламентація процедур, пов'язаних з управлінням оплатою праці, тобто встановлення певних еталонів, що упорядковують вирішення певних питань і забезпечують реалізацію усіх функцій управління оплатою праці. Еталони можуть діяти тривалий час, встановлюватися на поточний період або бути тимчасовими. Для регулювання, крім усунення негативних відхилень і підтримання стану упорядкованості, важливим є також недопущення цих відхилень.

Для вищої освіти у зв'язку з постійним обмеженням фінансуванням немаловажним є регулювання коштів (витрат) на оплату праці (регулювання фондоутворення). Це, як уже зазначалося, пояснюється протиріччями, що полягають у необхідності збільшення заробітної плати викладачів, з одного боку, і скорочення фонду оплати праці, з іншого. Тобто у ВНЗ виникає завдання визначення та забезпечення оптимального розміру витрат на оплату праці.

Особливістю регулювання фондоутворення є те, що вплив здійснюється не на самі витрати, а на певні економічні процеси та їх параметри, внаслідок чого змінюється величина витрат. Регулювання витрат на оплату праці у ВНЗ полягає у цілеспрямованих змінах навчально-виховного процесу, визначенні та встановленні таких його параметрів, за яких забезпечується певна величина витрат на заробітну плату персоналу, і перш за все – науково-педагогічних працівників.

У регулюванні оплати праці важливе значення має визначення і встановлення різних еталонів, забезпечення яких є обов'язковим. Частина цих еталонів є загальними (мінімальна заробітна плата, норми та гарантії в оплаті праці, норми генеральної тарифної угоди). Вони обов'язкові для усіх підприємств і організацій. Частина еталонів є галузевими, які є обов'язковими для ВНЗ державної форми власності. До них належать нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, норми часу для планування й обліку навчальної роботи. На рівні ВНЗ можуть бути встановлені свої еталони, наприклад, норми на виконання основних видів методичної,

наукової й організаційної роботи, середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника тощо. Після встановлення еталонів здійснюється відповідний вплив на елементи оплати праці для забезпечення виконання відповідних норм, нормативів, умов і т. д.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що регулювання оплати праці може набувати таких конкретних форм, кожна з яких відображає характер процедур, здійснюваних у процесі регулювання:

- внесення окремих змін в систему оплати праці з метою досягнення певних цілей;
- визначення еталонів або їх зміна;
- вплив на елементи системи оплати праці з метою недопущення відхилень від нормативних чи бажаних параметрів системи або наближення до них.

Частина завдань з регулювання оплати праці носить складний комплексний характер і передбачає одночасне використання усіх його форм. Так, регулювання оплати праці у ВНЗ з метою досягнення бажаної величини фонду оплати праці (див. п. 4.5) за необхідності стимулювання окремих сторін діяльності (наприклад, активізація наукової роботи) вимагає: встановлення еталону (бажаного фонду оплати праці), внесення змін у систему оплати праці (введення системи матеріального заохочення), недопущення відхилень від бажаного фонду оплати праці. Така форма регулювання оплати праці є комплексною.

Безпосереднім об'єктом регулювання оплатою праці є заробітна плата, розміри та умови її нарахування й отримання, тобто система оплати праці в цілому. При цьому окремі елементи оплати праці виступають у ролі часткових об'єктів регулювання. Вплив на ці елементи відбувається за рахунок внесення в них змін і є інформаційним процесом. Головною ціллю регулювання слід вважати забезпечення найбільш повної реалізації функцій оплати праці. Кінцевим об'єктом регулювання є працівники. Відтворення їхньої робочої сили, мотивація, орієнтація на досягнення певних результатів забезпечуються за рахунок заробітної плати, яка є одним з найбільш вагомих важелів впливу на працівників. Здійснюючи цілеспрямований вплив на людей, регулювання

оплати праці змінює їх поведінку, трансформує тим самим відносини між ними, надаючи їм розвитку певного напрямку.

Регулювання є процесом (від лат. *processus* – просування, що означає сукупність послідовних дій для досягнення якого-небудь результату [328, с. 417]). Воно вимагає виконання певних процедур, частина з яких співпадає з процедурами, характерними для процесу прийняття управлінських рішень. Це пояснюється тим, що регулювання може передбачати прийняття рішення про необхідність впливу на суб'єкт управління, вибір варіанта з декількох можливих тощо, у зв'язку з чим воно включає елементи прийняття рішень.

Як будь-який інший процес, регулювання оплати праці може бути репрезентоване сукупністю етапів, процедур, стадій. Слід враховувати, що процес регулювання багато в чому залежить від об'єкта управління, особливості якого накладають відбиток на склад, зміст та послідовність дій.

Регулювання оплати праці як процес, на нашу думку, можна відобразити у вигляді інформаційної моделі (рис. 1.9). Більш докладно його стадії та етапи розглянуті в додатку Е.

Регулювання оплати праці за своїм характером є соціально-економічним процесом. Під соціально-економічним процесом ми розуміємо сукупність послідовних дій, перетворень, що прямо або опосередковано приводять до одночасних економічних і соціальних змін, пов'язаних між собою.

Слід зазначити, що в економічній літературі зустрічаються також терміни «економічне регулювання оплати праці» [198; 349] та «соціальне регулювання заробітної плати» [158, с. 16; 231, с. 251]. Разом з тим, однозначного розуміння категорій «економічне регулювання» і «соціальне регулювання» немає.

Так, на думку І. В. Кошкалди, економічне регулювання – «це процес активного впливу держави на рух сукупного суспільного продукту на всіх його стадіях (виробництво, розподіл, обіг, споживання) за допомогою економічних інструментів (податкових, фінансових, грошових, адміністративних, правових)» [144, с. 5]. С. В. Мочерний економічним регулюванням називає «цілеспрямовані дії різних суб'єктів господарської діяльності, що забезпечують розвиток економіки,

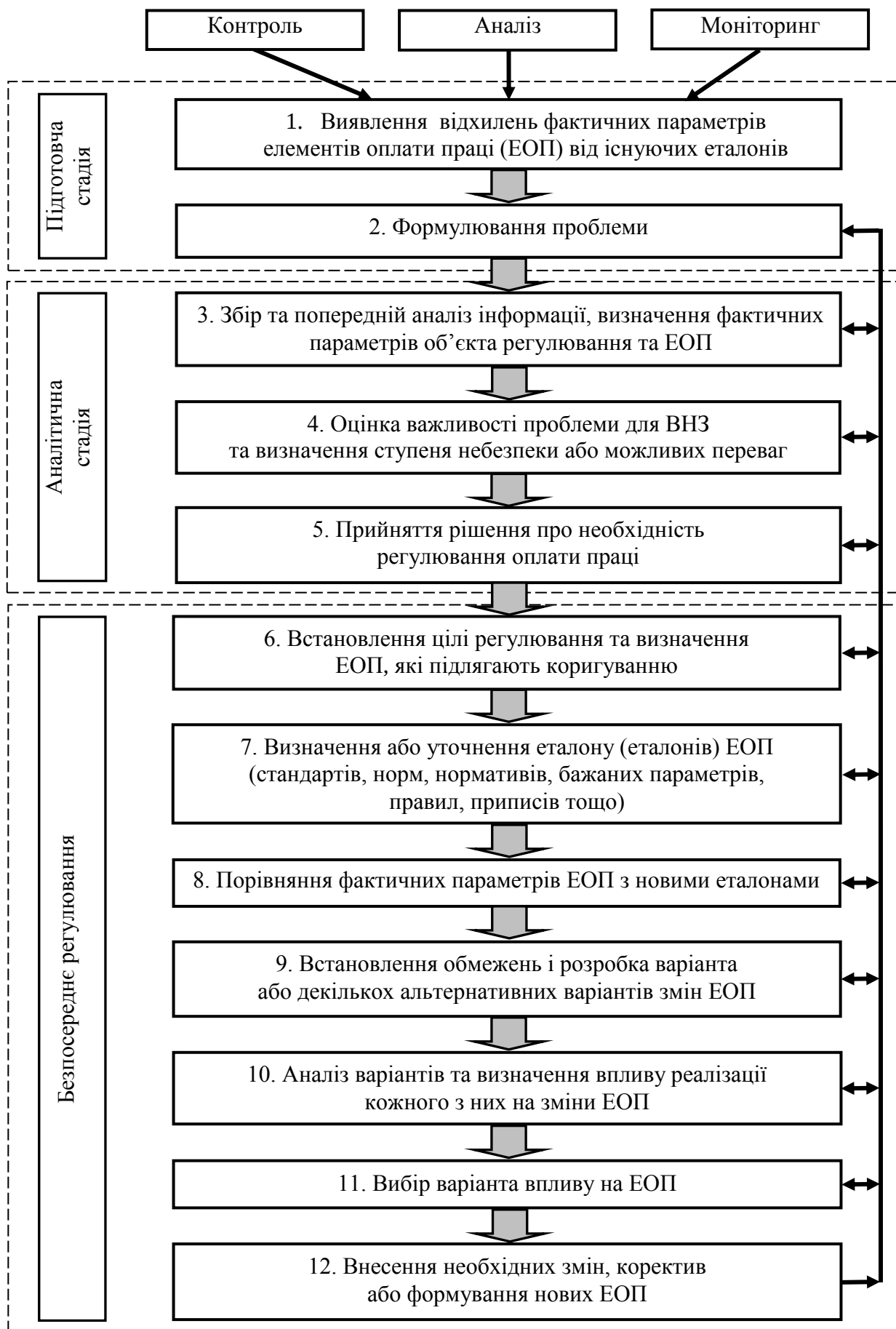


Рис. 1.9. Процес регулювання оплати праці в узагальненому вигляді
(розроблено автором)

використання економічних законів, узгодження інтересів і вирішення економічних суперечностей» [74, с. 173]. При цьому до об'єктів економічного регулювання він відносить: продуктивні сили; техніко-економічні відносини (відносини спеціалізації, кооперування, комбінування та концентрації виробництва); організаційно-економічні відносини (маркетингова діяльність, система менеджменту тощо); відносини економічної власності; господарський механізм [там само].

В «Економічній енциклопедії» за редакцією Л. І. Абалкіна дається визначення економічного і соціального регулювання. При характеристиці економічного регулювання господарства його сутність розкрита як «розподіл ресурсів і формування пропорцій, що відповідають суспільним потребам на даному етапі розвитку національної економіки, за допомогою певних механізмів – сукупності інститутів, форм та інструментів» [405, с. 663]. Соціальним регулюванням називається «розподіл ресурсів у соціальній сфері, здійснюваний державою, що розробляє і запроваджує соціальну стратегію і соціальну політику, недержавними організаціями, приватногосподарськими структурами» [405, с. 663]. Тут регулювання пов'язується лише з розподілом ресурсів, що значно звужує його зміст.

О. О. Беляєв і А. С. Бебело соціальним регулюванням називають конкретну форму «вияву процесу регулювання економіки в цілому, що передбачає забезпечення соціальної стабільності та соціального прогресу, яка має спільні з ним властивості та власну специфіку. Соціальне регулювання безпосередньо стосується добробуту людей, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та інтелектуальних (у т. ч. культурних) потреб, формування поваги до людської гідності, а також до встановлення соціальної стабільності та соціального миру (спокою) в суспільстві» [74, с. 427].

Нерідко соціальне регулювання пов'язується тільки з державним регулюванням. Наприклад, соціальне регулювання називають системою «соціально-економічних заходів держави, за допомогою яких вона впливає у певному напрямі на динаміку рівня та якості життя населення» [202].

Інколи при характеристиці державного регулювання як урядових правил і законів, що змінюють або контролюють економічну діяльність, виділяються два

види державного регулювання – «безпосередньо економічне регулювання, спрямоване на контролювання цін, продукції, входу в галузь і виходу з галузі, стандартів та обсягів, і соціальне регулювання, що встановлює правила очищення води, повітря, забезпечення безпеки атомних електростанцій» [25, с. 834]. Навіть наведені приклади вказують на широкий діапазон думок щодо дефініції економічного і соціального регулювання, що безумовно свідчить про необхідність подальшого дослідження розглядуваних категорій.

Підкреслимо, що останнім часом заробітна плата все рідше розглядається лише як економічна категорія. І хоча й зараз інколи її характеризують тільки з економічної точки зору [41, с. 124; 399; 165, с. 300], все більше уваги приділяється її соціально-економічним аспектам [109, с. 166; 206, с. 223]. Крім того, вона розглядається одночасно як соціально-економічна (або економічна) та юридична категорія [31, с. 69; 256, с. 91; 402, с. 17, с. 401].

Багато хто з економістів, підкреслюючи соціально-економічний характер заробітної плати, визначає її як соціально-економічну категорію, яка «з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація заохочує працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак – безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни» [69, с. 200]. Так само або з деякими варіаціями заробітна плата як соціально-економічна категорія характеризується в [45, с. 174; 128, с. 60; 262, с. 35].

Домінуюча роль при цьому відводиться економічній складовій, яка створює умови для соціального розвитку. М. М. Марченко підкреслює, що «не можна заперечувати те, що було багаторазово підтверджено самим життям, багатовіковою історією розвитку людського суспільства і в цьому сенсі стало очевидним. А саме – що економічний розвиток у кінцевому рахунку, загалом і в цілому, визначає собою основні тенденції та напрямки політичного, ідеологічного, духовного розвитку суспільства, а не навпаки» [345, с. 301]. Економічний розвиток відкриває нові можливості для розвитку соціального. Поступове підвищення доходів працівників

сприяє трансформації не тільки їх економічного становища, а й соціального, оскільки дозволяє покращити умови існування, надає додаткові можливості для збагачення духовного світу людини. Чим у більшому ступені задовольняються потреби людини, тим більше значення для неї набуває соціальна складова життя.

Слід підкреслити, що регулювання оплати праці одночасно є й економічним і соціальним процесом. Розривати ці два поняття не можна. Економічні аспекти полягають у визначенні частки працівника у доході підприємства; встановленні співвідношення між тарифними та надтарифними частинами заробітної плати; забезпеченні прямої залежності між результатами праці та розміром винагороди; економічному стимулюванні трудової активності, самовіддачі з метою досягнення високої ефективності праці тощо. Соціальні аспекти регулювання оплати праці пов'язані з соціальним захистом працівників; забезпеченням соціальної справедливості, встановленням рівної оплати за рівну працю; формуванням доходів та структури споживання; створенням умов для більш повного задоволення своїх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб і т. д.

Виділити окремо економічне і соціальне регулювання оплати праці можна лише умовно, оскільки кожний його аспект одночасно несе в собі й економічне і соціальне. Це призводить до того, що досить часто одні й ті ж самі інструменти регулювання одні автори відносять до сфери економічного регулювання, а інші – до соціального. Наприклад, С. В. Мочерний вплив різних суб'єктів регулювання на заробітну плату відносить до економічного регулювання [74, с. 173-174], а М. В. Кузюткін у встановленні мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму вбачає соціальне регулювання [158, с. 16]. І це – не випадково. З одного боку, будь-які соціальні процеси багато в чому визначаються економічними умовами. Для покращення умов життя працівників, задоволення їхніх матеріальних, соціальних та інтелектуальних потреб необхідне економічне підґрунтя. Підвищення ефективності виробництва дозволяє покращити соціальне становище працівників.

З іншого боку, кожна людина живе і працює в соціумі і пов'язана з іншими складною мережею відносин. При цьому економічні відносини тісно

переплітаються з соціальними, переломлюються крізь призму індивідуальних якостей особистості, його свідомість, потреби, уявлення про ідеали та цілі. Не можна розглядати людину окремо як працівника, якому притаманні лише економічні інтереси. Економічна діяльність тісно переплітається з фізичною, духовною, культурною, правовою. «Людина економічна» є не тільки носієм економічних інтересів, а й суб'єктом соціально-культурних, міжособистісних відносин, носієм загальноприйнятих норм поведінки, які часто не вписуються в рамки - уявлення про раціональну поведінку з метою отримання максимальної вигоди.

Кожній людині у різному ступені притаманна властивість економічної раціональності. Для багатьох економічна вигода, особистий матеріальний інтерес відходить на задній план, поступаючись таким якостям, як інтерес до нового, співчуття, милосердя, ненависть, бажання комфорту, лінь, честолюбство тощо.

При формуванні постіндустріального суспільства відбувається всебічний розвиток людини, підвищення ролі її творчої діяльності, більш повна реалізація потенційних можливостей. Розвиток людини, обумовлюючи збагачення її внутрішнього світу досягненнями розуму, мистецтва, культури, змінюючи її ціннісно-мотиваційний ряд, суттєво ускладнює соціальні взаємозв'язки. Це сприяє подальшій трансформації ціннісних орієнтацій, що впливають на поведінку. На перший план все більше виходять такі цінності, як самоосвіта, творчість, самореалізація, безпека та якість життя, родина, фізична культура і т. п. У постіндустріальному суспільстві економічні проблеми поступатимуться проблемам соціальним і гуманітарним. Таким чином, соціальна складова регулювання посилюватиметься і набуватиме все більшого значення.

Повертаючись до соціально-економічного регулювання і використовуючи аргументацію А. М. Колота щодо правильності застосування терміна «соціально-економічні відносини» замість «трудових відносин», зазначимо, що «в економічній сфері будь-які відносини між людьми в кінцевому рахунку є соціальними, позаяк стосуються інтересів суб'єктів цих відносин, задоволення їхніх потреб, передусім соціальних; він (термін «соціально-економічні відносини») віддзеркалює та підкреслює дедалі більшу вагомість соціальної компоненти у

відносинах, що розглядаються; утверджує сприйняття суб'єктів відносин у сфері праці як соціально рівноцінних та соціально відповідальних; дозволяє передбачити зростаюче представництво соціальних сил у формуванні й регулюванні відносин у сфері праці» [51, с. 108].

Таким чином, підсумовуючи вищевикладене, соціально-економічне регулювання оплати праці можна визначити як процес, спрямований на адекватність стану та динаміки оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовища і 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.

Регулювання здійснюється за рахунок застосування певних методів. Метод регулювання оплати праці – це сукупність прийомів, операцій та засобів, використання яких дозволяє здійснювати планомірний цілеспрямований вплив на певні елементи оплати праці, внаслідок чого змінюється заробітна плата. Прийомом є окрема дія, яка разом з іншими необхідна для вирішення певного завдання.

Слід відзначити різноманітність поглядів щодо методів регулювання оплати праці. Так, О. Д. Зайкін та ін. вважають, що правове регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою трьох методів: методу державного або централізованого нормування заробітної плати, методу колективно-договірного або локального та методу індивідуально-договірного регулювання заробітної плати [300, с. 235–237]. При цьому під державним нормуванням заробітної плати розуміється встановлення державою таких норм оплати, які є обов'язковими для сторін будь-якого трудового договору.

Г. П. Азаров виокремлює нормативний і договірний методи. У свою чергу, нормативне регулювання може бути державним (централізованим і децентралізованим) і недержавним. Договірне регулювання здійснюється у двох формах – колективно-договірній та індивідуально-договірній [1, с. 94].

Г. А. Пономарьова виділяє чотири методи: нормативний, договірний, єдності та диференціації [266]. Існують й інші думки щодо методів регулювання оплати праці.

Виходячи з наведеного визначення методу регулювання оплати праці, не можна називати методами державне та договірне регулювання, як це робить більшість економістів та правознавців [308; 340 та ін.]. Також не можна називати методами регулювання заробітної плати – «встановлювані державою або угодою сторін форми і розміри оцінки трудового внеску працівників», як це сказано в [251]. Метод – це не форма і не розмір чого-небудь, а «спосіб досягнення певної цілі, сукупність прийомів або операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності» [374, с. 266].

Л. А. Сироватська розрізняє централізований та локальний методи регулювання заробітної плати, а також два рівні прийняття нормативних актів – централізованого і локального [340]. В [1, с. 94; 2, с. 145] виділяються централізований і локальний методи регулювання оплати праці. В цих джерелах, називаючи централізований і локальний методи основними, до останнього відносять цілу сукупність методів. Це свідчить про те, що термін «локальний метод регулювання заробітної плати» є не дуже вдалим.

Виокремлення державного та договірного регулювання обумовлене поділенням регулювання за суб'єктами регулювання, а не за методами. Дійсно, державне та договірне регулювання характеризує не прийоми, операції та засоби, а показує, які суб'єкти здійснюють регулювання. Цими суб'єктами виступають держава, а також учасники укладання тарифних угод і колективних договорів. Щодо державного та договірного регулювання, то їх слід вважати видами або сферами регулювання. Саме так вони названі у Законі України «Про оплату праці».

У рамках видів та сфер регулювання можуть використовуватися різні їх методи. Так, у процесі державного регулювання можуть застосовуватися метод встановлення розміру мінімальної заробітної плати, метод визначення норм і гарантій в оплаті праці, метод встановлення порядку компенсації заробітної плати в умовах інфляції тощо. Кожний з цих методів передбачає використання певних інструментів. Під інструментами розуміються засоби і заходи, які використовуються для впливу на економічний стан певного об'єкта або на певний економічний процес із метою зміни їх параметрів. Стосовно управління оплатою праці

інструменти являють собою правила та умови визначення рівня оплати праці, а також її норми. Багато з них затверджуються як нормативно-правові акти.

Наприклад, метод встановлення розміру мінімальної заробітної плати, використовуючи інструмент «мінімальна заробітна плата», передбачає здійснення заходів з визначення її величини з урахуванням економічного розвитку, продуктивності праці, середньої заробітної плати та вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Метод визначення норм і гарантій в оплаті праці передбачає комплекс заходів з обґрунтування та встановлення норми оплати праці за роботу в наурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, у нічний час, за час простою не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, і т. д. Цей метод використовує такі інструменти, як норми оплати праці у святкові дні, нічний та надурочний час тощо. Усі ці поняття є інструментами, що використовуються при регулюванні оплати праці за допомогою даного методу.

Регулювання оплати праці здійснюється в рамках організаційно-економічного механізму. Будь-який організаційно-економічний механізм, як уже зазначалося, містить сукупність ресурсів, що поєднуються певним чином, і є знаряддям, що використовується для вирішення поставлених завдань. Стосовно регулювання оплати праці ресурсами механізму є інформація, яка формується, обробляється, аналізується і використовується для досягнення поставлених завдань. Метою регулювання може бути здійснення впливу як на заробітну плату, так і на поведінку персоналу.

Відзначаючи різницю між організаційно-економічним механізмом та системою управління, слід зауважити, що незважаючи на наявність багатьох різноманітних підходів до визначення поняття «система управління», будь-яке з них передбачає наявність і взаємодію об'єкта та суб'єкта управління. Дотримуючись поглядів О. Ю. Чаленка, згідно з якими «механізм не має власного управління, є якби «знерухомленим» і знаходиться в стані очікування управління процесом» [384, с. 31], можна стверджувати, що організаційно-економічний механізм – це частина системи управління. Це елементи системи управління, їх організація та зв'язки між ними, що дозволяють здійснювати вплив на об'єкт управління.

Особливістю механізму регулювання оплати праці є те, що його елементи мають інформаційну форму, переважна їх більшість за сутністю являють собою норми, нормативи, правила, умови тощо, за допомогою яких здійснюється цілеспрямований вплив на заробітну плату.

1.4. Особливості регулювання оплати праці у вищій освіті України

Управління оплатою праці, а відтак – і регулювання, побудоване за ієрархічним принципом. Цей принцип передбачає створення багаторівневих систем управління, в яких існує вертикальна підпорядкованість декількох суб'єктів. Кожна підсистема нижнього рівня підпорядковується підсистемі, що належить до вищого рівня. Ієрархічні структури характеризуються вертикальним поділом праці. Функції управління, у тому числі і регулювання, чітко розподіляються між окремими рівнями, і між ними здійснюється постійний обмін інформацією. Від підсистем нижніх рівнів до підсистем вищого рангу надходять сигнали про стан об'єкта управління, а у зворотному напрямку – управлінські сигнали. Підсистеми різних рівнів управління мають свої об'єкти та цілі управління.

Однаковим функціям на різних щаблях управління приділяється різна увага. Для верхніх щаблів управління характерними є: узагальнене сприйняття системи та її стану в цілому; наявність більшого обсягу інформації; комплексність завдань, що вирішуються; можливість безпосереднього втручання в діяльність підсистем нижніх рівнів управління; більший час для підготовки та прийняття управлінських рішень; більший ступінь відповідальності за рішення, що приймаються. На нижніх щаблях управління загальне бачення системи та її стану є вузьким, інформація про зміни у зовнішньому середовищі та їх вплив на діяльність підсистем нижчого рангу – більш деталізованою, виконання рішень, прийнятих на верхніх щаблях управління, – обов'язковим, час прийняття своїх власних оперативних рішень – незначний, а ступінь відповідальності обмежується рамками самої підсистеми. Усе відзначене повною мірою стосується і системи управління оплатою праці, яка є складною трирівневою системою (рис. 1.10).

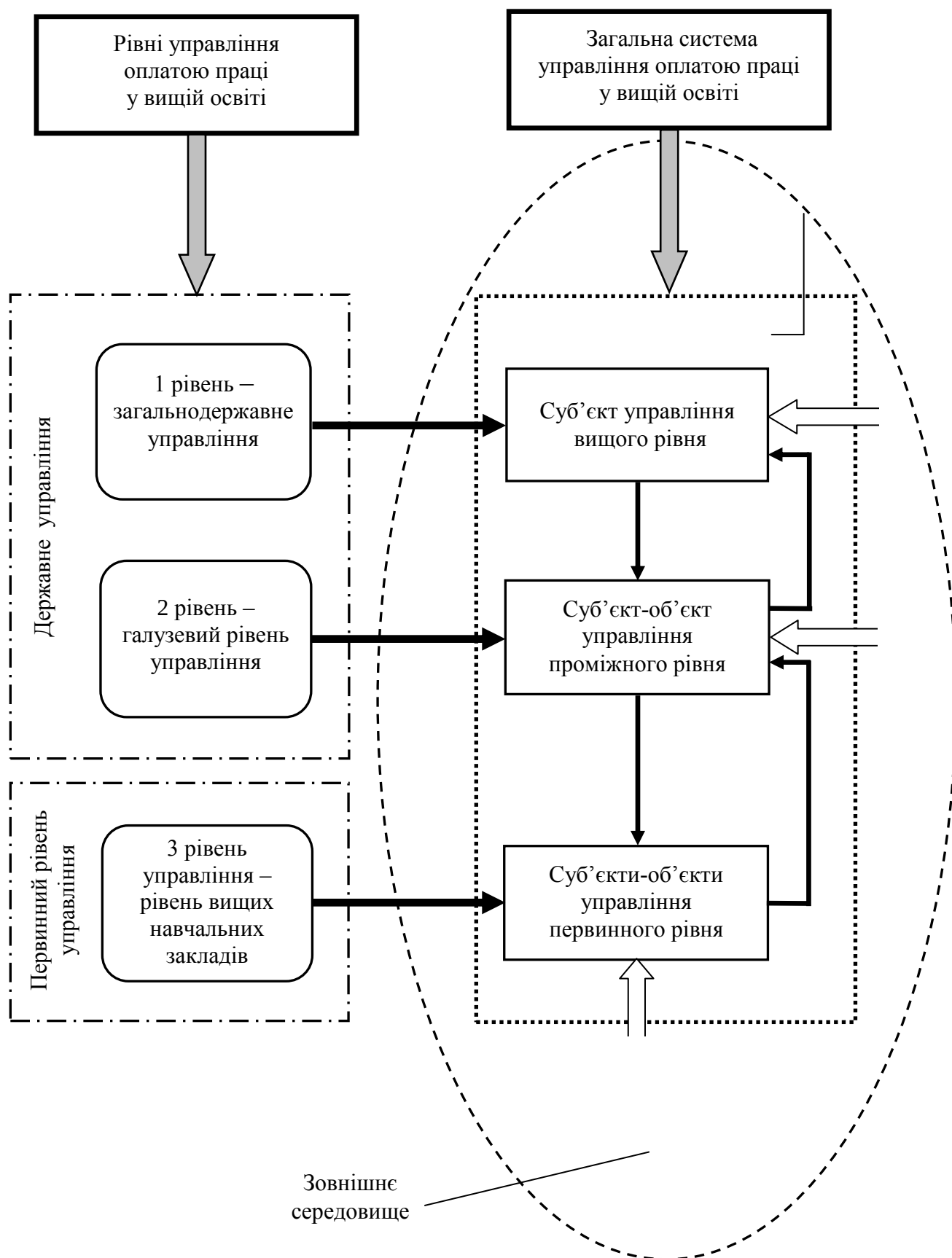


Рис. 1.10. Рівні управління оплатою праці у вищій освіті України
(розроблено автором)

Система управління оплатою праці у вищій освіті України охоплює три ієрархічних рівні. Кожному рівню управління притаманні свої завдання та свій специфічний набір засобів їх вирішення. На кожному рівні в процесі управління відбувається і регулювання оплати праці. Визначальним при цьому є державне регулювання, яке, в свою чергу, поділяється на загальнодержавне та галузеве.

Як суб'єкти управління виступають:

- Президент України, Верховна Рада України і Кабінет Міністрів України, які є суб'єктами управління вищого рівня;
- Міністерство освіти і науки України, яке є одночасно і об'єктом і суб'єктом управління проміжного рівня;
- ВНЗ, які являють собою суб'єкти-об'єкти управління нижчого, первинного, рівня.

Регулювання оплати праці на загальнодержавному рівні розповсюджується на всі галузі економіки, усі підприємства, організації й установи, незалежно від форм власності. До інструментів загальнодержавного впливу належать такі, дія яких встановлюється на рівні держави (рис. 1.11). Передусім – це закони, що приймаються Верховною Радою України, мають вищу юридичну силу і регулюють найважливіші суспільні відносини в сфері оплати праці. Вони ґрунтуються на Конституції України і включають Закон України «Про оплату праці» [91], Закон України «Про колективні договори і угоди» [90], Кодекс законів про працю України (КЗпП) [129]. Положення цих законів уточнюються та конкретизуються підзаконними нормативно-правовими актами, створеними компетентними органами. До них належать нормативні акти (укази) Президента України та нормативні акти (постанови) Кабінету Міністрів України.

Найбільш загальні положення, які безпосередньо стосуються організації оплати праці в усіх галузях економіки України, у тому числі й у вищій освіті, містяться в Законі України «Про оплату праці». В ньому встановлені економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності згідно з укладеними трудовими договорами, наведено загальне правове визначення

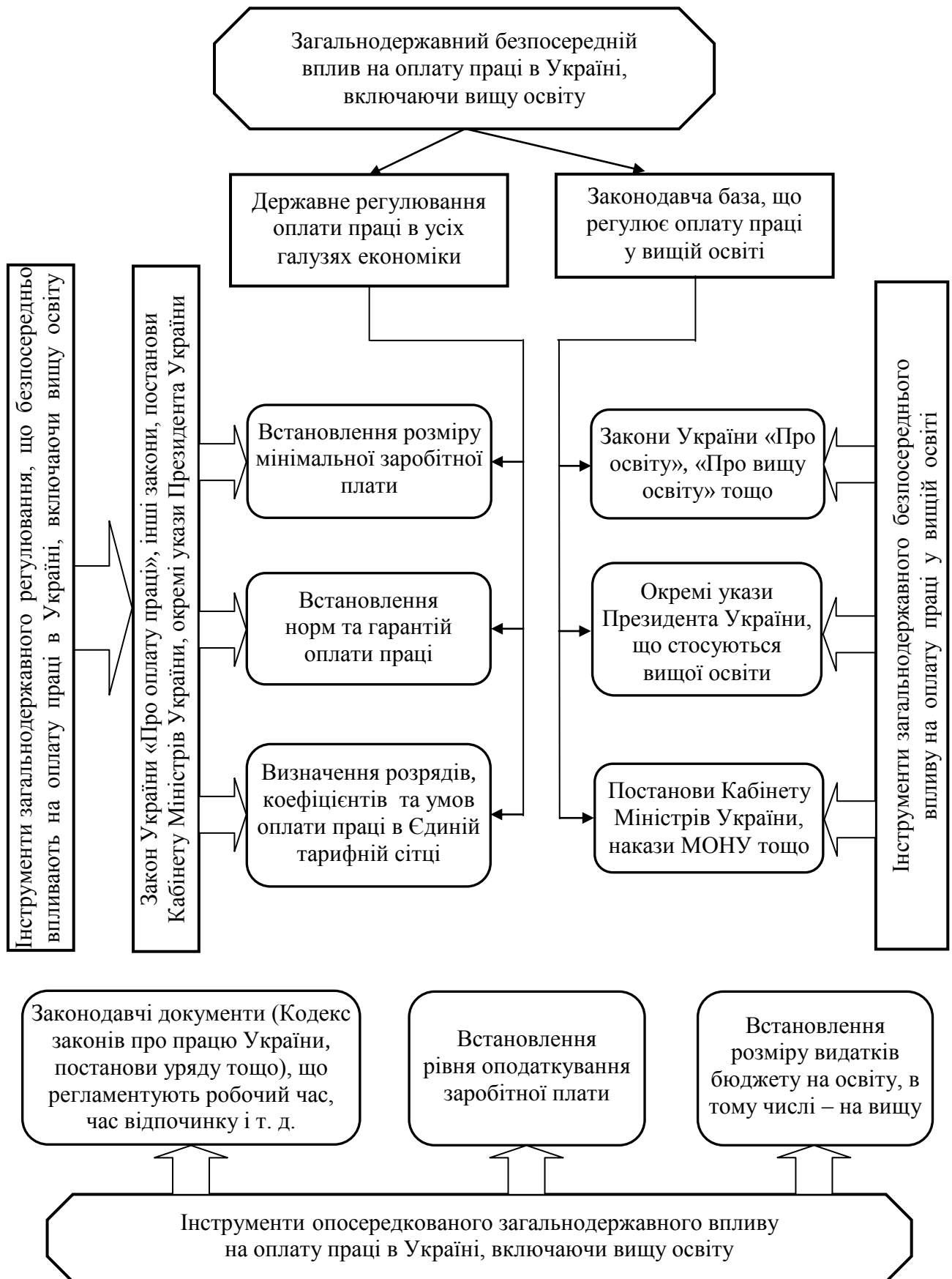


Рис. 1.11. Система інструментів загальнодержавного впливу на оплату праці у вищій освіті України (розроблено автором)

заробітної плати, основної, додаткової та мінімальної заробітної плати, тарифної системи.

Встановлено, що система організації оплати праці в Україні базується на законодавчих та інших нормативних актах; генеральній угоді на державному рівні; галузевих, регіональних угодах; колективних договорах; трудових договорах.

Законом України «Про оплату праці» також визначені джерела формування коштів на оплату праці. Для установ та організацій, фінансування яких здійснюється з бюджетів і до яких належать державні та комунальні ВНЗ, – це кошти, що виділяються з відповідних бюджетів. Крім того, на оплату праці використовується частина доходу, одержаного внаслідок господарської діяльності та з інших джерел. Величина витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджетів, затверджується одночасно з бюджетами.

Розділи II і III Закону України «Про оплату праці» регламентують державне та договірне регулювання оплати праці. Державне регулювання оплати праці має створювати умови для надання можливостей працівникам заробляти кошти для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, забезпечувати соціальні гарантії, узгоджувати інтереси суб'єктів розподільчих відносин, незалежно від форм їхньої власності та видів економічної діяльності. Державне регулювання оплати праці працівників підприємств та установ усіх форм власності здійснюється шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, норм і гарантій оплати праці, рівня оподаткування заробітної плати, умов та розмірів оплати праці в організаціях і установах, що фінансуються з державного бюджету, і т. д.

До інструментів загальнодержавного регулювання, що безпосередньо впливають на оплату праці в Україні, включаючи вищу освіту, належить :

- регулювання трудових відносин, визначення мінімальної заробітної плати і т. д., встановлення норм та гарантій оплати праці;
- встановлення розрядів, коефіцієнтів і умов оплати праці в ЄТС тощо. ЄТС, на відміну від усіх інших інструментів загальнодержавного регулювання, регламентує оплату праці працівників лише окремих галузей бюджетної сфери.

Найважливішим елементом державного регулювання, який має суттєвий безпосередній вплив на оплату праці у вищій освіті, є встановлення розміру мінімальної заробітної плати як однієї з основних державних соціальних гарантій. Вона є базовим державним соціальним стандартом, що лежить в основі інших соціальних гарантій та стандартів, які регламентують доходи населення, освітянське, медичне, соціально-культурне обслуговування тощо. Її основне призначення полягає у забезпеченні реалізації відтворювальної функції заробітної плати.

Другим важливим інструментом безпосереднього впливу держави на оплату праці в усіх галузях України, включаючи вищу освіту, є встановлення норм і гарантій оплати праці. До норм оплати праці належать умови оплати за роботу у святкові, неробочі та вихідні дні, у надурочний та нічний час, за час простоїв не з вини працівника і т. п. Гарантіями для працівників є оплата чергових відпусток, часу виконання державних та громадських обов'язків, вагітним жінкам, матерям, що годують дітей або мають дітей віком до трьох років, для тих, які підвищують кваліфікацію, проходять виробниче навчання, перекваліфікацію, для тих, які направляються на обстеження в медичний заклад, тощо. Норми та гарантії в сфері оплати праці встановлюються КЗпП, Законом України «Про оплату праці» й іншими актами законодавства України.

КЗпП регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій, незалежно від форми власності та відомчої підпорядкованості, визначає основні трудові права працівників, порядок укладення, змін і припинення трудового договору, строки його дії тощо. Важливе значення мають встановлення нормальної тривалості робочого часу працівників, часу їхнього відпочинку, тривалості щорічної основної відпустки й інших умов праці. При штатно-окладній системі заробітної плати, яка у вищій освіті України є основною, це визначає рівень оплати праці в одиницю робочого часу.

Для працівників вищої освіти тривалість робочого часу, щорічної основної, творчої та інших видів відпусток, а також відповідних умов оплати науково-педагогічних працівників та працівників ВНЗ інших категорій визначаються або уточнюються низкою законодавчих актів, головним чином – постановами Кабінету

Міністрів України та наказами Міністерства освіти і науки. Так, згідно зі статтею 51 Кодексу законів про працю України, для окремих категорій працівників (лікарів, учителів, науково-педагогічних працівників) установлюється скорочена тривалість робочого часу. Для науково-педагогічних працівників його величина регламентується «Положенням про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах», яке затверджене наказом Міністерства освіти України від 2 червня 1993 р. № 161 [236]. Відповідно до цього документа, тривалість робочого часу науково-педагогічного працівника з повним обсягом його обов'язків становить не більше 1548 годин на навчальний рік. Середня тривалість тижня становить 36 годин. При цьому робочий час викладача визначається обсягом його обов'язків, які відображені в індивідуальному плані та включають навчальну, методичну, наукову, організаційну і виховну роботу. Величина навчального навантаження викладача, до якого належать усі види навчальної роботи, на які встановлені норми часу [236], згідно із Законом України «Про вищу освіту» не повинна перевищувати 900 год., а з 1 вересня 2015 року – 600 год. на навчальний рік.

Термін щорічної основної відпустки науково-педагогічним працівникам встановлюється Законом України «Про відпустки» [88] та «Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам», затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 (зі змінами та доповненнями) [269].

У КЗпП також передбачені випадки, в яких установлюються особливі умови оплати, наприклад, при наданні працівникам оплачуваних творчих відпусток для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників, монографій, довідників тощо, а також у деяких інших випадках згідно із законодавством. При цьому, як визначено Постановою Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток», на період творчих відпусток, які відпустками для самих працівників можна вважати лише умовно, за викладачем

зберігається місце роботи (посада) та заробітна плата. У ВНЗ при цьому виникає необхідність заміни відсутнього науково-педагогічного працівника.

Третім важливим інструментом держави, що використовується з метою регулювання оплати праці працівників бюджетної сфери, до яких належать і працівники вищої освіти, є Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, яка лежить в основі організації заробітної плати у ВНЗ. Особливості її побудови та застосування у вищій освіті автором детально розглянуті у монографії [193, с. 73–96].

Певні положення, що стосуються питань оплати праці у бюджетній сфері, регулюються окремими законами України, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України. Наприклад, указом Президента України від 28.02.1997 року «Про заходи щодо забезпечення наповнення державного бюджету та посилення фінансово-бюджетної дисципліни» встановлено, що кошти для здійснення виплат і платежів використовуються, в першу чергу, на виплату заробітної плати та прирівняних до неї платежів [363]. Визначаючи розмір видатків бюджету на освіту, держава тим самим також здійснює опосередкований вплив на економічні процеси у ВНЗ, в тому числі і на розміри заробітної плати працівників та формування фонду оплати праці. Суттєве значення для оплати праці у вищій освіті, як зазначалося вище, мають також надбавки за вислугу років науково-педагогічним працівникам. Їх розміри та порядок виплати затверджені Постановою Кабінету Міністрів України [268].

Важливою складовою системи оплати праці є формування коштів, призначених для виплати заробітної плати, а також сплати обов'язкового єдиного соціального внеску. На розмір коштів, які працівники отримують у вигляді заробітної плати, також впливає ставка податку на доходи фізичних осіб.

Загальні умови формування коштів на заробітну плату працівників ВНЗ містяться в Постанові Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2002 р. № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ» [271]. У даному

документі регламентовані порядок складання, розгляду і затвердження проектів кошторисів бюджетних установ, основні вимоги до їх виконання. Центральною статтею кошторису є стаття «Заробітна плата», яка міститься і в загальному, і в спеціальному фондах кошторису.

На другому, галузевому, рівні управління оплатою праці у вищій освіті можна виділити дві групи інструментів: формування нормативної бази і безпосереднє поточне управління ВНЗ, яке включає і питання, що стосуються заробітної плати (рис. 1.12).

Головним інструментом довгострокового впливу на процеси, що пов'язані з оплатою праці у ВНЗ, є галузева нормативна база. Вона охоплює:

- нормативи чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, екстернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника [272];
- норми часу для планування й обліку навчальної роботи науково-педагогічних працівників [236];
- типові штатні нормативи ВНЗ III-IV рівнів акредитації;
- переліки основних видів методичної, наукової й організаційної роботи [293];
- ліцензійні умови надання освітніх послуг.

Нормативи чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук тощо на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника [272] у теперішній час слугують для встановлення штатної кількості науково-педагогічних працівників у ВНЗ державної форми власності (докладніше див. п. 3.1). Оскільки у ВНЗ використовується, головним чином, штатно-окладна система оплати праці, ці нормативи є основною складовою, яка визначає максимальну кількість штатних посад науково-педагогічних працівників і, відповідно, – величину фонду оплати їх праці. Іншою детермінантою фонду є структура кваліфікаційного складу викладачів. Істотним недоліком нормативів чисельності є те, що вони були створені емпіричним шляхом і повинні вдосконалюватися не за рахунок внесення поправок, а формуватися на наукових засадах.

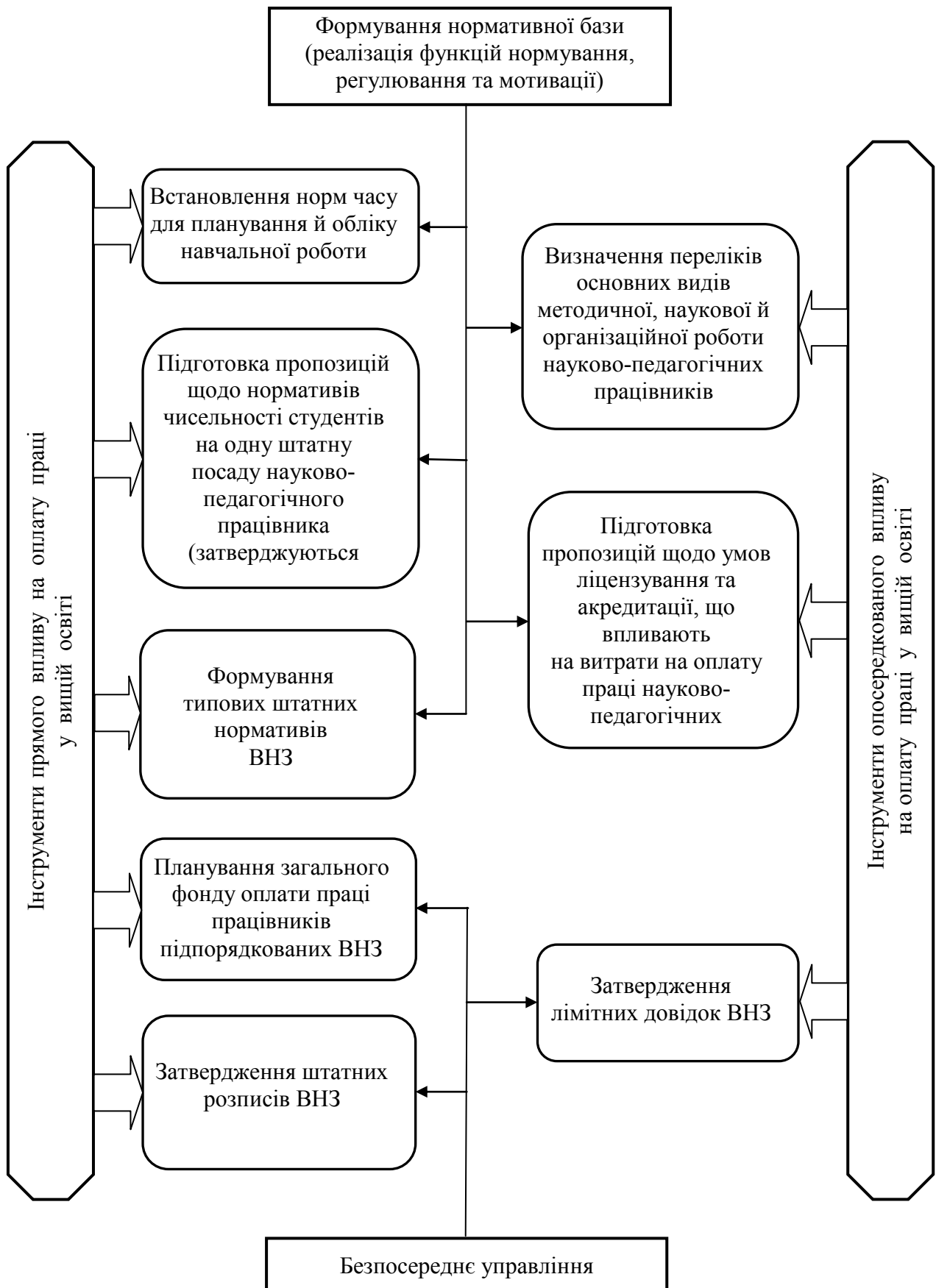


Рис. 1.12. Система галузових інструментів впливу на оплату праці
у вищій освіті України (розроблено автором)

Норми часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ВНЗ використовуються при формуванні навчального навантаження науково-педагогічних працівників і розрахунках трудомісткості навчальної роботи ВНЗ та його окремих структурних підрозділів. Норми часу затверджуються наказами Міністерства освіти і науки України. Останні норми разом з переліками основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 року № 450 [236]. У зв'язку зі змінами, що відбуваються (впровадження кредитно-модульної системи навчального процесу тощо), в норми часу вносяться певні корективи.

Третій елемент нормативної бази – збірник переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи науково-педагогічних працівників – належить до інструментів опосередкованого впливу на галузевому рівні. Не маючи прямого впливу на оплату праці, ці переліки визначають так звану «другу половину дня викладача», тобто його робочий час, який не пов'язаний з безпосереднім виконанням навчальної роботи згідно з навчальним навантаженням. Переліки основних видів методичної, наукової та організаційної роботи містять лише назви загальних укрупнених робіт, що виконуються викладачами. При цьому норми часу на їх виконання відсутні. Це обумовлено складністю визначення норм витрат розумової праці. На одні й ті ж самі види методичної, наукової та організаційної роботи, наприклад, на підготовку двох навчальних посібників, що мають однакові обсяги, з різних дисциплін, витрати праці, як правило, різні. Те саме стосується проведення наукових експериментів, написання статей тощо.

Слід зазначити, що окремі ВНЗ для внутрішнього використання встановлюють свої норми часу на виконання основних видів методичної, наукової та організаційної роботи. Це дає змогу певною мірою підвищити обґрунтованість витрат робочого часу викладачів при плануванні. Але методик або загальноприйнятих правил визначення таких норм у вищій освіті України не існує.

Поточне управління оплатою праці здійснюється Міністерством освіти і науки України та іншими міністерствами і відомствами, яким підпорядковані

ВНЗ. Оскільки вони є головними розпорядниками бюджетних коштів, то ними для підвідомчих ВНЗ затверджуються штатні розписи, кошториси та лімітні довідки про бюджетні асигнування на планований період. При цьому в лімітній довідці, як і в кошторисі, загальна сума асигнувань поділяється на поточні та капітальні видатки, а у складі поточних видатків окремо вказуються суми, передбачені для оплати праці працівників і нарахувань на заробітну плату.

До галузевої нормативної бази слід відносити і ліцензійні умови надання освітніх послуг [171], які на оплату праці впливають також опосередковано. Згідно з ліцензійними умовами, основна вимога стосовно кадрового забезпечення ВНЗ полягає у забезпеченні певної питомої ваги лекційних годин, які повинні читатися науково-педагогічними працівниками з науковими ступенями та вченими званнями. Наприклад, за фундаментальним циклом дисциплін частка викладачів, що читають лекції для студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра, має становити не менше 75 %. У тому числі 50 % лекційних годин повинні викладатися НПП, які працюють у даному ВНЗ на постійній основі, з них 10 % – докторами наук або професорами. Подібні, але більш високі, критерії встановлені і для освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціаліста та магістра [171]. При цьому кожний викладач протягом навчального року повинен читати лекції не більше ніж за п'ятьма навчальними дисциплінами, загальний обсяг яких не може перевищувати 250 год.

Крім того, слід враховувати, що річний обсяг навчального навантаження кожного викладача не може перевищувати обсяг, що відповідає 1,5 ставкам. В окремих випадках науково-педагогічні працівники додатково можуть працювати на умовах погодинної оплати праці. Обсяг навчальної роботи у такому випадку не може бути більшим ніж 240 годин.

Можливість проведення лекційних занять лише за п'ятьма навчальними дисциплінами в обсязі, не більшому за 250 годин, накладає певні обмеження на призначення викладачів для проведення занять, унаслідок чого навчальне навантаження у ВНЗ може розподілятися недостатньо раціонально, що може призводити до збільшення витрат на оплату праці. В свою чергу, це утруднює

стимулювання ефективної діяльності науково-педагогічних працівників, оскільки в умовах обмеженого фонду оплати праці може не вистачити коштів для встановлення надбавок і доплат, а також здійснення преміювання.

Третім рівнем управління оплатою праці науково-педагогічних працівників є рівень ВНЗ. У відповідності до встановлених норм і нормативів, навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей, робочих навчальних програм дисциплін, тематичних планів науково-дослідних робіт тощо у ВНЗ здійснюється навчально-виховний процес і проводиться науково-дослідна робота.

У ВНЗ безпосередньо розробляються штатні розписи, організується діяльність із формування навчального навантаження та встановлення його обсягів структурним підрозділам і науково-педагогічним працівникам, у межах компетенції встановлюються надбавки та доплати, здійснюється преміювання. Інструменти внутрішньовузівського управління оплатою праці наведені на рис. 1.13.

Саме у ВНЗ відбуваються трудові процеси та здійснюються витрати живої праці науково-педагогічних, навчально-допоміжних та інших категорій працівників. На цьому рівні реалізуються всі принципи та методи, знаходять практичну реалізацію всі інструменти впливу на оплату праці, проявляється дія всіх засобів механізму управління оплатою праці у вищій освіті.

Аналіз існуючої системи оплати праці показав, що на державному рівні найбільш значущими та гнучкими інструментами для регулювання оплати праці персоналу ВНЗ є галузева нормативна база. Але, як уже зазначалося, вона потребує вдосконалення. Її недоліки почасти обумовлені складністю нормування розумової праці, тим більше що для навчально-виховного процесу і проведення наукових досліджень характерна наявність багатьох різних, рідко повторюваних видів робіт і процедур.

Найбільшим недоліком в оплаті праці науково-педагогічних працівників у цей час справедливо вважається невідповідність рівня заробітної плати вимогам, які висуваються до викладачів вищої школи. Останні не отримують гідну оплату праці, що значно принижує престиж працівника вищої школи. Суттєвим недоліком є також слабка залежність величини заробітної плати від результатів



Рис. 1.13. Інструменти впливу на оплату праці на рівні вищих навчальних закладів України (розроблено автором)

навчальної, методичної, наукової й інших видів діяльності викладачів. Вирішення цих проблем необхідно було б починати на загальнодержавному рівні за рахунок удосконалення ЄТС і покращення фінансування вищої освіти. Але у теперішній час через нестачу коштів державного бюджету, необхідних для забезпечення нормального фінансування ВНЗ, підвищення розмірів оплати праці у вищій освіті є вкрай утрудненим. Оскільки в найближчі роки на покращення фінансування освіти, у тому числі і вищої, напевно сподіватися не можна, вирішення проблем оплати праці доводиться переносити на нижній щабель – на рівень ВНЗ. Цьому сприяє децентралізація управління та автономізація, яка надає ВНЗ більше самостійності у вирішенні цілої низки фінансово-економічних питань.

1.5. Регулювання оплати праці у вищій освіті зарубіжних країн

Велике значення регулюванню оплати праці приділяється у зарубіжних країнах. Загальними рисами регулювання в розвинених країнах є встановлення високого рівня мінімальної заробітної плати, непряма участь держави в її регулюванні. Договірне регулювання оплати праці, як і в Україні, здійснюється на національному, галузевому та виробничому рівнях. Разом з тим, у період переходу до ринкової економіки в більшості країн зростання заробітної плати понад визначений урядом рівень обмежувалося шляхом прогресивного оподаткування [6, с. 19–20].

В європейських країнах застосовується централізоване і локальне регулювання оплати праці. Це встановлення мінімальної заробітної плати, впровадження прогресивних форм оплати праці, індексація заробітної плати та здійснення заходів щодо запобігання її надмірного зростання [81]. Але в різних країнах одні й ті ж самі методи регулювання реалізуються по-різному. Так, у Франції, Іспанії, Бельгії, Португалії мінімальна заробітна плата встановлюється на рівні держави. У ФРН, Італії, Швейцарії, Австрії, Норвегії, Данії та Ірландії її розмір визначається для окремих галузей, як правило, під час укладення галузевих колективних угод між профспілками та роботодавцями. У Бельгії та Греції кожного року укладаються загальнонаціональні колективні угоди, дія яких

стосовно мінімальної заробітної плати поширюється не тільки на членів профспілки, а й на всіх зайнятих в економіці, але у Греції – тільки на приватний сектор [8].

Є суттєві відмінності і в характері регулювання за допомогою одних і тих самих методів. Так, тарифне регулювання в США і Російській Федерації характеризується високим рівнем диференціації, а в Європі – низьким. Як основні чинники диференціації виступають: у США і Європі – освіта і кваліфікація, в Російській Федерації, крім них, – фінансовий стан регіону, галузі, підприємства [333, с. 25].

В основі оплати праці викладачів ВНЗ більшості країн лежить штатно-окладна система оплати праці. Так, у Федеративній Республіці Німеччина заробітна плата професорів університетів, технічних, педагогічних, художніх ВНЗ тощо поділяється на три групи: W1, W2 і W3 (W – перша буква від нім. Wissenschaft – наука). Перша група охоплює юніор-професорів, а друга і третя – більш досвідчених професорів. Розміри базової заробітної плати, яка відображає гарантовану мінімальну місячну заробітну плату для певної категорії викладачів за групами W1–W3, наведені в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Базова місячна заробітна плата професорів
у Федеративній Республіці Німеччина станом на 1 січня 2009 року
(складено автором за [410])

Групи заробітної плати	W1	W2	W3
Розмір базової заробітної плати, євро	3662,21	4175,91	5059,39

Особливістю Німеччини є те, що, незважаючи на загальнодержавний підхід до оплати праці у ВНЗ, базова заробітна плата (місячні оклади) диференціюється за землями. Це приводить до досить суттєвої диференціації заробітних плат професорів різних частин країни (табл. 1.5).

З таблиці видно, що відхилення між розмірами базової заробітної плати у різних землях Німеччини становить близько 30 % – для W2-професорів і трохи більше 20 % – для W3-професорів. Різниця у фактичній заробітній платі (з надбавками) становила близько 15 % – для W2-професорів і 12 % – для W3-

професорів. Слід зауважити, що у деяких землях, наприклад, у Тюрінгії, Рейланд-Пфальц, надбавки відсутні, що робить різницю у розмірах отримуваної заробітної плати у різних землях ще більшою. У деяких землях базові оклади (наприклад, 5532 євро – у Баден-Вюртемберзі, 5178 євро – у Баварії) перевищували заробітну плату з урахуванням надбавок (4954 євро – у Бремені, 5084 євро – у Бранденбурзі).

Таблиця 1.5

Диференціація розмірів заробітних плат професорів
за землями Німеччини, євро(складено автором за [416, с. 35])

Склад заробітної плати	Максимальна величина		Мінімальна величина	
	W2	W3	W2	W3
1. Базова заробітна плата	5532 Баден-Вюртемберг	6280 Баден-Вюртемберг	4190 Берлін	5087 Берлін
2. Базова заробітна плата з надбавками	5706 Баварія	6604 Баварія	4954 Бремен	5878 Бремен

Аналіз літератури з питань вищої освіти у зарубіжних країнах показав, що серед проблем оплати праці виділяються дві, які є спільними для переважної більшості країн світу. Це недостатній рівень заробітної плати викладачів, а також необхідність покращення їх стимулювання. Слід нагадати, що ці ж проблеми є найбільш болючими і для вищої школи України.

Проблема підвищення оплати праці науково-педагогічних працівників існує навіть у високорозвинених країнах. Так, надзвичайно актуальною ця проблема є для Федеративної Республіки Німеччина, яка є однією з найбільш розвинених країн Європи. У зв'язку з реформою оплати праці професорів і введенням у Німеччині з 2005 року для працівників ВНЗ спеціальної системи заробітної плати, яка діє в сфері науки, були зменшені оклади, а також скасовані надбавки за вислугу років. Унаслідок даної реформи розмір заробітної плати професорів, як правило, скоротився. І так само, як і у ВНЗ України, у необхідних випадках вирівнювання заробітної плати німецьких викладачів до тієї величини, яка була до реформи, досягалося за рахунок установлення надбавок.

У 2012 році Конституційний суд визнав розміри окладів W2-професорів «очевидно недостатніми» і вказав на необхідність їх перегляду, хоча насправді

заробітна плата професорів може бути набагато більшою, оскільки вони мають змогу отримувати бонуси за різні досягнення. Так, у Берліні в 2010 році середня заробітна плата професорів була на 800 євро більшою, ніж їх базова заробітна плата, що становила 4000 євро. За даними Федерального статистичного управління, заробітна плата 85 % W2-професорів перевищувала 4600 євро, а 1,7 % отримували менше 4200 євро [411].

Незадоволення розмірами своєї заробітної плати висловлюють і викладачі університетів США. Хоча протягом тривалого часу саме високий рівень оплати праці був привабливим для молоді, останнім часом різниця у розмірах заробітної плати викладачів та інших висококваліфікованих професіоналів змінилася на користь останніх [204, с. 19].

У детальному дослідженні особливостей національних систем і розмірів оплати праці у вищій школі низки промислово розвинених країн, нових Індустриальних країн і країн, що розвиваються, яке виконано Центром міжнародної вищої освіти Бостонського коледжу США [290], наведені результати співставлення розмірів середньої заробітної плати викладачів ВНЗ різних країн із показниками розвитку останніх. Це дало змогу встановити, що рівень оплати праці викладачів ВНЗ визначається рівнем людського розвитку, про що свідчить зв'язок з індексом людського розвитку (Human Development Index – HDI), який використовується Програмою розвитку ООН (United Nations Development Program). Проте не всі країни підпадають під виявлену закономірність. Наприклад, у 2005 році в Саудівській Аравії, незважаючи на те, що ця країна за класифікацією ООН знаходилася на шістдесят першому місці, викладачі ВНЗ отримували заробітну плату, розмір якої був вищим, ніж в Австралії (третє місце), Японії (восьме місце), Франції (десяте місце), Великобританії (шістнадцяте місце), Федеративній Республіці Німеччина (двадцять друге місце). Є й інші виключення [290, с. 103].

У країнах, що розвиваються, розміри заробітної плати у вищій освіті, як правило, набагато перевищують середні показники національного доходу на душу населення. Так, в Індії співвідношення середньої заробітної плати викладачів ВНЗ і середнього показника ВВП на душу населення становить 8,7;

у ПАР – 5,8; у Колумбії – 5,4. У промислово розвинених країнах це співвідношення коливається від 1,4 до 2,2 [290, с. 104].

Дослідження також виявило, що у промислово розвинених країнах середня оплата праці викладачів ВНЗ досить тривалий період залишалася практично на рівні середньої заробітної плати по країні. Причому вона значно відстає від заробітної плати професіоналів, які працюють у медицині, юриспруденції, на підприємствах, пов'язаних із високими технологіями. У зв'язку з цим заробітна плата викладачів ВНЗ поступово втрачає стимулюючу роль, що призводить до проблем при залученні до роботи у ВНЗ талановитої молоді. Натомість у багатьох країнах, які розвиваються, заробітна плата викладачів ВНЗ перевищує середні показники оплати праці по країні. Але оскільки абсолютний рівень заробітної плати викладачів ВНЗ при цьому нижчий, ніж у розвинених країнах, виникає проблема витоку мізків [290, с. 105]. Зрозуміло, що це ставить перед країнами, які розвиваються, завдання створення для викладачів прийнятних умов праці та її оплати, що дозволило б їм витримати конкуренцію з ВНЗ розвинених країн.

Недостатній рівень заробітної плати викладачів, які займаються науково-дослідною роботою, часто пропонується компенсувати зменшенням обсягу їх навчального навантаження. Науково-дослідна робота може оплачуватися окремо від викладацької. У деяких країнах у випадках, коли викладач отримує грант на наукові дослідження, ВНЗ надає йому додатковий грант. Крім того, для стимулювання виконання науково-дослідних робіт можуть також використовуватися спеціальні доплати викладачам за рахунок спеціальних урядових агентств. В деяких країнах за публікацію наукових статей викладачам установлюються надбавки до їхньої заробітної плати [290, с. 105–106].

Найчастіше заробітна плата викладачів ВНЗ диференціюється в залежності від віку, стажу та наявності або відсутності наукового ступеня. Розмір оплати праці не залежить від продуктивності праці викладачів, отриманих ним результатів у педагогічній діяльності, в тому числі успішності студентів [290, с. 102].

У зв'язку з цим, не менша увага, ніж рівню оплати праці, приділяється стимулюванню ефективної праці викладачів ВНЗ. У переважній більшості країн

з метою підвищення мотивації викладачів ВНЗ передбачені різноманітні надбавки. Вони дозволяють, по-перше, підняти розміри заробітної плати викладачів і тим самим стимулювати приплив талановитої молоді та утримання висококваліфікованих працівників. Так, багато країн для залучення або утримання видатних, висококваліфікованих викладачів або викладачів, які необхідні для виконання певних важливих завдань, встановлюють для них спеціальні надбавки [290, с. 102]. По-друге, надбавки орієнтують викладачів на досягнення важливих для університетів результатів.

Наприклад, університети Федеративної Республіки Німеччина своїм викладачам можуть встановлювати цілу низку надбавок [412], у тому числі:

1. За виконання функцій та завдань, що стосуються управління ВНЗ або вузівського самоуправління. Такі надбавки можуть призначатися президентам, ректорам, проректорам, деканам на термін виконання функцій та завдань.

2. За особливі досягнення. Це можуть бути надбавки за досягнення особливих результатів у науці, викладанні, мистецтві, за сприяння успіхам підростаючого покоління, за підвищення кваліфікації. Ці результати повинні бути не одноразовими, а підтверджуватися протягом декількох років. Надбавки за особливі досягнення можуть встановлюватися як одноразово, так і на певний термін або бути безстроковими. При першому призначенні надбавки вона у більшості випадків обмежується певним терміном дії, а після повторного встановлення може стати безстроковою.

3. Надбавки, що встановлюються з метою залучення професорів до даного ВНЗ або, навпаки, для утримання їх у даному ВНЗ. У більшості випадків ці надбавки надаються безстроково, але можливі й одноразові виплати.

4. За досягнення у залученні коштів зі сторони (від підприємств, наукових закладів тощо). Надбавки можуть призначатися на термін надходження коштів за умов, що кредитор (установа чи організація, яка виділяє кошти) згоден із встановленням надбавок, витрати на які покриватимуться за його рахунок.

5. Юніор-професори після позитивної адаптації отримують додатково 260 євро щомісячно. Їм також може бути встановлена спеціальна надбавка у розмірі 10 % посадового окладу.

Розміри всіх надбавок установлюються за домовленістю з керівництвом ВНЗ. Разом з тим, чіткі критерії встановлення надбавок відсутні, що викликає суперечки в академічних кругах.

Дослідження мотивації професійної діяльності викладачів в університетах США, що виконувалося д-ром пед. наук проф. О.Г. Смоляниною в рамках Програми «University Administration Support Program» [332, с. 5–10], виявило, що до основних чинників мотивації викладачів у США належать:

1. Отримання постійного місця роботи у ВНЗ (так звана постійна викладацька позиція – permanent), яка гарантує викладачу стабільність і впевненість у завтрашньому дні. Його практично не можна звільнити, а його заробітна плата не може бути зменшеною. Але для того, щоб стати постійним викладачем, необхідно відпрацювати, як правило, шість років, щорічно переукладаючи робочий контракт. Якщо викладацький стаж для постійної роботи (tenure track) успішно пройдений, то з викладачем може бути укладений довічний контракт. Разом з тим, особливо успішні професори, які мають значні результати, що визнаються колегами, керівниками та студентами, такий контракт можуть отримати через чотири і навіть два роки. В американських університетах довічний контракт вважається одним з найбільш великих привілеїв.

2. Важливим моментом у діяльності викладача американського університету є оцінка його діяльності студентами. Така оцінка здійснюється анонімно за допомогою спеціальних анкет. Студенти оцінюють зміст курсу, методи викладання, ефективності тощо. Результати анкетування враховуються при атестації викладачів, у тому числі при рішенні про укладання з ним довічного контракту. Цілком зрозуміло, що у випадку, коли викладач ще не має довічного контракту, це негативно впливає на його вимогливість. Не маючи змоги вплинути на ситуацію і не бажаючи зіпсувати свою кар'єру, викладач йде на поступки студентам, відмовляючись від своїх принципів.

3. Гарантована медична страховка, причому не тільки для самого викладача, а й для всіх членів його родини. Це дає змогу робити безоплатне обстеження й отримувати медичну допомогу, у тому числі і дороге стоматологіч-

не лікування. Гарантована медична страховка для усієї родини американського викладача університету для останнього є потужним мотиваційним чинником.

4. Розвинена система бонусів та привілеїв для викладачів і співробітників університету (benefit). Вона може охоплювати пільгове або безкоштовне використання спортивних ресурсів університету, відвідини спортивних заходів, концертів, пільгове проживання в готелях під час відпустки, пільгове або безкоштовне навчання дітей у своєму університеті тощо. Конкретний набір пільг установлюється самим університетом. Така система певним чином дозволяє скоротити різницю в оплаті праці в університетах у порівнянні з більш високою заробітною платою працівників корпорацій.

5. Заробітна плата, яка є основним стимулом діяльності викладачів. Але, крім заробітної плати, до доходів викладачів входять також кошти, які вони отримують за різними науково-дослідними грантами та за консультування промислових й інших фірм. У такому випадку річний дохід викладачів може досягати 300–500 тис. дол. Додаткові доходи викладачів стають можливими завдяки гнучкому графіку їх роботи та тримісячній відпустці. Цей час багато хто з викладачів використовує для додаткової роботи.

Професорам, що працюють на постійній основі, гарантована пенсія. Її величина визначається розміром базової заробітної плати та стажем роботи.

До цього слід додати, що заробітна плата викладачів залежить від того, які саме дисципліни вони викладають. Якщо за 100 % взяти заробітну плату професора англійської мови та літератури, заробітна плата інших професорів становить: юриспруденції – 154 %; бізнес-адміністрування – 147 %, економіки – 132 %, комп'ютерних дисциплін – 128 %, мистецтва – 124 %. Нижчою, ніж у професора англійської мови та літератури, є заробітна плата професорів іноземних мов і літератури та фахівців у сфері комунікацій.

6. Корпоративна культура та атмосфера американських університетів. Її мотиваційне значення полягає в тому, що у викладачі пишаються причетністю до свого університету, тим, що вони є членами його колективу і працюють в єдиній команді. Сама атмосфера орієнтує викладачів до професійних досягнень

та кар'єрного зростання. Таке ставлення з боку викладачів до університету постійно підтримується різноманітними письмовими зверненнями, поздоровленнями, побажаннями, пропозиціями до кожного з них від президента, деканів, завідуючих кафедрами тощо. На наступний період викладачам надаються програми офіційних і святкових заходів, документи, які містять роз'яснення місії, цілей і т. д.

7. Тримісячна відпустка, що надається у літній період, та додаткові різдвяні свята. Тривалість відпустки О. Г. Смолянинова називає унікальною за американськими мірками. Час відпустки може використовуватися для відпочинку з родиною, додаткового заробітку, підготовки підручника чи монографії, розробки проекту та боротьби за грант тощо. Інколи за рахунок проведення наукових досліджень або консультування фірм професори за три місяці заробляють більше, ніж за дев'ять місяців викладацької діяльності.

8. Відносно вільний розпорядок робочого дня. Такий розпорядок є особливо привабливим для творчих людей, які мають дітей або батьків похилого віку, що вимагають догляду.

9. Отримання річної або семестрової оплачуваної творчої відпустки (Sabbatical), яка може надаватися кожні сім років. Вона надається для проведення науково-дослідних досліджень за межами університету, у тому числі і в інших країнах. Відпустки надаються спеціальним комітетом на конкурсній основі з урахуванням тематики та значущості проектів. При цьому за викладачем зберігається місце роботи і йому виплачується заробітна плата.

10. Привабливе місце проживання. Викладачі, як правило, проживають в університетських містечках, розташованих у живописних спокійних і безпечних районах, які мають добре розвинену інфраструктуру та інтелектуальну творчу атмосферу.

11. Навчання дітей викладачів у школах, що мають сильні академічні програми та висококваліфікованих учителів. Це в подальшому має значення для вступу до престижного університету та кар'єри. Діти також мають змогу відвідувати університетські курси, брати участь у різних проектах університетів.

12. Престижність професії викладача університету в американському суспільстві. Це створює для молодих людей сильну мотивацію при виборі професії. Викладачі університетів користуються повагою, особливо коли вони мають учений ступінь і працюють у відомому ВНЗ. Престижність професії викладача пов'язана з тим, що в США престижною є сама вища освіта, яка надає великі можливості для вдалого працевлаштування та кар'єрного зростання. Працівникам університетів простіше домовитися про призначення зустрічі, проведення консультацій тощо.

13. Широкі можливості займатися науково-дослідною діяльністю та удосконалювати методи викладання навчальних курсів. Багато американських ВНЗ створюють спеціальні системи підтримки лекторських програм, консультаційні служби для надання допомоги молодим викладачам, комп'ютерні служби підтримки та допомоги викладачам при створенні дистанційних курсів.

14. Комфортні умови праці. Кожному професору, як правило, виділяється персональний офіс із комп'ютером, доступом до Інтернет і телефоном, що створює сприятливі умови для проведення індивідуальних консультацій зі студентами й аспірантами. Це має велике значення, оскільки на консультації припадає близько 30 % загального обсягу навчального навантаження. Крім того, кожний викладач через бібліотечну мережу має широкий доступ до електронних каталогів, наукових журналів, статистичних звітів та іншої інформації в своїй бібліотечній системі, а також в електронних бібліотеках і базах даних, які мають фінансову підтримку даного університету.

Необхідно зауважити, що вище йшлося не стільки про чинники мотивації, скільки про стимули викладачів. О. Г. Смолянинова допускає певне змішення різних понять. Так, безпосередньо до стимулів належать: отримання постійного місця роботи у ВНЗ; гарантована медична страховка; заробітна плата та можливість отримання додаткових доходів; корпоративна культура та атмосфера американських університетів; тримісячна відпустка; відносно вільний розпорядок робочого дня; отримання річної або семестрової оплачуваної творчої відпустки; привабливе місце проживання; престижність

професії викладача університету в американському суспільстві і т. д. Усе перелічене приваблює до викладацької роботи в американських університетах.

Що стосується оцінки діяльності викладачів студентами та необхідності виконання науково-дослідної роботи, то їх слід розглядати як умови для отримання постійного місця роботи в університеті та кар'єрного зростання. В цілому даний матеріал дає достатньо уявлення про систему стимулів і оплати праці викладачів університетів США.

Пошуки шляхів удосконалення оплати праці викладачів ВНЗ ведуться не тільки у розвинених країнах. У Мексиці у зв'язку з невеликим розміром заробітної плати в університетах була введена оцінка діяльності професорів, на основі якої встановлювалося додаткове заохочення. Багато ВНЗ ввели доплати за виконання науково-дослідної роботи. Як критерій при визначенні досягнень використовуються наукові публікації, серед яких найбільша значимість відводиться публікаціям у міжнародних журналах. Відповідно винагорода за них також є найбільшою. Введена система доплат певною мірою підвищила рівень доходів викладачів ВНЗ. Разом з тим, викладацька діяльність викладачів залишається поза увагою. Вона не оцінюється і не стимулюється. Це пов'язано з двома причинами. По-перше, оцінити якість і продуктивність праці викладачів досить складно. І по-друге, як велику перешкоду для введення такої оцінки автор дослідження Ф. Дж. Альтбах визначив високий рівень бюрократизації управління у вищій освіті Мексики [286].

У Російській Федерації, так само, як і в Україні, головною проблемою в оплаті праці є її низький рівень. Протягом тривалого часу оплата праці працівників бюджетної сфери Росії, у тому числі і ВНЗ, здійснювалася на основі Єдиної тарифної сітки. При цьому вважалося, що головні недоліки даної системи оплати полягали у зрівнялівці та відсутності зв'язку між величиною заробітної плати та результатами й ефективністю праці працівника. У зв'язку з цим із грудня 2008 року у федеральних бюджетних закладах Росії була введена нова система оплати праці, що замінила ЄТС [275]. Її побудова й особливості розглянуті автором у монографії [193, с. 125–139].

Згідно з новою системою оплати праці, заробітна плата викладачів ВНЗ Російської Федерації складається з трьох елементів:

- посадовий оклад;
- виплати компенсаційного характеру, які передбачені трудовим законодавством Росії (надбавки за працю в небезпечних для здоров'я та важких умовах праці; за роботу з інформацією, що є державною таємницею; за сумісництво професій та посад; за збільшення обсягу роботи або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без вивільнення від роботи, що передбачена трудовим договором; районний коефіцієнт тощо);
- виплати стимулюючого характеру, у тому числі: за інтенсивність і високі результати роботи, за якість виконуваних робіт, за стаж безперервної роботи та вислугу років, преміальні виплати за підсумками роботи.

Згідно з рекомендаціями з розробки примірних положень з оплати праці [242, с. 6] у бюджетних установах, у тому числі і ВНЗ, до переліку видів виплат стимулюючого характеру належать такі виплати:

- за підсумками роботи (за квартал, півріччя, 9 місяців, рік). Період, за який виплачується премія, встановлюється самим ВНЗ;
- за зразкову якість виконуваних робіт;
- за виконання особливо важливих і термінових робіт;
- за інтенсивність і високі результати роботи.

Незважаючи на відмову від ЄТС і перехід на нову систему оплати праці, система компенсаційних та стимулюючих виплат викладачам ВНЗ Росії значною мірою ідентична аналогічним виплатам українським науково-педагогічним працівникам, які здійснюються згідно з ЄТС. Це є зрозумілим, оскільки обидві системи оплати праці мають загальне походження й у минулому вони спиралися на загальне трудове законодавство, яке в обох країнах хоча і зазнало змін, і сьогодні має багато спільних рис.

В цілому введення у федеральних бюджетних закладах Росії нової системи оплати праці, що замінила ЄТС, не привела до очікуваних суттєвих

позитивних змін. Основною причиною такого положення є недостатнє бюджетне фінансування російських ВНЗ.

При цьому значним недоліком є завелика різниця у розмірах оплати праці професорів, доцентів і викладачів, з одного боку, і керівного складу ВНЗ, з іншого. Заробітні плати керівників є надмірно завищеними. Інколи вони у 110 разів більші, ніж у доцента того ж ВНЗ. Такі розміри обумовлені не великими посадовими окладами, які згідно з нормативними документами не повинні перевищувати середню заробітну плату працівників основного персоналу в 3–5 разів (конкретна величина встановлюється засновником ВНЗ) і не внаслідок великих премій (які також визначаються засновниками). Велика різниця обумовлена тим, що керівництво призначає собі додаткову заробітну плату за роботу за сумісництвом, дослідну та інноваційну діяльність [47]. Все це вимагає подальшого вдосконалення оплати праці викладачів ВНЗ.

У переважній більшості країн світу, з огляду на високу концентрацію вчених у системі вищої освіти, для забезпечення та підтримання конкурентоспроможності у передових галузях знань та виробництва університетам та їх висококваліфікованим викладачам відводиться вирішальна роль. Це робить оплату праці викладачів ВНЗ одним з важливих чинників національного розвитку та підвищення міжнародної конкурентоспроможності країни. Оплата праці викладачів ВНЗ мусить бути гідною їх праці й максимальною мірою привабливою [290, с. 105–106]. До цього слід додати, що оплата праці також повинна стимулювати досягнення таких результатів, які необхідні ВНЗ і суспільству в цілому.

Висновки до розділу 1

1. Завдання, зміст і методи вищої освіти багато в чому визначаються соціально-економічною зрілістю суспільства, досягненнями науки та умовами життя. На сучасному етапі розвитку суспільства, коли знання та інновації набувають домінуючого значення, роль вищої освіти суттєво зростає. По-перше, саме у вищій освіті формується людський інтелектуальний капітал, який є

найважливішим ресурсом суспільства знань. По-друге, саме в ній акумулюється більша частина якісного людського інтелектуального капіталу. Підвищення концентрації працівників з ученими званнями та науковими ступенями в сфері вищої освіти створює передумови для суттєвого покращення якості підготовки фахівців та значного посилення науково-дослідної роботи у ВНЗ.

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, які були б здатні реалізовувати анімалістичну концепцію на практиці. Концепція анімалізму у теперішній час більш близька саме ВНЗ. І втілювати її мають, насамперед, ВНЗ. Це значно підвищує вимоги до науково-педагогічних працівників. Фактично йдеться про формування нової генерації науково-педагогічних працівників.

2. Реалізація завдань, що постали перед ВНЗ, утруднюється проблемами, які накопичилися у вищій освіті та гальмують процеси її модернізації. Переважна більшість цих проблем має соціально-економічний характер і обумовлена, передусім, недостатнім фінансуванням, що є причиною низького рівня оплати праці, складності введення дієвих систем стимулювання, великого обсягу навчального навантаження і низького статусу викладачів вищої школи тощо. Для упорядкування й аналізу сукупності соціально-економічних проблем вищої освіти та визначення шляхів їх практичного розв'язання розроблена двовимірна квадратна матриця проблем, яка систематизує їх залежно від сфери безпосереднього прояву проблем і сфери їх вирішення.

В існуючих умовах для розв'язання соціально-економічних проблем вищої освіти велике значення має модернізація механізму соціально-економічного регулювання оплати праці. У теперішній час сформувалася ціла низка соціально-економічних передумов створення такого механізму, аналіз яких дав змогу представити її у систематизованому вигляді.

3. Дослідження сучасних трактувань понять «заробітна плата», «оплата праці», «організація заробітної плати», «соціально-економічне регулювання

оплати праці», «механізм соціально-економічного регулювання оплати праці» дало змогу уточнити сутність кожного і здійснити їх чітке розмежування.

Оплата праці являє собою систему, що складається з інформаційних компонентів, які визначають порядок та умови розрахунків величини, встановлення та виплати заробітної плати, дозволяють реалізовувати функції оплати праці, здійснювати управління нею. Центральним елементом даної системи є заробітна плата, для визначення розмірів, порядку нарахування, умов виплати якої і призначені всі інші елементи.

Організація оплати праці репрезентує внутрішню упорядкованість елементів, їх узгодженість між собою, завдяки чому досягається функціонування системи. Тобто організація оплати праці характеризує устрій, побудову системи. Крім того, під організацією оплати праці розуміється діяльність, спрямована на створення і вдосконалення складу оплати праці та взаємозв'язків між її елементами. Ця діяльність обумовлює досягнення певного ступеня організації оплати праці.

Соціально-економічне регулювання оплати праці можна визначити як процес, спрямований на адаптацію стану та динаміки оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ і 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. Процес регулювання оплати праці може набувати таких основних конкретних форм: внесення окремих змін у систему оплати праці з метою досягнення певних цілей; визначення соціально-економічних еталонів або їх зміна; недопущення відхилень від нормативних або бажаних параметрів системи.

Механізм соціально-економічного регулювання оплати праці являє собою сукупність принципів, функцій, методів і форм регулювання, а також відповідних їм інструментів, важелів, стимулів, методик, організаційних

структур та засобів обробки інформації, що дають змогу цілеспрямовано впливати на об'єкт регулювання.

4. Специфіка діяльності ВНЗ і роботи їх працівників зумовлює й особливості регулювання оплати праці у вищій школі. Аналіз існуючої системи оплати праці показав, що найбільш дослідженим є загальнодержавне регулювання оплати праці, хоча і воно потребує вдосконалення. На галузевому рівні найбільш значущим є нормативне регулювання оплати праці персоналу ВНЗ. Разом з тим, галузева нормативна база розвинена недостатньо.

5. Найменш вивченими є процеси регулювання на рівні ВНЗ. Але саме у ВНЗ здійснюється навчально-виховний процес і проводиться науково-дослідна робота за участю науково-педагогічних працівників. Саме у ВНЗ здійснюються витрати живої праці усіх категорій працівників, відбуваються трудові процеси, що пов'язані з ними. На цьому рівні реалізуються всі принципи та методи, знаходять практичну реалізацію всі інструменти впливу на оплату праці, проявляється дія всіх засобів механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті. В умовах посилення автономії ВНЗ, передбаченої реформою вищої освіти, актуальним є перенесення акцентів регулювання оплати праці на рівень управління ВНЗ.

6. Регулювання оплати праці в зарубіжних країнах здійснюється різними методами, що охоплюються централізованим і локальним регулюванням. 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 їх стимулювання. Розуміння ролі, яку сьогодні відіграє вища освіта для розвитку суспільства, та висока концентрація вчених у вищій освіті привертає все більшу увагу до оплати праці викладачів ВНЗ у більшості країн світу.

РОЗДІЛ 2

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ УКРАЇНИ

2.1. Методологічні підходи до побудови механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті

Модернізація механізму соціально-економічного регулювання оплати праці вимагає, передусім, встановлення підходів і теоретичних принципів, на основі яких має відбуватися регулювання. Йдеться про формування методології регулювання оплати праці, під якою слід розуміти сукупність цілей, систему підходів, принципів, логічної організації дій, процедур, методів, методик, інструментів, заходів, що створюють цілісну систему, за допомогою якої здійснюватиметься регулювання оплати праці.

Проведений аналіз особливостей оплати праці в системі вищої освіти дав змогу визначити вихідні концептуальні положення, що відображають сукупність ідей, які повинні лежати в основі розробки та функціонування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці та враховуватися при організації навчального процесу, зокрема:

- рівень оплати праці у вищій освіті має визначатися роллю та значенням, яке вона у даний час має для соціального та економічного розвитку держави;
- можливості підвищення оплати праці у вищій освіті залежать, у першу чергу, від стану економіки держави та наповнення державного бюджету;
- оскільки науково-педагогічні працівники є основним ресурсом ВНЗ, оплаті їхньої праці слід приділяти особливу увагу. Незважаючи на обмежене фінансування, ВНЗ мусять вишукувати можливості для підвищення рівня заробітної плати, перш за все – викладачів, використовуючи для цього доплати, надбавки та премії, передбачені ЄТС, а також додаткові джерела фінансування;
- витрати на оплату праці для ВНЗ є величиною, яка може змінюватися внаслідок розробки та реалізації певних організаційно-економічних заходів;

- головним чинником, під впливом якого формується фонд оплати праці, є число штатних посад науково-педагогічних працівників;
- кількість штатних посад викладачів для ВНЗ є величиною, що може регулюватися за рахунок зміни середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача та трудомісткості навчальної роботи;
- переважна більшість ВНЗ має резерви зменшення трудомісткості навчальної роботи, яким може даватися кількісна оцінка;
- зменшення трудомісткості навчальної роботи може досягатися без зниження якості навчального процесу, хоча суттєве підвищення якості підготовки фахівців вимагає додаткових коштів;
- регулювання оплати праці у вищій освіті повинно базуватися на математичних залежностях між основними трудовими показниками, а також показниками, що формують величину витрат на оплату праці ВНЗ;
- виходячи з фінансового стану, стану кадрового та матеріально-технічного забезпечення, а також завдань, що постають перед ВНЗ, останні мають оптимізувати свої витрати на оплату праці. Це повинно досягатися, в першу чергу, за рахунок реалізації резервів зниження трудомісткості навчальної роботи;
- при оптимізації витрат на оплату праці певну суму коштів слід виділяти на матеріальне стимулювання працівників. При визначенні величини коштів, що спрямовуються на матеріальне заохочення, враховується рівень оплати праці;
- для оптимізації витрат на оплату праці навчально-допоміжного та іншого персоналу ВНЗ повинні здійснювати нормування їхньої праці, застосовуючи нормативні методи розрахунків чисельності працівників (виходячи з трудомісткості виконуваних робіт, норм обслуговування, за робочими місцями). Накопичення й узагальнення досвіду нормування дасть можливість встановлення уточнених типових нормативів за посадами;
- Міністерство освіти і науки може активно впливати на процеси, що пов'язані з оплатою праці, не тільки шляхом оперативного регулювання, а й за рахунок зміни нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. При цьому величина даних нормативів повинна

ув'язуватися з середньорічним обсягом навчального навантаження на одного викладача, що надає можливість приділяти більше уваги науковій та методичній роботі;

– для регулювання оплати праці слід створювати спеціальні інформаційно-аналітичні системи.

Наведені положення відображають сукупність ідей, які визначають загальну наукову позицію при створенні механізму соціально-економічного регулювання оплати праці, тобто являють собою методологічний підхід на філософсько-прескриптивному рівні [107, с. 13].

Для формування методологічних засад регулювання оплати праці визначальне значення має встановлення його цілей. Під ціллю розуміється заздалегідь визначений, усвідомлений результат діяльності, якого необхідно досягнути, бажаний образ об'єкта регулювання, який доведений до необхідного стану. Як уже зазначалося, регулювання оплати праці є процесом адаптації оплати праці до змін зовнішнього та внутрішнього середовищ, що полягає у визначенні та встановленні певних еталонів з оплати праці, розробці та здійсненні заходів, спрямованих на недопущення відхилень фактичних показників з оплати праці від еталонів з метою забезпечення найбільш повної реалізації функцій оплати праці. Тобто ціллю регулювання оплати праці є доведення даної системи до такого стану, коли вона повністю забезпечує реалізацію усіх функцій оплати праці.

В економічній літературі є й інші думки щодо головної цілі регулювання оплати праці. Наприклад, С. С. Носова ціллю регулювання заробітної плати вважає контроль за інфляцією [237, с. 322]. Але ця ціль, або точніше – завдання, має підпорядкований характер.

Досягнення головної цілі регулювання оплати праці у будь-якій організації потребує вирішення ряду конкретних завдань. Їх комплекс, а також значущість кожного, а відповідно – і його пріоритетність, залежать від конкретних умов, в яких перебуває організація, чинників, що впливають на неї, і, відповідно, від тих завдань, які при цьому виникають.

Становище ВНЗ і завдання, що постають перед ними, визначаються економічними можливостями суспільства, роллю вищої школи на даному етапі розвитку, фінансовим станом ВНЗ, рівнем оплати праці їх працівників тощо. Комплекс завдань регулювання оплати праці не може бути постійним. Він змінюється внаслідок дії різних чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, у зв'язку з чим важливого значення набуває забезпечення безперервного моніторингу.

Формування комплексу завдань залежить, передусім, від рівня управління, на якому здійснюється регулювання, особливостей галузей, підприємств, організацій і т. д. Так, на рівні загальнодержавного управління одним з найважливіших завдань є забезпечення споживання товарів і послуг працівниками та їх родинами хоча б на рівні мінімального прожиткового мінімуму, тобто реалізація відтворювальної функції заробітної плати. У Рекомендації Міжнародної організації праці від 22.06.70 № 135 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» визначено, що основною ціллю встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту відносно мінімально припустимих рівнів заробітної плати. На рівні підприємств та організацій дана ціль трансформується в необхідність забезпечення працівникам заробітної плати, яка є не нижчою за встановлену державою мінімальну заробітну плату.

Завданням такого методу регулювання, як індексація заробітної плати, є збереження її реального рівня. Дане завдання реалізується державою, яка встановлює умови та порядок індексації, контролює її здійснення підприємствами. Завданням останніх у цьому плані є лише правильне та своєчасне проведення індексації.

Регулювання оплати праці суб'єктами господарювання спрямовано на реалізацію завдань, що стоять перед ними. Кожне завдання відповідатиме певній проблемі, що виникла. Її вирішення досягається за рахунок цілеспрямованого впливу на оплату праці, який передбачає застосування конкретних методів і форм регулювання. До завдань регулювання оплати праці, зокрема, слід віднести:

- встановлення працівникам заробітної плати, яка є не нижчою за мінімальну;
- забезпечення в тарифних угодах норм та гарантій в оплаті праці, не гірших за передбачені тарифними угодами більш високого рівня або діючим законодавством;

- безумовне і своєчасне здійснення індексації заробітної плати;
- забезпечення однакової оплати за однакою працю;
- забезпечення зв'язку між розміром заробітної плати та трудовими досягненнями;
- забезпечення задоволення заробітною платою;
- узгодження інтересів суб'єктів господарювання та працівників, розробка і впровадження систем стимулювання, що орієнтують персонал на досягнення результатів, необхідних підприємствам та організаціям;
- стимулювання максимальної трудової віддачі та підвищення ефективності діяльності працівників.

Специфіка регулювання оплати праці у вищій освіті полягає у тому, що значна кількість його завдань вирішуються на основі ЄТС, яка є державним інструментом регулювання і досить чітко регламентує відносини щодо організації заробітної плати в бюджетній сфері. ЄТС здійснює тарифне регулювання, що полягає у диференціюванні заробітної плати, перш за все, в залежності від кваліфікації працівників. Крім того, ЄТС дозволяє враховувати умови праці, складність і напруженість у роботі, досвід працівника. Основним елементом ЄТС є тарифна ставка I розряду, яка встановлюється державою з урахуванням мінімальної заробітної плати, тобто перед ВНЗ не стоїть завдання забезпечення мінімальної заробітної плати. Держава сама своєчасно вносить усі необхідні зміни до ЄТС.

Тарифне регулювання у бюджетній сфері є прерогативою держави. Тому можливості регулювання оплати праці у ВНЗ у порівнянні з підприємствами позабюджетної сфери набагато менші. Господарюючі суб'єкти України, що не належать до бюджетної сфери, на відміну від ВНЗ, можуть самі формувати тарифні сітки, визначаючи число розрядів, тарифні коефіцієнти, діапазон тарифної сітки тощо.

На рівні освітянської галузі важливе значення має, з одного боку, завдання недопущення стихійного формування оплати праці. Але, з іншого боку, при цьому ВНЗ повинні мати певну свободу дій у сфері регулювання оплати праці, оскільки для забезпечення реалізації завдань, що стоять перед ВНЗ, останні повинні самі встановлювати внутрішні норми та нормативи щодо

регулювання оплати праці, визначати рівень своїх основних трудових показників, стимулювання працівників тощо.

Для нормалізації стану або створення умов для розвитку ВНЗ у залежності від ситуації, що склалася, на перший план можуть виходити різні завдання регулювання оплати праці, спрямовані на вирішення конкретних проблем ВНЗ. На низовому рівні управління, враховуючи особливості оплати праці у вищій освіті, до уточнених завдань слід віднести:

- забезпечення додаткової диференціації заробітної плати у відповідності до досягнень працівників та їх вкладу у розвиток ВНЗ, що доповнює диференціацію заробітної плати згідно з тарифними розрядами ЄТС;
- забезпечення прийняттого співвідношення між рівнями заробітної плати у вищій освіті та інших галузях;
- створення сприятливих умов працівникам для покращення наукової, методичної, організаційної та виховної роботи;
- створення додаткової матеріальної зацікавленості працівників ВНЗ у підвищенні ефективності роботи, поліпшенні якості підготовки фахівців;
- оптимізацію розміру фонду оплати праці з метою повного або часткового вирішення проблем, обумовлених недостатнім рівнем фінансування ВНЗ;
- мінімізацію негативного впливу зовнішнього середовища (наприклад, зменшення надходжень коштів від надання платних послуг).

Таким чином, регулювання оплати праці може здійснюватися не тільки з метою впливу на заробітну плату працівників, а й для покращення фінансового стану ВНЗ за рахунок зменшення витрат на неї.

Функції регулювання оплати праці відображають призначення останньої та роль, яку регулювання має для збереження та розвитку системи оплати праці. Функції регулювання визначаються метою та завданнями, відповідають їм і певною мірою характеризують спрямованість регулювання на вирішення цих завдань.

До функцій регулювання оплати праці, на нашу думку, слід віднести такі:

- зберігаючи, спрямовану на підтримання цілісності оплати праці як системи;

- адаптаційну, яка забезпечує пристосування оплати праці до змін внутрішнього та зовнішнього середовищ;
- соціально-економічну, що сприяє реалізації відтворювальної функції оплати праці і вирішенню економічних завдань її регулювання (встановлення працівникам заробітної плати не нижче за мінімальну, індексація заробітної плати);
- гарантувально-правову (захисну), яка забезпечує правовий захист працівників на отримання заробітної плати згідно з нормами, гарантіями та умовами тарифних угод і трудових договорів;
- регламентуючу (встановлення і виконання правил щодо оплати праці);
- функцію впливу на персонал, яка забезпечує орієнтацію зусиль працівників на досягнення результатів, необхідних для організації в цілому, за рахунок своєчасного внесення змін в оплату праці з метою підтримки й активізації мотиваційної, соціальної та статусної функцій оплати праці;
- виховну, що дозволяє формувати відчуття відповідальності за працю, доцільності та справедливості регулювання її оплати;
- фінансову, яка дає змогу збалансувати витрати на оплату праці та на інші статті. Для ВНЗ ця функція є надзвичайно важливою для збереження та розвитку їх людського інтелектуального капіталу при одночасному достатньому фінансуванні всіх інших статей витрат.

Частина функцій регулювання оплати праці (соціально-економічна, гарантувально-правова) пов'язана безпосередньо з працівниками і спрямована на забезпечення відтворення робочої сили (відтворювальна функція оплати праці) або має на меті вплив на них (мотиваційна, регулювальна, соціальна та статусна функції). Впливаючи на працівників за рахунок внесення певних змін в оплату праці, підприємства поєднують їх інтереси зі своїми.

Фінансова функція спрямована на підтримку оптимізаційної функції оплати праці, спрямованої на вдосконалення діяльності організацій. Крім того, вона пов'язана з формуванням певних пропорцій при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва (вимірювально-розподільча функція).

Зберігаючи й адаптаційні функції орієнтовані на збереження системи оплати праці та своєчасне внесення до неї необхідних змін.

Таким чином, функції регулювання оплати праці повинні, насамперед, забезпечувати працівникам розширене відтворення робочої сили. З іншого боку, вони спрямовані на створення умов для ефективного функціонування та розвитку суб'єктів господарювання і використання його персоналу. Тут надзвичайно важливою є функція впливу на персонал, яка дозволяє поєднувати й узгоджувати інтереси роботодавців і працівників. До того ж ця функція для високоінтелектуальних працівників, до яких належить науково-педагогічний персонал ВНЗ, має велике значення для формування задоволення самою працею, створення можливості реалізації потенціалу викладача, його самовираження і самоствердження, визнання досягнень.

З метою створення підґрунтя для подальших досліджень і практичних розробок важливе значення має встановлення методологічних принципів, які являють собою узагальнені вимоги, науково обґрунтовані основоположні ідеї та головні теоретичні положення щодо регулювання оплати праці, а також формування відповідної науково-методичної та інформаційної бази. Принципи безпосередньо пов'язані з практичною діяльністю щодо регулювання оплати праці. Принципи визначаються на основі функцій регулювання оплати праці. Встановлюючи певні правила, вони регламентують діяльність стосовно регулювання оплати праці на всіх рівнях.

Слід зазначити, що принципи регулювання оплати праці в економічній літературі майже не розглядаються. У випадках, коли такі принципи все ж таки формулюються, вони, як правило, ототожнюються з принципами організації оплати праці [292; 70, с. 208–209]. Цікавим є те, що принципи регулювання оплати праці найчастіше розглядаються юристами. При цьому до складу принципів правового регулювання також часто включаються і принципи організації оплати праці [31, с. 96; 132, с. 7–8; 199, с. 562–568; 266]. Крім того, інколи принципи регулювання оплати праці ототожнюються з методами регулювання [31, с. 96–98].

Змішання принципів організації оплати праці з принципами її регулювання не випадкове, оскільки вони тісно пов'язані між собою. Домінуючими при цьому є принципи організації оплати праці. Саме вони визначають вимоги, правила та вихідні положення, згідно з якими має будуватися оплата праці. А вже їм підпорядковуються принципи регулювання оплати праці, які спрямовані, головним чином, на реалізацію принципів оплати праці.

Регулювання оплати праці є функцією управління. Тому на нього розповсюджуються загальні принципи управління, такі як цілеспрямованість, планомірність, ієрархічність, дотримання дисципліни і т. д. Разом з тим, регулюванню приналежності власні специфічні принципи, спрямовані на реалізацію функцій регулювання оплати праці. При цьому між ними немає взаємно однозначної відповідності. Один принцип може бути пов'язаний з реалізацією декількох функцій і навпаки.

Практичне застосування принципів регулювання оплати праці дає змогу забезпечити реалізацію її функцій. Основними принципами регулювання, на наш погляд, слід вважати такі:

- оптимальне поєднання державного, договірної та локального регулювання;
- пріоритетне виконання вимог державного регулювання оплати праці;
- оперативне та безперервне коригування оплати праці згідно зі змінами у внутрішньому та зовнішньому середовищах;
- прийняття управлінських рішень щодо оплати праці на основі її обов'язкового комплексного аналізу;
- врахування очікувань працівників при забезпеченні балансу їх інтересів та інтересів роботодавців;
- випереджувачий характер регулювання оплати праці (дії щодо регулювання повинні спрямовуватися, передусім, на недопущення несприятливих ситуацій і бути орієнтованими на вирішення перспективних завдань);
- забезпечення відповідності завдань мотивації праці та цілей організації (мотивація повинна постійно коригуватися з метою орієнтації працівників на вирішення комплексу завдань, що відповідають цілям організації);
- постійне націлювання працівників на підвищення результатів роботи;
- залучення працівників до прийняття рішень щодо регулювання оплати праці;
- постійне роз'яснення рішень, що приймаються, членам трудових колективів.

Вихідні концептуальні положення та принципи регулювання оплати праці повинні враховуватися при формуванні стратегії розвитку ВНЗ. Взаємозв'язок принципів та функцій регулювання оплати праці проілюстровано на рис. 2.1.

Для дотримання принципів, спрямованих на практичну реалізацію функцій та вирішення завдань регулювання оплати праці, використовується система методів і відповідних інструментів. Ці методи та інструменти в методології займають центральне місце, оскільки саме внаслідок їх застосування виконуються завдання регулювання оплати праці. Методи та інструменти можуть бути згруповані за різними ознаками. На нашу думку, найбільш точне уявлення про них можна отримати при їх групуванні за видами регулювання.

У рамках державного регулювання оплати праці застосовуються такі методи, як встановлення розміру мінімальної заробітної плати, визначення норм і гарантій в оплаті праці, встановлення порядку компенсації заробітної плати в умовах інфляції, визначення надбавки за вислугу років, встановлення рівня оподаткування доходів працівників тощо. При цьому як інструменти використовуються мінімальна заробітна плата, норми та гарантії в оплаті праці, надбавки за вислугу років, сума індексації заробітної плати, податкові ставки і т. д.

Договірне регулювання реалізується шляхом застосування методів колективно-договірного (укладення генеральної, галузевих та регіональних угод) та індивідуально-договірного (укладення індивідуальних трудових договорів) регулювання. Інструментами при цьому є розміри заробітної плати, норми та гарантії, премії, які застосовуються в певній галузі або організації тощо.

При тарифному регулюванні оплати праці використовуються методи формування ЄТС (встановлення кількості тарифних розрядів, величини тарифних коефіцієнтів, розміру тарифної ставки I розряду, схем тарифних розрядів посад, правила тарифікації праці, встановлення доплат і надбавок). Інструментами виступають тарифні розряди, тарифні коефіцієнти, ставки погодинної оплати праці працівників усіх галузей економіки за проведення навчальних занять, доплати, надбавки і т. ін.

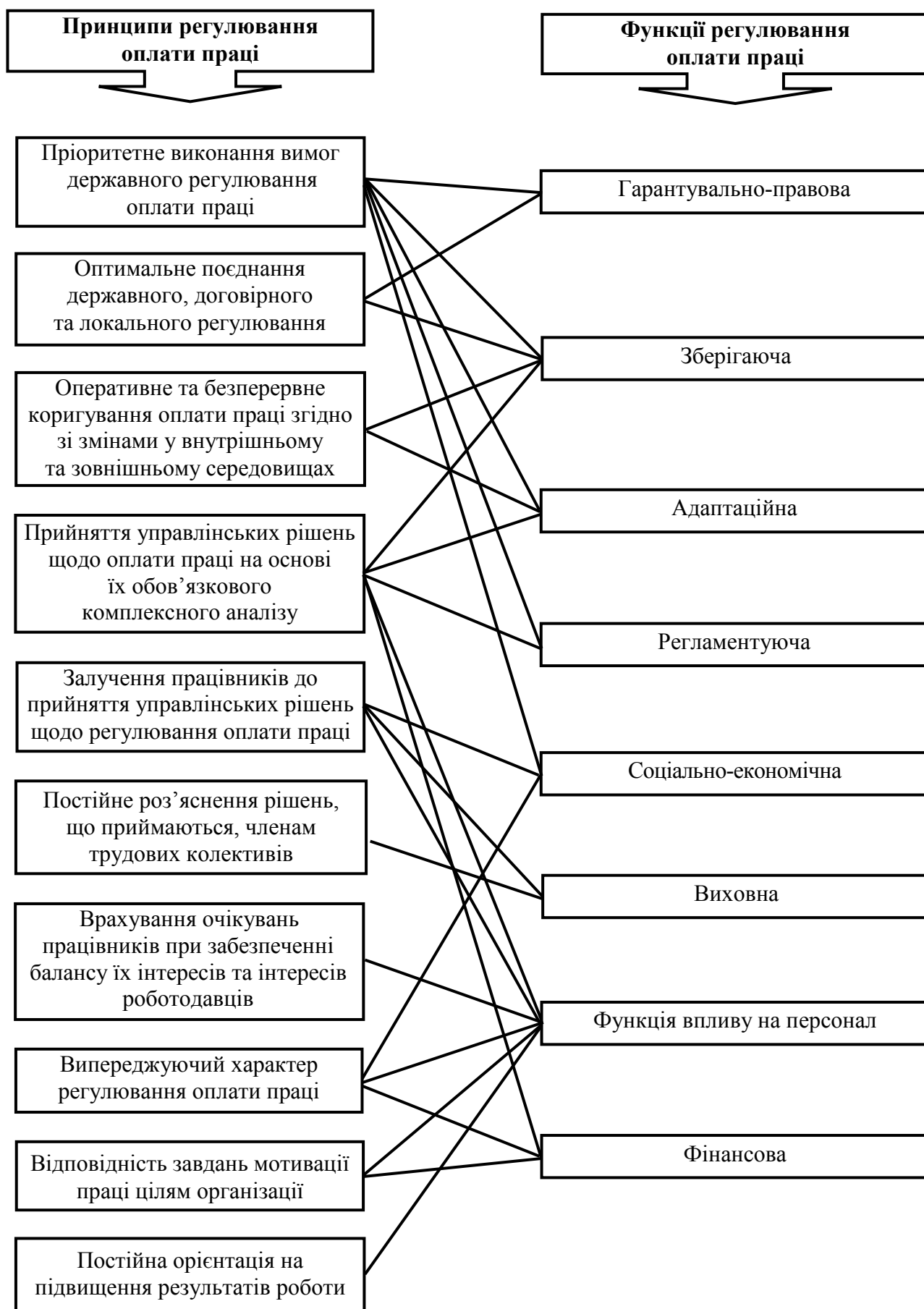


Рис. 2.1. Взаємозв'язок принципів та функцій регулювання оплати праці
(розроблено автором)

Нормативне регулювання здійснюється, головним чином, на галузевому рівні і на рівні ВНЗ. На рівні галузі – це обґрунтування та встановлення норм часу для планування й обліку навчальної роботи науково-педагогічних працівників, нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, типові штатні нормативи ВНЗ. На рівні ВНЗ як інструменти виступають норми часу на виконання наукової, методичної, організаційної й інших видів робіт, а також нормативи, які ВНЗ розробляють самостійно.

До локальних методів регулювання оплати праці належить формування певного рівня оплати праці у ВНЗ, для чого має використовуватися відповідна система надбавок та преміювання працівників. Для пошуку необхідних для цього коштів слід застосовувати регулювання витрат на оплату праці з метою визначення розміру фонду оплати праці, який дав би змогу за умов нормального фінансування витрат за всіма статтями забезпечити прийнятний розмір додаткової заробітної плати. Для цього необхідно визначити оптимальні значення величини трудомісткості навчальної роботи, кількості штатних посад науково-педагогічних працівників та обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду, які повинні бути узгоджені між собою.

Локальні методи тісно пов'язані з іншими методами. Наприклад, формування певного рівня оплати праці передбачає встановлення доплат і надбавок, а також премій, що знаходить своє відображення у колективних і трудових договорах (колективно-договірне та індивідуально-договірне регулювання). До локального регулювання належить і встановлення певних внутрішньовузівських норм і нормативів, що одночасно означає застосування нормативних методів регулювання оплати праці.

З регулюванням оплати праці безпосередньо пов'язане і регулювання кількості штатних посад. Воно може здійснюватися не тільки для зміни величини витрат. На практиці часто виникає потреба приведення фактичної чисельності штатних посад викладачів у відповідність до їх кількості, встановленої для ВНЗ згідно з нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Скорочуючи число штатних посад і, відповідно, кіль-

кість викладачів, ВНЗ тим самим зменшує витрати на заробітну плату. Отримана економія може використовуватися для стимулювання працівників. У даному випадку метою регулювання є доведення кількості штатних посад до нормативного значення, а зміни в оплаті праці та витратах на неї виступають як наслідки. Тому відповідні методи регулювання оплати праці слід вважати непрямыми.

Практична реалізація методів регулювання оплати праці передбачає розробку відповідних методик. Кожна з них забезпечує практичне втілення певного або декількох методів і містить сукупність правил, опис процедур, алгоритмів, регламентуючих процеси регулювання. За своєю сутністю методика – це інструкція, яка дозволяє реалізовувати певний метод або їх групу з метою виконання завдань регулювання оплати праці.

Як зазначалося в п. 1.3, регулювання оплати праці може набувати таких форм: внесення окремих змін у систему оплати праці з метою досягнення певних цілей; визначення еталонів або їх зміна; недопущення відхилень від нормативних або бажаних параметрів системи; комплексні форми, які передбачають одночасне використання різних форм, наведених вище. Форми визначаються, перш за все, завданнями регулювання оплати праці. Але вони пов'язані і з відповідними методами, які багато в чому також зумовлюються завданнями.

Взаємозв'язки між основними складовими, що визначають методологію регулювання оплати праці у вищій освіті, наведені на рис. 2.2.

Удосконалення регулювання оплати праці повинно здійснюватися в усіх його сферах за всіма видами на всіх рівнях управління. На державному рівні головну увагу слід приділяти методам визначення споживчого кошика, прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, оподаткування доходів працівників. Ці, а також інші методи не враховують особливості оплати праці у вищій школі і носять загальний характер. Для вищої освіти вирішальне значення має вдосконалення ЄТС, яка покладена в основу оплати праці працівників бюджетної сфери України.

Розвиток регулювання оплати праці на галузевому рівні у теперішній час має відбуватися, як уже зазначалося, за рахунок підвищення наукової

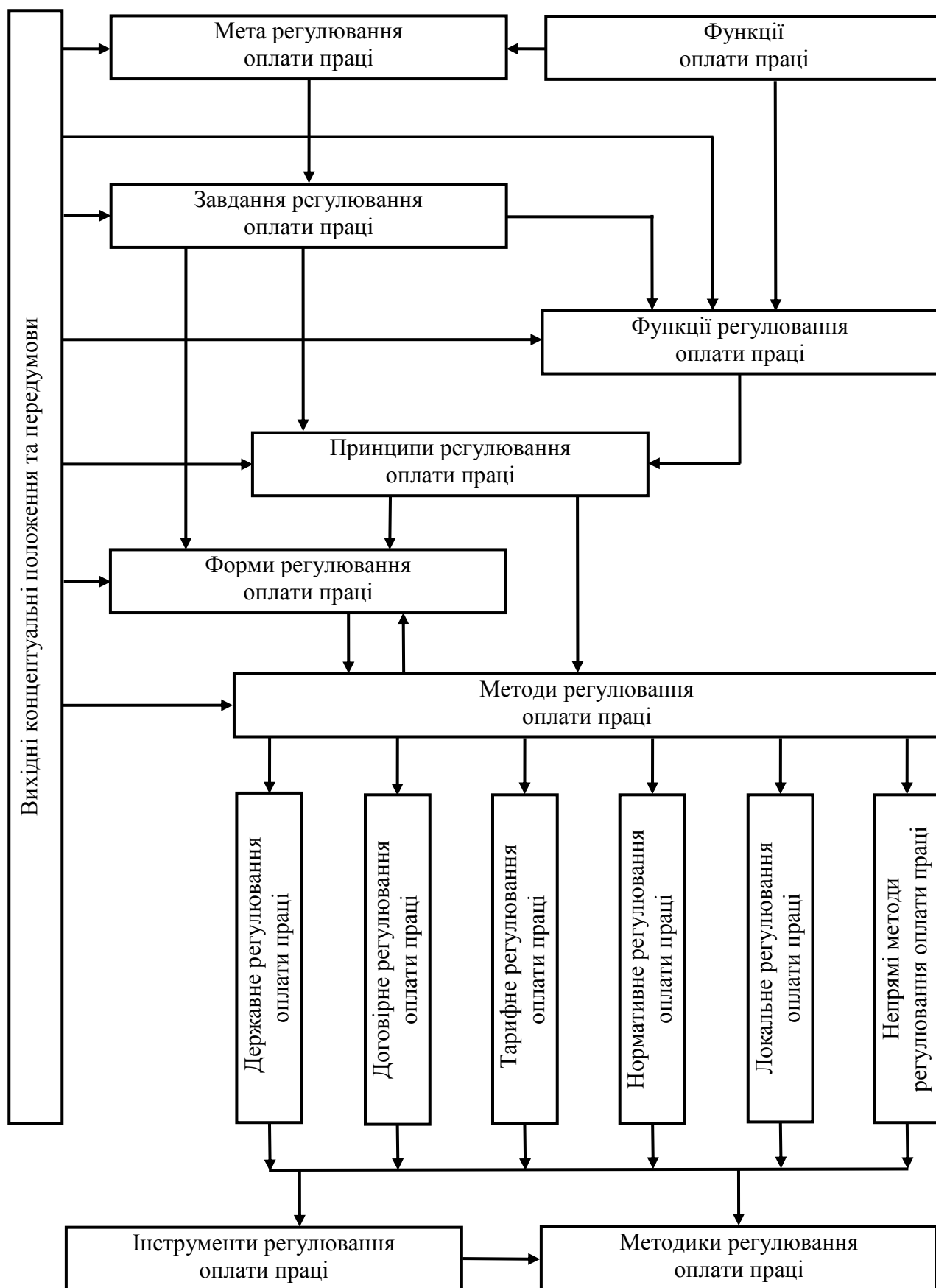


Рис. 2.2. Взаємозв'язки між основними складовими, що визначають методологію регулювання оплати праці у вищій освіті (розроблено автором)

обґрунтованості нормативної бази і, в першу чергу, нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. У зв'язку з цим основний напрямок удосконалення системи управління оплатою праці у найближчий період, на нашу думку, пов'язаний з ліквідацією одного з найбільш суттєвих недоліків, який полягає у тому, що кількість штатних посад викладачів, розрахованих на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, не відповідає числу штатних посад, фактично необхідних для забезпечення навчальної роботи, трудомісткість якої визначається на основі норм часу для планування й обліку роботи науково-педагогічних працівників і навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей. Цей недолік протягом тривалого часу неодноразово зазначався в економічній літературі [33; 59; 121]. Але, незважаючи на неодноразові спроби [59; 121; 370; 388], ця проблема в теоретичному плані так и не була остаточно вирішена.

Нерозв'язаною проблемою є також визначення кількості та номенклатури штатних посад навчально-допоміжного, адміністративного та іншого персоналу ВНЗ. «Типові штатні нормативи вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації», затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 11.01.2014 року № 26, є недосконалими, не враховують потреби ВНЗ, а головне – не мають достатнього наукового обґрунтування. Це призвело до їх скасування, але одночасно виникає необхідність спеціальних досліджень і розробки методів установлення чисельності адміністративного, навчально-допоміжного та обслуговуючого персоналу, визначення кваліфікації працівників для кожної посади та віднесення її до певного тарифного розряду.

Значні можливості вдосконалення регулювання оплати праці існують на рівні ВНЗ. Тут слід відзначити такі основні напрямки розробок:

1. Формування практичних механізмів підвищення рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників за рахунок встановлення надбавок і премій за високі результати в роботі. Крім підвищення розмірів оплати праці, що сприятиме хоча б частковому подоланню невідповідності рівня заробітної плати тим вимогам, які висувуються до викладачів ВНЗ, одночасно має підсилюватися

стимулювання підвищення ефективності їхньої праці. Це передбачає формування методів оцінки рівня оплати праці у вищій освіті України, визначення можливостей його підвищення, встановлення раціональних співвідношень між тарифними та надтарифними частинами заробітної плати окремих категорій працівників, більш повне врахування реальної кількості та якості праці кожного.

2. З першим напрямком безпосередньо пов'язаний і наступний, що полягає у розробці систем преміювання, які б орієнтували викладачів на вирішення перспективних і нагальних проблем ВНЗ.

3. Найважливішим напрямком удосконалення регулювання оплати праці є формування внутрішньовузівського механізму встановлення витрат на оплату праці з урахуванням загального фінансового стану ВНЗ та стратегії його розвитку. Фонд оплати праці має забезпечувати достатньо високий розмір заробітної плати, але при цьому має здійснюватися нормальне фінансування витрат за іншими статтями, що, як вже зазначалося, в умовах браку коштів вимагає скорочення витрат на оплату праці. Особливе значення такий механізм має для регіональної вищої освіти.

У зв'язку з тим, що у ВНЗ використовується, головним чином, штатно-окладна система оплати праці, величина витрат на оплату праці визначається чисельністю працівників і розміром їх посадових окладів, які, в свою чергу, залежать від кваліфікації. З метою економії коштів жодний ВНЗ не відмовиться від співробітників високої кваліфікації. Тому величина витрат на оплату праці на практиці є функцією кількості працівників, а точніше – числа їх штатних посад.

Вирішальною є кількість штатних посад науково-педагогічних працівників. Це пояснюється неодноразовим скороченням навчально-допоміжного персоналу та робітників, яке відбувалося протягом двох останніх десятиріч, унаслідок чого їх подальше зменшення у багатьох випадках просто неможливо. Крім того, розміри окладів науково-педагогічних працівників у порівнянні з окладами навчально-допоміжного персоналу є набагато більшими, що підвищує значення економії за рахунок зменшення числа штатних посад викладачів.

Таким чином, на рівні ВНЗ головна увага має приділятися регулюванню витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, яке повинно здійснюватися за рахунок зміни кількості їх штатних посад. Тобто для регулювання витрат на оплату праці необхідна, передусім, розробка методів регулювання кількості штатних посад викладачів. Але ці методи повинні одночасно давати можливість регулювати обсяг навчального навантаження останніх, який у теперішній час є завеликим, а також трудомісткість навчальної роботи, яка багато в чому визначає якість підготовки фахівців. Без їх урахування регулювання величини фонду оплати праці може призвести до помилкових рішень і небажаних наслідків.

Слід зауважити, що проблеми формування механізму визначення витрат на оплату праці у ВНЗ з урахуванням його загального фінансового стану залишаються практично не вирішеними. Разом з тим, сьогодні – це один з найперспективніших напрямів розробок, який має дозволити вирішувати цілу низку завдань, що стосуються регулювання оплати праці, яке безпосередньо пов'язане з чисельністю штатних посад науково-педагогічних працівників, середньорічним обсягом їх навчального навантаження та величиною трудомісткості навчальної роботи.

Велике значення має охоплення нормами праці усіх видів робіт працівників. Перш за все, це стосується методичної, наукової та організаційної роботи, на які норми праці централізовано не встановлюються. Ці норми, на наш погляд, відіграють більшою мірою стимулюючу функцію. ВНЗ, встановлюючи підвищені «заохочувальні» норми, тим самим орієнтуватимуть працівників на виконання тих завдань, які у даний момент часу є найбільш важливими. При зміні ситуації та завдань ВНЗ ці норми повинні коригуватися.

Для підвищення мотивації персоналу необхідна розробка відповідних методичних та інструктивних матеріалів. Відповідні методики та інструкції повинні узгоджувати інтереси працівників і ВНЗ, своєчасно реагувати на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищах.

Для реалізації гарантувально-правової функції важливе значення має правове забезпечення рішень про внесення змін у систему оплати праці. Їх виконання має бути обов'язковим, що потребує надання їм правового статусу.

У процесі регулювання вплив здійснюється на окремі елементи оплати праці, які виступають у ролі часткових об'єктів регулювання (див. п. 1.3). Оскільки вони пов'язані між собою, регулювання одних і зміни, які відбуваються з ними, призводять і до змін інших. Наприклад, такий важливий об'єкт, як розмір заробітної плати працівників, змінюється внаслідок впливу на мінімальну заробітну плату (що призводить до змін тарифної ставки I розряду), а також умов матеріального заохочення.

В свою чергу, зростання рівня оплати праці передбачає збільшення величини фонду оплати праці, а відповідно – пошук додаткових джерел фінансування. З іншого боку, поява можливостей збільшення фонду оплати праці створює можливості для зростання рівня оплати праці за рахунок додаткового преміювання працівників за досягнення у роботі. Це змінює співвідношення між тарифними та надтарифними частинами заробітної плати і т. д. Тому регулювання оплати праці передбачає обов'язкове здійснення аналізу й оцінки впливу рішень, що приймаються, на всю систему трудових показників ВНЗ.

Без автоматизації всіх розрахунків і процедур аналізу, планування, обліку та контролю оплати праці працівників, їх чисельності, обсягів навантаження та трудомісткості навчальної роботи регулювання оплати праці у ВНЗ практично неможливе. Відповідні автоматизовані системи (підсистеми) доцільно створювати на базі автоматизованої системи формування навчального навантаження та розрахунків трудомісткості навчальної роботи, а також систем управління персоналом, інформація яких слугуватиме первинною базою для автоматизованих систем, призначених для гармонізації трудових показників і регулювання оплати праці у ВНЗ.

Розглянуті методологічні положення дають змогу уточнити побудову механізму соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті (рис. 2.3).

Формування механізму соціально-економічного регулювання оплати праці в системі вищої освіти має значно підвищити рівень наукової обґрунтованості управлінських рішень, які стосуються заробітної плати, а також забезпечити збільшення ефективності діяльності ВНЗ у цілому.

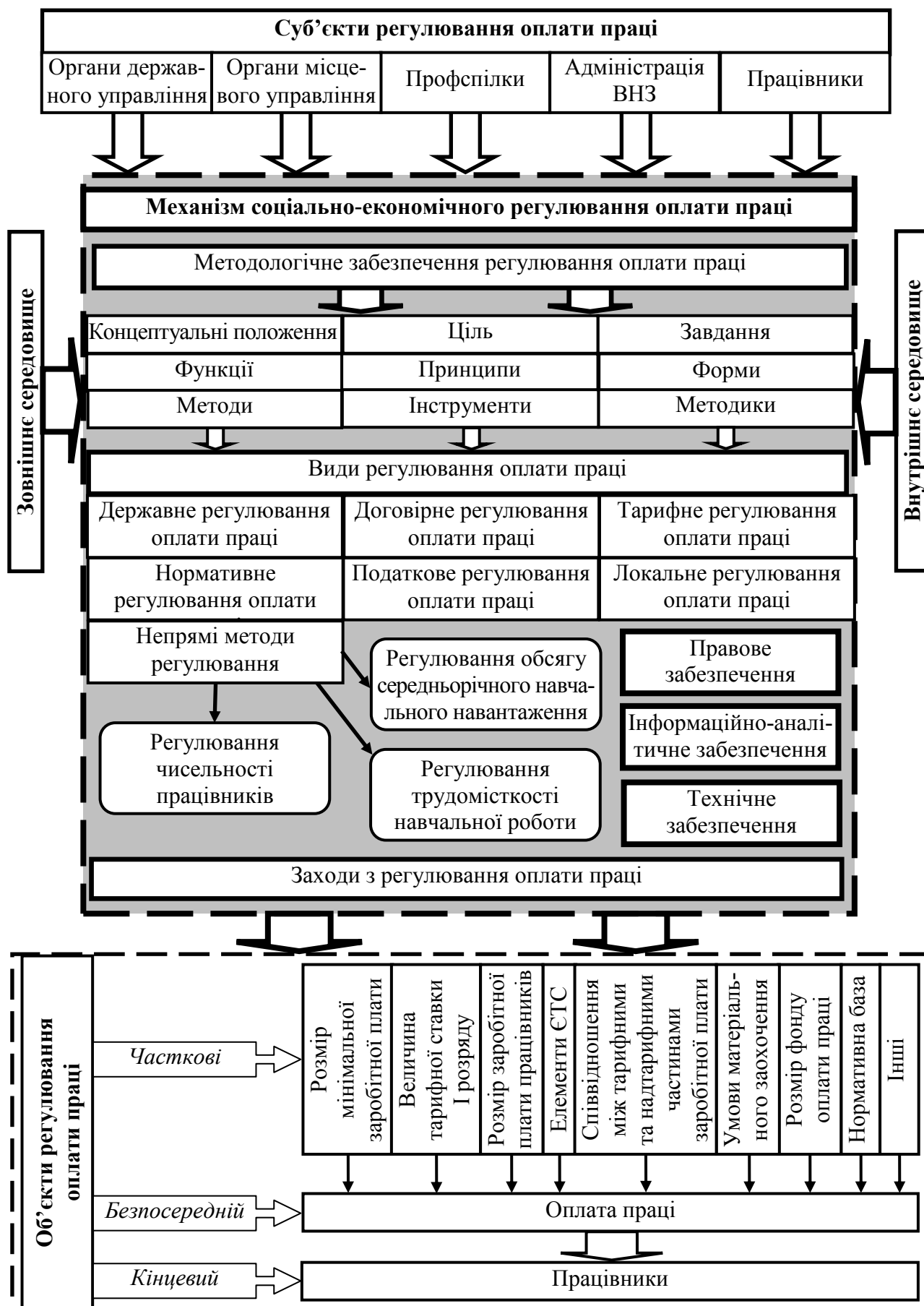


Рис. 2.3. Механізм соціально-економічного регулювання оплати праці у вищій освіті (розроблено автором)

2.2. Перспективи розвитку державного регулювання оплати праці в системі вищої освіти

Подальше вдосконалення оплати праці в системі вищої освіти може здійснюватися різними способами. Найбільш радикальний з них – відмова від ЄТС, як це, наприклад, відбулося в Російській Федерації, де була впроваджена так звана нова система оплати праці. Але перехід до нової системи, яка замінила ЄТС, за приблизно тих самих обсягів фінансування не привів до очікуваних позитивних змін.

Крім того, удосконалення системи оплати праці може відбуватися і на основі діючої ЄТС. При цьому можливі два базових варіанти. Перший – внесення змін у діючу ЄТС, що призначена для всіх галузей бюджетної сфери. Другий – створення декількох галузевих тарифних сіток, які були б єдиними для всіх установ, організацій та підприємств певної галузі бюджетної сфери. Одна з них може бути призначена для вищої освіти.

Аналіз діючої у вищій освіті України системи оплати праці, яка базується на ЄТС, показав, що вона в цілому передбачає стимулювання підвищення ефективності праці за рахунок встановлення доплат і надбавок, а також преміювання працівників. Це одночасно дає змогу створити умови для збільшення рівня оплати праці. Спосіб заохочення визначається тим, які саме результати досягнуті чи повинні бути досягнуті. Результати можуть здобуватись усім колективом ВНЗ (надання ВНЗ статусу національного за досягнення найвищих показників у своїй діяльності щодо використання інтелектуального потенціалу, його загальнодержавне та міжнародне визнання і т. д.), колективом структурного підрозділу або індивідуально (захист дисертацій, значні досягнення у науковій роботі, отримання авторських свідоцтв на винаходи, видання підручників, активна громадська діяльність, яка сприяє підвищенню авторитету ВНЗ тощо).

Аналіз стану оплати праці, який особливо активно здійснюється в останні роки, виявив цілу низку проблем [140; 150; 279; 280; 298; 299; 323; 382]. Частина з них знайшла відображення в «Концепції удосконалення оплати праці

працівників бюджетної сфери», що схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 р. № 29-р [298]. У Концепції також запропоновані основні напрямки вдосконалення оплати праці.

Разом з тим, у Концепції відсутні пропозиції щодо реального скорочення розриву між розмірами посадового окладу працівника I розряду і мінімальної заробітної плати. В ній також не відображено, яким чином передбачається наблизитися до виконання гарантій, передбачених статтею 57 Закону України «Про освіту», щодо встановлення заробітної плати науково-педагогічних працівників на рівні подвійної середньої зарплати, а інших працівників ВНЗ – на рівні середньої зарплати у промисловості.

У зв'язку з цим, профспілки бюджетних галузей дану Концепцію вважають неприйнятною. Голова Федерації профспілок України Г. В. Осовий з цього приводу пише: «...дана Концепція не вирішує існуючих проблем в оплаті праці бюджетної сфери. Більше того, вона містить можливість відходу від спеціальних норм визначення оплати праці, що уже визначено окремими законами. Наприклад, освітянам оплату праці гарантовано на рівні середньої по промисловості України, а працівникам охорони здоров'я і культури – на рівні середньої по економіці. У Концепції закладено підхід до знівелювання цих особливостей, на що, зрозуміло, не можуть погодитися профспілки» [361].

Основними напрямками вдосконалення системи оплати праці у вищій освіті, які у теперішній час повинні відпрацьовуватися в першу чергу, на наш погляд, слід вважати такі: покращення фінансового забезпечення функціонування ЄТС; удосконалення самої ЄТС; розробка та впровадження методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів ЄТС; упорядкування умов оплати праці працівників ВНЗ, яким надано статус національних і дослідницьких; удосконалення стимулювання працівників ВНЗ; опрацювання питання про доцільність створення окремої єдиної тарифної системи оплати праці для працівників освіти, включаючи вищу.

Рівень заробітної плати в освіті в цілому, в тому числі й у вищій школі, у цей час є занадто низьким. Саме в цьому полягає основна проблема оплати праці у всій

бюджетній сфері. Комітет з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України дійшов висновку, що «заробітна плата працівників окремих галузей бюджетної сфери не виконує відтворювальної та стимулюючої функції і фактично перетворюється на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці. Втрачено прямий зв'язок між рівнем заробітної плати і кваліфікацією працівника, складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності» [140].

Зрозуміло, що головною причиною цього є недостатній розвиток економіки України, що обмежує надходження коштів до державного бюджету і тим самим унеможлиблює повноцінне фінансування діяльності державних ВНЗ. Несприятливі економічні умови призводять не тільки до прямого недофінансування ВНЗ, які змушені скорочувати навчально-допоміжний персонал, покривати комунальні платежі за рахунок коштів спеціального фонду замість того, щоб направляти їх на розвиток. Вони також гальмують зростання оплати праці в усій бюджетній сфері, в тому числі й у вищій освіті, оскільки стримують підвищення мінімальної заробітної плати, яка має бути базою для визначення розмірів посадових окладів.

У ситуації, що склалася, головним завданням є забезпечення дії ЄТС у повному обсязі. Але для цього необхідне відповідне економічне підґрунтя, збільшення доходів державного бюджету, що забезпечило б повноцінне фінансування ВНЗ і дало б змогу збільшити видатки на оплату праці працівників бюджетної сфери.

Першим кроком до підвищення оплати праці повинно стати відновлення положення щодо встановлення розміру посадового окладу працівника І тарифного розряду на рівні мінімальної заробітної плати, а не в ручному режимі. Це дозволило б збільшити посадові оклади працівників ВНЗ майже на 40 %.

Підвищенню заробітної плати працівників бюджетної сфери сприятиме також визначення показника прожиткового мінімуму на основі оновлених та доповнених наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг, необхідних для нормального відтворення робочої сили. Вони повинні встановлюватися виходячи із сучасних нормативів фізіологічної потреби

організму людини. Останній раз ці набори переглядалися у 2000 році, хоча, згідно із Законом України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 № 966-XIV [93], вони мають визначатися не рідше одного разу на п'ять років. Крім того, показник прожиткового мінімуму має базуватися на середньозважених, а не найбільш дешевих, як у цей час, цінах на відповідні товари та послуги.

Підвищення мінімальної заробітної плати і встановлення розміру посадового окладу працівника I розряду на її рівні є важливим для всіх працівників ВНЗ. Але найбільшою мірою воно вплине на величину оплати праці науково-педагогічних працівників, оскільки їх посадові оклади є базою, виходячи з якої обчислюються розміри доплат і надбавок, що згідно з чинним законодавством є обов'язковими (доплати за науковий ступінь і вчене звання, надбавки за вислугу років, систематична матеріальна допомога на оздоровлення), а також премій. Тому підвищення розмірів посадових окладів приведе до пропорційного збільшення усіх обов'язкових додаткових виплат.

Крім суттєвого покращення фінансового забезпечення оплати праці працівників бюджетної сфери, не менш важливим є також удосконалення самої ЄТС. Однією з проблем при цьому є визначення оптимальних співвідношень тарифних коефіцієнтів і встановлення обґрунтованої різниці в заробітній платі працівників різних розрядів. Розв'язання даної проблеми потребує вирішення трьох пов'язаних між собою завдань. Перше – визначення кількості розрядів. Друге – уточнення діапазону тарифної сітки. Третє – встановлення оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами.

Діапазон ЄТС в Україні коливався в таких межах:

- у 1993 році – 1,00 : 13,80 (ця тарифна сітка містила 29 розрядів);
- у діючій з 2005 року тарифній сітці після введення III етапу – 1,00 : 4,51 (сітка нараховує 25 тарифних розрядів).

Виходячи з досвіду зарубіжних країн і країн пострадянського простору, оптимальним можна вважати діапазон тарифної сітки від 1 : 7 до 1 : 8. Максимально допустиме співвідношення між крайніми тарифними коефіцієнтами не повинно бути більшим за 14–16 [1, с. 114].

Кількість тарифних розрядів має бути достатньою для диференціації тарифних ставок (посадових окладів) відповідно до складності праці, кваліфікації працівників та їх відповідальності. З цієї точки зору, чим більшим буде число розрядів, тим простіше і точніше можна враховувати відмінності у праці. Але велика кількість тарифних розрядів при недостатньому діапазоні тарифної сітки може призвести до незначної різниці у розмірах тарифних ставок. У діючій тарифній сітці відносне зростання тарифних коефіцієнтів, яке показує, на скільки відсотків тарифна ставка (оклад) за даним розрядом більша за тарифну ставку (оклад) попереднього розряду, коливається в межах 3,4–9,0 %.

Згідно з рекомендаціями експертів, для забезпечення стимулюючого впливу підвищення заробітної плати працівника при переході його на наступний тарифний розряд має бути не меншим, ніж 10 %, але не перевищувати 2 [239]. Така або подібна думка є найбільш поширеною. Її дотримуються, наприклад, В. В. Адамчук [1, с. 114], Є. А. Богдашиц [19, с. 41] та ін.

Разом з тим, щодо даного, як його називають, психологічного «порога відчутності» існують і інші думки. Наприклад, І. А. Скопилатов та О. Ю. Єфремов зазначають, що «існує якийсь поріг дієвості стимулу. У різних країнах і колективах він істотно розрізняється. Для одних працівників відчутним може бути стимул і в один долар, для інших мало й десяти. Дану обставину необхідно враховувати при визначенні нижнього порога стимулу» [325, с. 283]. З цим важко не погодитися. Так, думки з цього приводу, наприклад, професора і лаборанта, мешканця Києва та районного центру України будуть мати значні відмінності. Тому десятивідсотковий «поріг відчутності» може бути прийнятий лише за початковий варіант, а дане питання вимагає додаткового вивчення.

Якщо ж усе-таки за «поріг відчутності» прийняти 10 % і встановити саме таке відносне зростання тарифних коефіцієнтів, то при 25-розрядній тарифній сітці її діапазон, як нескладно підрахувати, повинний становити 1,00 : 9,85. Якщо залишити діючий діапазон (1,00 : 4,51), то для забезпечення десятивідсоткового «порога відчутності» необхідно встановити 17-розрядну тарифну сітку.

Слід зауважити, що в діапазоні 16–21 розрядів, до яких належать усі основні посади науково-педагогічних працівників, включаючи посаду декана, відносно зростання тарифних коефіцієнтів становить 5,8–7,5 %. Така різниця у розмірах посадових окладів викладачів вищої школи є недостатньою для стимулювання підвищення кваліфікації. Цей недолік, як уже зазначалося, частково компенсується доплатами за вчене звання та наукові ступені, надбавками за вислугу років і систематичною матеріальною допомогою на оздоровлення.

Так, для науково-педагогічного працівника встановлення максимальної доплати тільки за науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента у розмірах, відповідно, 15 % і 25 % рівнозначно підвищенню тарифної ставки в 1,4 раза. Тому проблема забезпечення достатньо відносного зростання тарифних коефіцієнтів для науково-педагогічних працівників, на перший погляд, не виглядає гострою. Але слід враховувати, що ці доплати у максимальних розмірах встановлені далеко не в усіх ВНЗ, а у зв'язку з браком коштів деякі ВНЗ їх періодично взагалі скасовують.

Щодо характеру побудови тарифної сітки або принципу наростання тарифних коефіцієнтів, то більш доцільним, на наш погляд, буде встановлення прогресивного наростання. Це дозволить створити стимули для працівників у підвищенні своєї кваліфікації.

Важливим напрямком удосконалення ЄТС є встановлення більш тісної залежності між складністю праці, відповідною кваліфікацією працівників і величиною їхньої заробітної плати. Для вирішення даного завдання певне значення має розроблений проект «Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки» [283]. Хоча дана методика отримала схвалення, її впровадження відкладене на невизначений термін, оскільки для цього потребуються додаткові кошти.

Методикою передбачена диференціація посадових окладів за розрядами ЄТС відповідно до результатів комплексної оцінки кожної посади. Підставою для комплексної оцінки є тарифно-кваліфікаційний довідник посад (професій) працівників в окремих галузях бюджетної сфери. Введення даної методики в

дію, безумовно, суттєво підвищить обґрунтованість віднесення посад та професій працівників бюджетної сфери до певних тарифних розрядів. Разом з тим, методика містить спірні моменти, і для застосування в сфері освіти, в тому числі і вищої, її окремі положення потребують додаткового вивчення та коригування.

По-перше, замість двох груп ознак (професійно-кваліфікаційний рівень та складність робіт) слід використовувати одну групу, що містить усі ознаки. Це пояснюється тим, що складність роботи зазвичай пов'язується з кваліфікацією працівників, які виконують дану роботу [74, с. 305; 350, с. 211]. Під кваліфікацією працівника розуміється «сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності» [20, с. 171]. Тобто ознака «освіта» повинна входити як одна зі складових до ознаки «складність робіт».

По-друге, доцільно було б ввести ознаку «значимість робіт для економіки». Її можна враховувати окремою ознакою або коефіцієнтом, який диференціюється за окремими галузями бюджетної сфери. Його величина встановлюється в залежності від значимості, яку в даний час має для країни певна галузь або підгалузь, наприклад дошкільна, професійно-технічна, вища освіта тощо. Таким чином, з'явиться можливість більш гнучкого регулювання оплати праці з метою залучення кваліфікованих працівників до галузей і підгалузей, які мають найбільш важливе значення або потребують першочергової підтримки та розвитку.

Крім того, доцільно також ввести і деякі інші ознаки, які належать до складності праці, наприклад, творчий характер робіт, а також – інноваційний характер праці, що пов'язаний зі швидкістю оновлення інформації, техніки, технологій тощо і, відповідно, з необхідністю освоювати їх та застосовувати в практичній діяльності. Але ці ознаки залежать не тільки і, напевно, не стільки від посад чи професій, скільки від спеціальностей. Так, науково-педагогічному працівнику, який викладає навчальні дисципліни, пов'язані з інформаційними технологіями, економікою, медициною та іншими науками, що швидко

розвиваються, треба більше часу і зусиль на здобуття, засвоєння та визначення шляхів застосування нової інформації, ніж, наприклад, викладачу теоретичної механіки або опору матеріалів.

По-третє, праця у вищій освіті відрізняється значною специфікою. Особливо це стосується науково-педагогічних працівників. У зв'язку з цим деякі критерії ознак, що згідно з [283] використовуються для оцінки складності робіт, наприклад, матеріальна відповідальність, досить складно застосувати до викладачів вищої школи. Тому їх доцільно уточнити, враховуючи специфіку праці викладачів.

На наш погляд, такі доповнення та уточнення дали б змогу підвищити обґрунтованість віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів ЄТС. Що стосується освіти, зокрема вищої, то це дозволило б більшою мірою враховувати її особливості, спростило б використання розглядуваної методики для посад працівників освіти, зробило б розподіл посад за тарифними розрядами більш зрозумілим і прозорим.

До шляхів удосконалення оплати праці в бюджетній сфері останнім часом відносять також упорядкування умов оплати праці працівників закладів та установ, яким надано статус національних і дослідницьких [280, с. 14; 323, с. 129]. Аналіз умов оплати праці працівників національних і дослідницьких ВНЗ, який здійснювався Рахунковою палатою України протягом декількох останніх років, показав, що така робота в останні роки не здійснювалася, а внаслідок відсутності системного підходу до визначення категорій працівників, яким підвищуються посадові оклади, а також розмірів підвищення посадових окладів, навпаки, відбулося посилення диспропорцій в оплаті їхньої праці [279; 280, с. 14].

Наприклад, Указами Президента України в різні роки під час підготовки проекту закону про державний бюджет Кабінету Міністрів України доручалося передбачити збільшення вдвічі оплати праці працівників Київського національного університету імені Тараса Шевченка [364], Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» [365], Національного авіаційного університету [366], Національної

юридичної академії України ім. Ярослава Мудрого [367]. На підставі цих указів у зазначених ВНЗ були збільшені посадові оклади працівників: у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» – вдвічі, в Національному авіаційному університеті – на 50 %, в Національній юридичній академії України ім. Ярослава Мудрого – на 90 % – для науково-педагогічних працівників і на 80 % – для іншого персоналу.

Але це, як зазначено в [279], суперечить ст. 13 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань. На цій підставі Рахункова палата України зробила висновки, що при встановленні умов оплати праці працівників національних вищих навчальних закладів не забезпечено єдиного комплексного підходу. Це спричиняє утворення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників, які виконують однакову роботу [279].

У розпорядженні Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» [298] як один з напрямків упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери назване підвищення питомої ваги основної заробітної плати. Але її питома вага не повинна бути занадто великою. Необхідно, щоб заробітна плата працівника залежала не тільки від його кваліфікації, досвіду, посади, яку він займає, але й від ініціативності, досягнутих у кожний період часу персональних результатів, які мають цінність для ВНЗ, вкладу в загальні результати роботи. Тому важливою передумовою вдосконалення оплати праці у вищій освіті є визначення оптимального співвідношення між основною та додатковою заробітною платою.

Одним з гострих питань, що стосуються оплати праці в освіті в цілому, і вищій школі зокрема, є виконання положення статті 57 Закону України «Про освіту», згідно з яким середні посадові оклади (ставки заробітної плати) працівників освіти повинні встановлюватися на рівні середньої, а оклади науково-педагогічних працівників ВНЗ – на рівні подвійної заробітної плати

працівників промисловості [92]. Але дана норма не виконується. Міністерство освіти і науки України, відповідаючи на неодноразові звернення Центрального комітету профспілки працівників освіти і науки України, повідомляє, що вирішення цього питання відтерміновується у зв'язку зі складними фінансово-економічними умовами [277; 398].

Слід погодитися з Є. Красняковим, який стверджує, що «під час формування державної політики в галузі освіти України, особливо на законодавчому рівні, не завжди брали до уваги соціальний клімат у суспільстві, економічні, політичні, екологічні, демографічні та інші чинники... В умовах соціально-економічної кризи в освітянських законах були закріплені норми, які не мали фінансового забезпечення. Вони скоріше були спрямовані на майбутнє і відбивали устремління суспільства на підвищення якості освіти, гідне фінансування, піднесення соціально-економічного статусу педагогічних та науково-педагогічних працівників» [150]. Тому питання про негайну реалізацію норми, згідно з якою рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників ВНЗ має встановлюватися на рівні подвійної, а для інших працівників – на рівні середньої заробітної плати працівників промисловості, є дещо передчасним. Подолання кризових явищ і розвиток економіки дозволять збільшити видатки на вищу освіту, а скорочення кількості ВНЗ України, їх об'єднання та укрупнення сприятимуть більш раціональному використанню коштів державного бюджету, що дасть змогу поступово наблизитися до намічених розмірів оплати праці.

Для забезпечення збільшення розмірів заробітної плати науково-педагогічних працівників у два рази в порівнянні з середньою заробітною платою у промисловості складно «вписатися» в ЄТС, яка розрахована на застосування у всій бюджетній сфері України. В залежності від змін оплати праці у промисловості для підтримання вказаного співвідношення доведеться постійно здійснювати коригування тарифних ставок, а точніше – змінювати віднесення посад працівників до певних тарифних розрядів таким чином, щоб заробітна плата науково-педагогічних працівників постійно відповідала розміру подвійної, а інших працівників ВНЗ – величині середньої заробітної плати у промисловості.

Уявляється, що для освіти доцільніше створити свою єдину тарифну систему, яка б визначала співвідношення між розмірами заробітної плати за окремими посадами працівників і давала б змогу постійно підтримувати не обхідні співвідношення між рівнями заробітної плати в освіті та промисловості або в цілому по Україні. Тобто фактично йдеться про формування декількох галузевих єдиних тарифних сіток, які були б єдиними для всіх установ та організацій певної галузі бюджетної сфери. Основними з них повинні бути ЄТС, розроблені для працівників освіти, медицини, державного управління й оборони, чисельність працівників у яких, за даними Державної служби статистики України, у 2014 році дорівнювала 1569,2, 1125,4 та 959,5 тис. осіб, що становить, відповідно, 14,9 %, 10,7 % і 9,1 % від загальної кількості найманих працівників України.

Розмежування між галузями бюджетної сфери починається з довідників кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників, які створені для окремих напрямів діяльності за галузевим принципом. Критерії віднесення посад працівників до певних розрядів ЄТС простіше і точніше визначати для окремих галузей бюджетної сфери. Те саме стосується і переліків доплат і надбавок, премій, які можуть встановлюватися працівникам відповідно до їх досягнень. Їх також простіше і правильніше формувати за галузевим принципом.

При створенні ЄТС для освіти можливі різні підходи до її побудови. При цьому, насамперед, повинні бути вирішені такі питання.

По-перше, слід точніше визначити, яка саме заробітна плата і за якими посадами повинна відповідати подвійній або іншому значенню середньої заробітної плати у промисловості (в цілому по Україні). У статті 57 Закону України «Про освіту» йдеться про посадові оклади. Але у теперішній час питома вага посадового окладу в складі заробітної плати, яка, крім окладів, включає також виплати обов'язкового характеру (доплати за вчене звання та науковий ступінь, надбавки за вислугу років, систематичну матеріальну допомогу на оздоровлення), становить:

- у професора, доктора наук, який має стаж понад 20 років, – 56,4 %;
- у доцента, кандидата наук зі стажем від 10 до 20 років – 71,2 %;

– у старшого викладача без наукового ступеня та вченого звання, стаж якого коливається від 3 до 10 років, – 77,9 %;

– у викладача без наукового ступеня та вченого звання, стаж якого не досягає 3 років, – 84,5 %.

Для порівняння розміру заробітної плати у вищій освіті із середньою заробітною платою у промисловості замість посадового окладу може бути взята заробітна плата науково-педагогічних працівників, до якої включені усі доплати, надбавки тощо, що мають обов'язковий характер. Вона подібна до посадового окладу в тому сенсі, що так само, як і посадовий оклад, вона виплачується працівнику в будь-якому випадку. Усі доплати, надбавки та матеріальна допомога, що є обов'язковими, не залежать від трудових досягнень науково-педагогічних працівників. Захистивши дисертацію і здобувши вчене звання, викладач отримує усі перелічені виплати «автоматично», незважаючи на трудові досягнення і рівень ефективності праці. Так само «автоматично» при досягненні певного стажу роботи підвищується величина надбавки за вислугу років. Систематична матеріальна допомога на оздоровлення надається усім працівникам без виключення.

Положення про те, що рівень оплати праці в освіті повинен відповідати середній заробітній платі у промисловості, а у викладачів вищої школи – у два рази перевищувати її, є достатньо умовним. Згідно з рекомендаціями ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів ВНЗ, оклади викладачів повинні відображати їх важливу для суспільства роль та бути, принаймні, зрівняними з окладами працівників інших професій, що потребують подібної або еквівалентної кваліфікації [295, с. 65].

Використання заробітної плати, до якої включені всі обов'язкові доплати і надбавки, замість посадових окладів науково-педагогічних працівників при визначенні співвідношення між оплатою праці в освіті та промисловості або в цілому по Україні призведе до певного заниження заробітної плати працівників з вченими званнями та науковими ступенями. Але у такому разі ці співвідношення дадуть змогу більш реально оцінити рівень заробітної плати у вищій освіті і зробити його співставним з рівнем заробітної плати в інших країнах (див. п. 2.4).

Слід зазначити, що, з урахуванням останнього моменту, одним із шляхів розвитку оплати праці в сфері вищої освіти можна назвати скасування доплат за наукові ступені та вчені звання і диференціювання посад науково-педагогічних працівників за тарифними розрядами в залежності від їх наявності. Наприклад, замість однієї посади професора можуть бути введені посада професора, який має вчений ступінь доцента, і посада професора з вченим ступенем доктора наук, яка належить до більш високого розряду. Аналогічно можуть бути введені посада доцента без наукового ступеня, посада більш високого розряду – для викладача з науковим ступенем кандидата наук, а також посада ще більшого розряду – для науково-педагогічного працівника, який має науковий ступінь і вчене звання. Замість однієї посади старшого викладача, яка передбачена діючою ЄТС, можуть застосовуватися дві посади, що віднесені до різних тарифних розрядів: старший викладач без наукового ступеня, старший викладач з науковим ступенем. Те саме стосується і посади викладача (асистента), яка також може диференціюватися в залежності від наявності наукового ступеня.

Надбавки за вислугу років можуть враховуватися різними способами в залежності від побудови ЄТС. Наприклад, за вислугу років, як і зараз, надбавки можуть виплачуватися окремо. Крім того, посадові оклади науково-педагогічних працівників можуть бути диференційовані не тільки в залежності від наявності вченого звання та наукового ступеня, а й від стажу роботи, як це було до введення ЄТС.

Друге питання – погодженість розмірів заробітної плати у промисловості та в освіті. Мається на увазі визначення способу встановлення посадових окладів працівників вищої освіти виходячи із середньої заробітної плати працівників промисловості. Проблема полягає у визначенні, за якими саме посадами працівників заробітна плата повинна дорівнювати середній або подвійній заробітній платі у промисловості.

Тут також може бути декілька варіантів. Перший – здійснення розрахунку величини середньогалузевої заробітної плати у вищій освіті за попередній період і його збільшення відповідно до підвищення заробітної плати у промисловості.

При цьому слід враховувати, що з часом відбуваються зміни частки кожної категорії працівників, що буде призводити до нерівномірного зростання заробітної плати за різними посадами працівників. Чим більше у вищій освіті буде високооплачуваних працівників (докторів і кандидатів наук, професорів і доцентів), тим у меншому ступені відбуватиметься збільшення заробітної плати.

Другим варіантом, який спрощує розрахунки рівня оплати праці, може бути визначення базових посад працівників, яким і буде встановлюватися заробітна плата, що відповідає середній та подвійній заробітній платі у промисловості. Наприклад, для науково-педагогічних працівників це має бути найбільш характерна для вищої освіти посада, якою є посада доцента, причому доцента, що має науковий ступінь кандидата наук і вчене звання доцента. Для навчально-допоміжного та іншого персоналу за базову може бути прийнята посада лаборанта або провідного спеціаліста.

Третім важливим питанням, яке мусить бути вирішеним, є вибір періоду, за який визначається середня заробітна плата у промисловості. Оскільки підтримувати співвідношення між розмірами заробітної плати в освіті та промисловості в кожний поточний момент часу неможливо, це повинна бути заробітна плата за певний попередній період. Якщо цей період – занадто великий, наприклад, рік, то буде мати місце відставання зростання оплати праці в освіті від оплати праці у промисловості. Якщо ж період буде замалим, наприклад, місяць, то ускладниться процедура перерахунку заробітної плати. У 2010 році тарифна ставка працівника I розряду підвищувалася п'ять разів, а у 2011 та 2012 роках – шість. Уявляється, що встановлення рівня заробітної плати в освіті може здійснюватися виходячи з її величини у промисловості за попередні два місяці або квартал.

Центральний комітет Профспілки працівників освіти і науки України сприймає оплату праці на основі ЄТС «як тимчасовий захід в умовах обмежених фінансових ресурсів, який створює умови для постійного втручання в механізми її реалізації шляхом застосування коригуючих коефіцієнтів, суб'єктивного встановлення тарифних коефіцієнтів окремим категоріям працівників, ситуативною зміною підходів при встановленні розміру посадового окладу за

першим тарифним розрядом тощо» [383]. Але слід визнати, що відмовитися від ЄТС недоцільно, оскільки для встановлення посадових окладів необхідно розподіляти всі види робіт і посади за рівнем складності і, відповідно, – за кваліфікацією, для чого і призначена тарифна система. Остання може бути єдиною для усіх галузей бюджетної сфери, як це встановлено у теперішній час, але вона може бути єдиною для кожної великої галузі, у тому числі й освіти.

2.3. Специфічні риси мотивації та стимулювання працівників вищих навчальних закладів

Однією з найважливіших складових регулювання оплати праці у ВНЗ є стимулювання підвищення ефективності діяльності персоналу. Ця проблема не є новою. Ще у радянські часи констатувався неповний та неточний облік кількості та якості праці науково-педагогічних працівників, відсутність дієвих матеріальних стимулів до підвищення ефективності їх праці та поліпшення якості підготовки фахівців [389, с. 88]. Відзначалося, що роль стимулювання як функції управління була зведена до нуля [17, с. 16].

Останнім часом питання, пов'язані зі стимулюванням працівників ВНЗ, в теоретичному плані розглядалися в [9; 42; 95; 139; 169; 220; 224; 324]. Крім того, у багатьох ВНЗ в рамках колективних договорів розроблені досить детальні положення про преміювання працівників. Зрозуміло, що при цьому основна увага приділяється стимулюванню науково-педагогічних працівників.

Але, незважаючи на інтерес до стимулювання працівників ВНЗ, досить часто пропозиції та положення, що стосуються матеріального заохочення працівників ВНЗ, носять декларативний характер, не мають чітких критеріїв для визначення пріоритетності напрямів діяльності, досягнення в яких стимулюються в першу чергу. Як правило, вони обмежуються лише простим переліком видів робіт або показників, які підлягають заохоченню. При відсутності кількісних показників преміювання, з якими заздалегідь ознайомлені працівники, досить розповсюдженим явищем є суб'єктивність керівництва при визначенні тих, хто заохочується, а також розмірів їх премій.

Слід підкреслити, що у зв'язку з безперервним стрімким розвитком суспільства, швидкими змінами зовнішнього середовища, появою нових, незнаних раніше явищ і тенденцій системи стимулювання трудової діяльності також потребують безперервного вдосконалення. Актуальність даної проблеми обумовлена невичерпаністю самої людини, формуванням у неї нових потреб, зміщенням акцентів у її світогляді. Необхідність урахування цих змін потребує відповідної адаптації до них існуючих систем заохочення, що приводить до пошуку нових, більш розвинених і гнучких, методів стимулювання.

Зацікавленість у результатах навчання обох головних учасників навчально-виховного процесу – викладачів і студентів – один з визначальних чинників якості підготовки сучасних фахівців.

Але в цій сфері також є багато невирішених теоретичних і практичних питань. Це стосується навіть трактувань базових понять. Складність і багатогранність понять мотиву та стимулу, мотивації та стимулювання, які використовуються в економічній, психологічній, соціологічній та філософській літературі, приводять до різних підходів до їх вивчення та розуміння сутності. Причому ці пари понять досить часто використовуються як синоніми. Обґрунтування трактування даних понять автором наведено у розділі Ж.1 додатку Ж.

Система стимулювання працівників вищої освіти, в першу чергу – науково-педагогічних працівників, повинна враховувати особливості їх праці. До цих особливостей, як показано автором у першому розділі монографії [193], належать: складність праці, яка передбачає високу кваліфікацію викладачів, творчий, інтелектуальний характер і багатогранність праці, що проявляється у різноманітності виконуваних завдань (педагогічна, методична, наукова діяльність, організаційна, профорієнтаційна, виховна робота тощо), віддаленість результатів праці та труднощі їх точного визначення, вимірювання та оцінки. Від науково-педагогічного працівника вимагаються досконале володіння предметом, педагогічна підготовка та навички викладання навчальних дисциплін, постійний пошук та оновлення знань у своїй предметній галузі та галузі педагогіки

(інноваційні технології навчання, новітні методи виховної роботи і т. д.). Він мусить уміти зацікавити студентів своїм предметом, залучати їх до наукової роботи, проявляти терпимість і розуміння, застосовувати індивідуальний підхід до кожного. Крім того, науково-педагогічний працівник повинен бути прикладом для студентів як фахівець, досконало розбираючись у своїй предметній галузі, а також як високоосвічена культурна людина, яка є прикладом у поведінці, спілкуванні, зовнішньому вигляді. Тільки таким чином науково-педагогічний працівник може мати авторитет серед студентів і своїх колег.

Праця викладачів сучасної вищої школи має яскраво виражений гетерогенний характер, що разом з іншими особливостями професії ставить достатньо високі вимоги до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників або до кандидатів до вступу в аспірантуру, а також передбачає наступний постійний пошук знань, вивчення нових досягнень у різноманітних сферах людського життя. Це потребує збільшення розміру заробітної плати з метою залучення до ВНЗ талановитих працівників, але одночасно – розширює й урізноманітнює мотиваційну сферу викладачів вищої школи, 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.

Цікавим є питання про роль мотивації у трудовій діяльності високорозвинених працівників, зайнятих інтелектуальною діяльністю. На нашу думку, їм у набагато більшому ступені, ніж працівникам інших професій, притаманні творчі мотиви (див. розділ Ж.2 додатку Ж). Враховуючи різносторонність розвитку науково-педагогічних працівників, багатогранність їхньої психофізіологічної структури та складність мотиваційного ядра, можна припустити, що формування системи мотивації для них є складнішим у порівнянні зі створенням системи мотивації, наприклад, для працівників виробничих підприємств. Для викладачів ВНЗ необхідно мати набагато більший спектр різноманітних винагород, які мають застосовуватися в залежності від завдань, що стоять перед ВНЗ, а також особливостей праці та уподобань їх науково-педагогічних працівників.

Дати конкретні, чіткі та однозначні рекомендації для формування дієвої мотивації викладачів вищої школи досить складно. Кожний ВНЗ з метою визначення пріоритетів у мотивах і ціннісних орієнтаціях своїх працівників може використовувати їх анкетування. При цьому доцільно використовувати висновки, зроблені за результатами аналізу анкетувань, проведених у деяких ВНЗ України та Росії, а також аналізу діючих систем стимулювання. Характеристику й аналіз деяких з них наведено у розділі Ж.3 додатку Ж.

На нашу думку, при анкетуванні необхідно враховувати такі положення:

- на результати суттєво впливає особливість соціально-економічної обстановки, що склалася на момент опитувань. Зміна обстановки може призвести до істотних змін результатів;

- відповіді та висновки за результатами опитувань багато в чому залежать від характеру питань та їх формулювання;

- при проведенні опитувань необхідно враховувати вік респондентів та їхню стать, анкетування доцільно проводити за різними віковими групами науково-педагогічних працівників окремо для чоловіків і жінок;

- при проведенні соціологічних досліджень необхідно обов'язково враховувати більшу соціальну захищеність та соціальні гарантії працівників бюджетної сфери у порівнянні з працівниками інших галузей. Ці переваги праці у ВНЗ повинні знайти своє відображення в анкетах, оскільки вони є певною компенсацією відносно невеликих заробітків науково-педагогічних працівників і можуть суттєво вплинути на їх мотиви. Особливо це стосується жінок, які мають дітей;

- при проведенні опитувань доцільно виявляти типові групи викладачів, яким притаманні однакові або дуже схожі мотиваційні ядра. Групи можуть бути сформовані за посадами, за віком, розмірами заробітної плати, включати таких, що мають вчені звання та наукові ступені, та таких, що їх не мають. Для кожної групи необхідно підібрати свій комплекс стимулів, який би посилив мотивацію науково-педагогічних працівників у підвищенні ефективності роботи;

- доцільно також визначати групи викладачів, у яких мотиваційні ядра є ідентичними, що даватиме змогу сформувати систему найбільш дієвих

стимулів. Кожний працівник при цьому повинен бачити «свої» стимули, які є привабливими саме для нього, а робота, яка б забезпечувала досягнення бажаного результату, уявлялася б цілком реальною.

У своїй повсякденній діяльності кожному ВНЗ необхідно вирішувати найрізноманітніші завдання, які належать до різних напрямків його діяльності, мають різний характер, різну актуальність, бути обов'язковими або ні. Наприклад, забезпечення високої якості навчання, удосконалення навчального процесу, виконання актуальних наукових розробок є постійними найважливішими комплексними завданнями. Впровадження у навчальний процес нових методів навчання, інформаційних технологій, удосконалення методичного забезпечення навчального процесу, залучення до наукової роботи студентів тощо є окремими складовими вищеназваних завдань, які також мають постійний характер. Підготовка певної кількості докторів та кандидатів наук з метою забезпечення ліцензійних вимог може належати до середньо- або короткострокових завдань. Перехід на кредитно-трансфертну систему організацій навчального процесу хоча і був складним комплексним завданням і реалізовувався декілька років, має розглядатися як разове велике обов'язкове завдання. Ліцензування певного напрямку підготовки або спеціальності також є разовим, важливим для ВНЗ, але воно може бути і не обов'язковим.

Для охоплення усіх видів діяльності та залучення працівників до реалізації завдань, що стоять перед ВНЗ, доцільною уявляється організація стимулювання у різних формах. Це може бути рейтингова оцінка структурних підрозділів ВНЗ – кафедр, інститутів, факультетів. Її необхідно доповнювати рейтинговою оцінкою науково-педагогічних та інших працівників з визначенням кращих по інститутах, факультетах і в цілому по ВНЗ. За результатами здійснюється преміювання кращих. Розміри премій за перші місця можуть бути встановлені заздалегідь або сума загального преміального фонду може розподілятися між переможцями пропорційно до рейтингу (набраних балів) кожного. Рейтингова оцінка структурних підрозділів і науково-педагогічних працівників може проводитися раз на рік.

Для проведення рейтингу його умови, а потім і зміни, що вводяться, повинні своєчасно, наприклад, на початку поточного року, доводитися до науково-педагогічних працівників. Це є важливим моментом, оскільки тільки так можна швидко зорієнтувати викладачів на досягнення певних результатів, у яких зацікавлений ВНЗ. Разом з тим, при цьому слід обережно підходити до визначення рейтингу науково-педагогічних працівників на основі оцінки їх діяльності іншими викладачами і студентами (див. розділ Ж.4 додатку Ж).

Заохочення за підсумками рейтингів доцільно доповнювати цільовим преміюванням або цільовими конкурсами, що орієнтують викладачів на досягнення певних, заздалегідь визначених результатів в окремих видах діяльності. Це дасть змогу науково-педагогічним працівникам зосередитися на виконанні цих значущих для ВНЗ завдань, а також виявити свої здібності та реалізувати можливості у певних видах діяльності. Так, для вирішення окремих питань, що мають разовий характер, наприклад, ліцензування нових для ВНЗ напрямів підготовки або спеціальностей, можуть встановлюватися разові премії. Для заохочення підготовки посібників, електронних підручників тощо можуть оголошуватися конкурси на кращі з них і т. д.

Як уже зазначалося, рівень оплати праці викладачів та інших працівників вищої школи не відповідає високим та різностороннім вимогам до них і потребує суттєвого підвищення. Але навіть збільшення посадових окладів навряд чи вирішить проблему стимулювання науково-педагогічних працівників, воно буде лише частково сприяти зростанню їх зацікавленості у результатах своєї праці. Науково-педагогічні працівники, що мають наукові ступені, вчені звання та великий стаж роботи, отримують стабільну заробітну плату, яка не враховує їх поточні досягнення. Тому без встановлення додаткових стимулів такі викладачі втрачають матеріальну зацікавленість у результатах своєї праці.

Більше того, як виявили дослідження мотивації у Владивостокському державному університеті економіки та сервісу, лише незначна частка викладачів пов'язує розмір заробітної плати з такими важливими для ВНЗ показниками, як наявність вченого ступеня та наукового звання, ініціатива та

творчість у роботі, якість її виконання [18, с. 94–95]. Тому вдосконалення стимулювання має значення не тільки для тих викладачів, які мають наукові ступені, вчені звання та великий стаж роботи.

Слід враховувати, що науково-педагогічні працівники різні як за кваліфікацією, схильністю до активної наукової роботи, постійного пошуку інновацій, так і за своєю здатністю залучати до наукової та дослідницької роботи студентів, виявляти найбільш талановитих з них, керувати аспірантами тощо. Завданням керівників ВНЗ та їх структурних підрозділів є визначення сильних і слабих сторін кожного працівника і знаходження можливостей для найбільш ефективного використання схильностей та здатностей кожного з них.

Останнім часом поширилася думка, що матеріальні мотиви втрачають своє значення [348, с. 18]. Але оскільки в основі мотивів лежать потреби, матеріальні чинники мотивації відіграють провідну роль. Нематеріальні чинники у більшому ступені властиві працівникам складної та розумової праці, у тому числі і науково-педагогічним працівникам. Але ці нематеріальні чинники починають «працювати» лише після задоволення первинних, фізіологічних потреб і далеко не для всіх працівників розумової праці є провідними. Якщо нематеріальні чинники все ж таки превалюють, то, як показує досвід України та інших пост-радянських країн, при недостатній оплаті праці на перший план знову виходить матеріальна винагорода (заробітна плата, премії, бонуси і т. д.). Це підтверджується тим, що значна кількість викладачів, крім свого, працюють ще і в іншому ВНЗ або на підприємстві на умовах сумісництва. Найчастіше вони займаються викладацькою діяльністю, причому досить часто одночасно в декількох ВНЗ. Це суттєво обмежує їх можливості займатися творчою науковою і методичною роботою, які приносяться в жертву задля матеріального забезпечення своєї родини. При цьому творчі мотиви витісняються матеріальними.

Оскільки мотиваційна сфера науково-педагогічних працівників є достатньо строкатою, то в жодному разі не можна принижувати значення нематеріальних стимулів. Це підтверджується результатами проведення численних досліджень. Наприклад, результати анкетувань, що проводилися у Владивостокському

державному університеті економіки та сервісу, виявили, що найбільш значущими мотивами для респондентів є 4 «гігієнічних» чинники (зовнішніх по відношенню до роботи, які пов'язані з оточенням, в якому вона виконується, і нестача яких обумовлює незадоволеність працівника роботою) і 2 «мотиваційних» чинники (внутрішніх, що мотивують до роботи). За ступенем важливості вони розташувалися таким чином (по мірі зменшення пріоритетів):

- мати хороші робочі умови;
- отримувати хорошу зарплату;
- виконували роботу, що варта уваги і є цікавою;
- бути гідно оціненим керівництвом;
- мати хороші стосунки з колегами;
- мати можливість для професійного зростання [18, с. 93].

Останнім часом у виробничій сфері та сфері обслуговування все більшого розповсюдження набувають соціальні пакети. Вони являють собою сукупність послуг і товарів, як правило, соціального характеру, які роботодавці надають своїм працівникам як заохочення. До соціального пакета можуть включатися медичне обслуговування (безкоштовні ліки, медичні послуги у платних закладах тощо); пільгові путівки співробітникам та їх дітям у санаторії; користування спортивним залом чи басейном на роботі або надання абонементів у платні спортивні зали, фітнес-центри та басейни; безкоштовне або пільгове харчування на роботі; підвищення кваліфікації за рахунок організації; оплата мобільного зв'язку працівника, його проїзду на транспорті; організація відпочинку тощо. Отримання соціального пакета замість зароблених грошей спрямовує витрачання останніх на цілі, що сприяють підтриманню працездатності співробітників. Впровадження соціальних пакетів у ВНЗ слід розглядати як перспективний метод заохочення працівників.

Науково-педагогічним працівникам у порівнянні з представниками інших професій властиві достатньо специфічні потреби, які можуть задовольнятися за рахунок ВНЗ. Ці потреби, пов'язані з особливостями праці викладачів, повинні враховуватися при виборі стимулів у залежності від мотивів та ціннісних

орієнтацій викладачів ВНЗ. У цілому ряді випадків можуть застосовуватися такі заохочення, як придбання за бажанням науково-педагогічних працівників лабораторного обладнання та матеріалів для наукової або інших видів робіт, організаційної техніки, спеціального програмного забезпечення, наукової та методичної літератури, періодичних видань тощо. Така «натуральна» винагорода дозволяє на ту ж саму суму коштів придбати більше техніки або літератури, оскільки у разі, наприклад, матеріального заохочення викладачів (преміювання або встановлення надбавок) для придбання приладів, літератури тощо, сума коштів ВНЗ, що виділені на ці цілі, після нарахувань на заробітну плату і стягнення прибуткового податку зменшиться приблизно на 40 %. «Натуральні» винагороди для ВНЗ є вигідними, оскільки дозволяють одночасно заохочувати науково-педагогічних працівників, покращувати умови для підвищення ефективності їх роботи та зміцнювати матеріально-технічну базу ВНЗ.

В інших випадках науково-педагогічним працівникам як заохочення може встановлюватися скорочений обсяг навчального навантаження, виділятися бібліотечні дні, вивільнятися один або два дні на тиждень для наукової або методичної роботи, надаватися творчі відпустки тощо. Це повинно створювати у викладачів мотивацію до активізації наукових досліджень, прискорення підготовки монографій і підручників, впровадження нових методичних матеріалів, технологій роботи зі студентами і т. д.

Пропозиції щодо використання перерахованих та подібних видів винагороди викладачів як засобів їх мотивації містяться і в рекомендаціях іноземних фахівців. Наприклад, Дерек Раунті вважає, що слід заохочувати викладачів, які сприяють навчанню, готуючи навчальні матеріали, що використовуються ними, а також їх колегами. Для винагороди за інноваційну діяльність, спрямовану на підвищення ефективності роботи викладачів і студентів, він пропонує використовувати «кошти, зекономлені за рахунок підвищення ефективності» [291]. Ці кошти, крім премій, підвищення заробітної плати та виплати авторських гонорарів за використання курсових матеріалів студентами інших навчальних закладів, можуть бути направлені на:

- фінансування відповідних досліджень;
- забезпечення доступу до спеціальних фондів розвитку курсу або до спеціального обладнання;
- надання вільного від очного навчання часу викладачам, щоб останні мали можливість реформувати курс.

Винагородою також може бути зручний розклад занять для надання викладачам часу для особистого вдосконалення та захист від звільнення [291].

Для побудови дієвої системи стимулювання у ВНЗ необхідно, передусім, визначити принципи, на яких базуватиметься така система. Принципи ефективної системи стимулювання автором розглянуті в у розділі Ж.5 додатку Ж.

Для визначення успішності діяльності науково-педагогічного працівника або структурного підрозділу ВНЗ у певній сфері та вирішення питання про стимулювання, перш за все, повинні бути встановлені критерії стимулювання. Їх слід розглядати як ознаки трудової діяльності, згідно з якими здійснюється заохочення або покарання, як підстави для заохочення, як низку вимог, що повинні бути задоволені для отримання винагороди. З поняттям критерію тісно пов'язане поняття об'єкта (предмета) стимулювання. Останній показує, до якої саме діяльності спонукаються працівники.

По кожному критерію визначаються конкретні показники, на основі яких здійснюється оцінка результатів. При цьому доцільно використовувати кількісні показники, які характеризують міру вираженості або розвитку певної властивості і які виражені в чисельній формі. Інколи доводиться задовольнятися якісними показниками, які фіксують лише наявність або відсутність певної властивості.

Так, у сфері навчальної роботи з метою привернення особливої уваги до проблеми підвищення якості навчання студентів встановлюється критерій «якість навчання». Об'єктом стимулювання при цьому є діяльність, спрямована на підвищення якості навчання студентів або підтримання її належного рівня.

Для вимірювання та оцінки результатів у даній діяльності, наприклад, за окремою дисципліною, використовується система показників. Це можуть бути:

частка студентів, що за розглядуваною дисципліною мають оцінки «відмінно» та «добре», незадовільні оцінки; динаміка успішності, що характеризується зміною середнього бала або частками студентів, які мають відмінні, добрі та незадовільні оцінки; кількість учасників та переможців студентських олімпіад та конкурсів з даної дисципліни тощо.

Для кожного показника можуть встановлюватися так звані індикатори оцінювання (від лат. «indicator», що означає показчик). За своєю сутністю – це нормативні показники, які використовуються для оцінки фактично отриманого результату. Вони виступають як базові величини, з якими порівнюються фактичні значення відповідних показників.

«Концепцією удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» передбачено складання переліку доплат і надбавок до основної заробітної плати, які встановлюватимуться для працівників окремих галузей бюджетної сфери [299, с. 839]. Формування такого переліку, разом з удосконаленням системи преміювання працівників бюджетної сфери, розглядається як важливий напрямок поліпшення законодавства з питань оплати праці [299, с. 839]. Зокрема передбачено систематизувати доплати та надбавки до основної заробітної плати, що встановлюватимуться працівникам окремих галузей бюджетної сфери, а також переглянути умови, розміри, критерії та порядок їх встановлення. Поставлено завдання підготовки пропозицій щодо диференціювання розмірів доплат, надбавок, підвищення посадових окладів, додаткових коефіцієнтів окремим категоріям працівників з метою забезпечення врахування особистого внеску працівників у загальні результати роботи.

Для окремих галузей бюджетної сфери мають бути розроблені типові положення щодо преміювання з урахуванням критеріїв оцінки ефективності діяльності працівників за результатами їх роботи. Зрозуміло, що впровадженню типового положення про преміювання працівників у вищій освіті повинно передувати вивчення існуючих систем преміювання. Це дасть змогу використати існуючий досвід ВНЗ, а також упорядкувати критерії та умови заохочення працівників.

При визначенні критеріїв доцільно узагальнити системи преміювання, що використовуються у цей час. Кожна з них певним чином виражає думку колективу або керівництва різних ВНЗ про важливість тих чи інших видів діяльності, які повинні заохочуватися, критерії, на основі яких мусить здійснюватися оцінка досягнутих результатів, умови преміювання тощо. У зв'язку з цим статистичну обробку значної кількості систем преміювання, що застосовуються в різних ВНЗ, можна сприймати як своєрідну експертну оцінку з цього питання.

Разом з тим, систематизовані переліки доплат і надбавок до основної заробітної плати, а також типові положення про преміювання можуть розглядатися для ВНЗ лише як орієнтири. Вони повинні містити всі важливі види діяльності, з яких ВНЗ можуть вибрати ті, які у даний момент часу для них є актуальними. В залежності від стратегічних і тактичних завдань, що стоять перед ВНЗ, останні мусять постійно вносити необхідні корективи у свої системи оцінки діяльності працівників і діючі положення про преміювання та оперативно доводити інформацію про зміни до всіх працівників. Розробка і впровадження такої гнучкої системи сприятиме швидкому і чіткому спрямуванню зусиль працівників на вирішення завдань, які для ВНЗ є найбільш актуальними.

При встановленні критеріїв та показників стимулювання необхідно враховувати зміни у зовнішньому середовищі та завдання ВНЗ у планованому періоді, у складі витрат – виділяти кошти для заохочення тощо. Для формування дієвої системи стимулювання та забезпечення її ефективного функціонування необхідне виконання цілого комплексу робіт. Одна з важливих вимог при цьому полягає в тому, щоб вбудувати систему стимулювання в діючу систему управління ВНЗ, органічно об'єднати її з елементами цієї системи.

Система стимулювання повинна враховувати концепцію діяльності ВНЗ, що відображає систему основних ідей та поглядів на діяльність ВНЗ і визначає стратегію його розвитку. Виходячи з концепції діяльності та стратегії розвитку ВНЗ, змін зовнішнього середовища, а також результатів аналізу діяльності, формуються перспективні, середньострокові та поточні плани. По кожному із завдань, що включене до планів, встановлюється ступінь пріоритетності. Це дозволить визначити напрями діяльності, конкретні завдання та показники, на які будуть орієнтуватися працівники. В обов'язковому порядку оцінюється

фінансовий стан ВНЗ і на планований період виділяються кошти, необхідні для забезпечення різних форм заохочення. Складний фінансовий стан ВНЗ може суттєво обмежити можливості для заохочення працівників і тим самим негативно вплинути на їх мотивацію.

Розмір коштів, що спрямовуються на матеріальне винагородження та на формування соціального пакета, повинен:

- узгоджуватися з фінансовими можливостями ВНЗ;
- бути достатнім для заохочення необхідної кількості працівників;
- давати змогу зробити винагородження відчутним;
- дозволяти утримувати працівників у ВНЗ за рахунок забезпечення достатнього заробітку в порівнянні з іншими альтернативними місцями роботи.

Важливим моментом є здійснення діагностики мотивації працівників ВНЗ, передусім – науково-педагогічних працівників. При цьому виявляються ціннісні орієнтації, ступінь задоволення працівників оплатою праці, стан морально-психологічного клімату тощо.

Для об'єктивності оцінки працівники ВНЗ мають бути розподілені на декілька однорідних груп. Така стратифікація персоналу дасть можливість враховувати особливості та можливості працівників кожної групи, уточнити вимоги до них. Крім того, це сприятиме створенню порівнянних умов при визначенні винагороди за результатами діяльності. Визначення уподобань та сподівань працівників дасть змогу правильно сформувані систему стимулів і сприятиме підвищенню ефективності системи стимулювання.

Структура системи стимулювання працівників ВНЗ та її місце в системі управління ВНЗ представлена на рис. 2.4.

Для забезпечення ефективності системи стимулювання і своєчасного внесення необхідних змін до неї важливе значення має здійснення постійного моніторингу ефективності системи. Такий моніторинг може базуватися на принципах, запропонованих А. М. Колотом. До них належать:

- системність – побудова набору оцінних показників для кожного напрямку мотивації трудової діяльності;
- комплексність – отримання й обробка соціально-економічної, соціологічної, психологічної інформації про стан і зміни мотивації трудової діяльності;

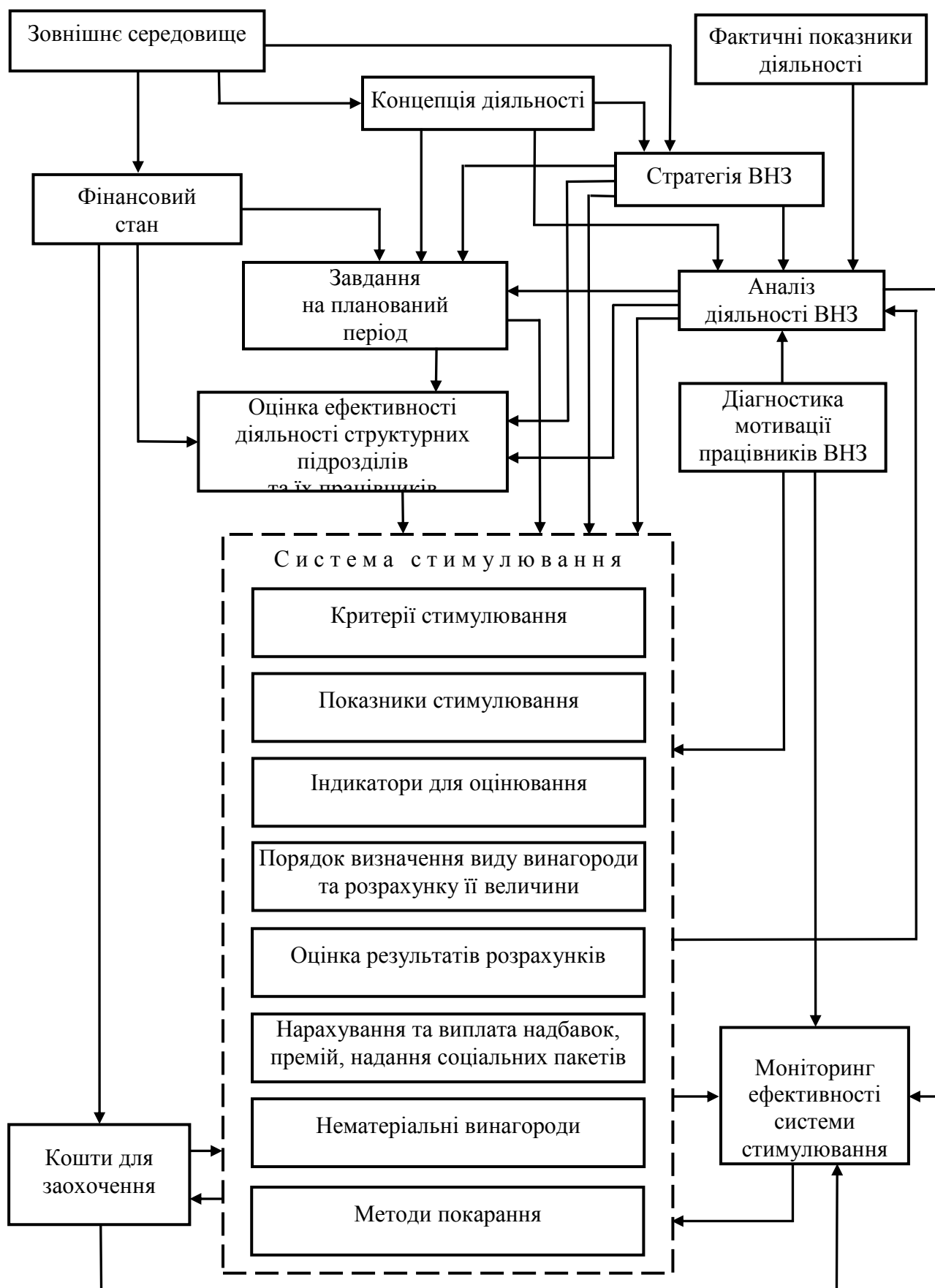


Рис. 2.4. Структура системи стимулювання та її місце в системі управління ВНЗ (розроблено автором)

- аналітичність – аналіз основних причин зміни стану мотивації трудової діяльності з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників;
- періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації трудової діяльності;
- виробничо-територіальний підхід – досягнення оптимального поєднання виробничих і територіальних принципів проведення моніторингу [136, с. 68–69].

Усі роботи по підтриманню системи стимулювання повинні виконуватися безперервно. Це дозволить забезпечити дієвість та ефективність системи.

2.4. Методичні основи визначення та оцінки рівня оплати праці у вищій освіті України

З початку 1990-х років і до теперішнього часу однією з головних проблем ВНЗ України, які негативно впливають на їх діяльність, вважається низький рівень оплати праці. Це стосується не тільки навчально-допоміжного складу та обслуговуючого персоналу, але й науково-педагогічних працівників. Хоча для них передбачені досить високі розряди (з 16-го по 22-й), абсолютний рівень їхньої заробітної плати є недостатнім. У зв'язку з цим виникає питання про те, великою, нормальною чи замалою є величина заробітної плати науково-педагогічних працівників, навчально-допоміжного та іншого персоналу і яким повинен бути рівень їхньої заробітної плати для забезпечення ефективної роботи ВНЗ.

Перш за все, слід зазначити, що відповідь на це питання не може бути дана один раз і бути остаточною. Оцінка та аналіз рівня заробітної плати працівників ВНЗ, особливо науково-педагогічних працівників, повинні періодично повторюватися. Найбільш важливе значення це має при змінах соціально-економічних умов в Україні, а такі зміни відбуваються постійно. Крім того, відповідь на це питання не може бути однозначною. Вона залежить від завдань у соціально-економічній сфері, які держава ставить перед вищою

освітою, а це, в свою чергу, багато в чому визначається тим, за якими напрямками має відбуватися соціально-економічний та науково-технічний розвиток країни.

Необхідно зауважити, що будь-який аналіз оплати праці, у тому числі й у вищій освіті, передусім передбачає визначення її рівня. Під рівнем у загальному сенсі розуміється «ступінь якості, величина і т. ін., досягнуті у чому-небудь» [234, с. 912], «ступінь величини, значимості чого-небудь» [24, с. 500]. Рівень оплати праці – це характеристика величини заробітної плати з метою встановлення відповідності певним критеріям. Визначення та оцінка рівня здійснюється відносно величини, що обрана за базу порівняння, оскільки сам по собі абсолютний розмір заробітної плати не може дати уявлення про те, велика чи замала її величина. База порівняння повинна обиратися з урахуванням цілей, які переслідуються при визначенні рівня. Тобто для розв’язання різних завдань і при розгляді різних питань слід обирати різні критерії і різні бази для порівняння.

Для розробки методичних основ оцінки рівня оплати праці у вищій освіті повинен бути вирішений цілий комплекс завдань. Передусім необхідно визначити показники, які використовуватимуться для оцінки.

Одним з таких показників є фактична середньомісячна заробітна плата викладачів. Вона розраховується діленням річного фонду оплати праці науково-педагогічних працівників на їх чисельність та дванадцять місяців. Безсумнівною перевагою даного показника є те, що він порівнянний з показником середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників, яка широко використовується в офіційній статистиці. Останній показник також обчислюється діленням суми нарахованого фонду оплати праці за рік на середньорічну кількість працівників та дванадцять місяців [337, с. 401].

Разом з тим, оцінка рівня оплати праці науково-педагогічних працівників на основі показника їх середньомісячної заробітної плати має певні недоліки. Вони пояснюються значною диференціацією величини заробітної плати викладачів різних категорій. Це пов’язано з тим, що склад викладацького персоналу у ВНЗ є достатньо неоднорідним. Так, за даними [250], на початок 2014–2015 навчального року частка професорів становила лише 9,6 % від

загальної чисельності науково-педагогічних працівників України, а доцентів – 36,3 %. Науковий ступінь доктора наук мали 10,8 % викладачів вищої школи, а кандидата наук – 53,0 % (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Чисельність та питома вага науково-педагогічних працівників, що мають наукові ступені та вчені звання, у ВНЗ України на початок 2014–2015 навчального року (розраховано автором за [250, с. 91, 94])

Чисельність науково-педагогічних працівників	Абсолютна величина, осіб	Відносна величина, %
Разом у ВНЗ України	117197	100,0
У тому числі із загальної чисельності науково-педагогічних працівників мають:		-
– науковий ступінь професора	11249	9,6
– науковий ступінь доцента	42600	36,3
– вчене звання доктора наук	12682	10,8
– вчене звання кандидата наук	62158	53,0

Відмінності в посадових окладах різних категорій науково-педагогічних працівників підсилюються доплатами за наукові ступені та вчені звання, а також надбавкою за вислугу років в залежності від стажу роботи. Усі ці виплати в даний момент часу є обов’язковими.

Значну питому вагу у складі науково-педагогічного персоналу ВНЗ мають старші викладачі та асистенти без наукових ступенів та вчених звань. Вони мають нижчу кваліфікацію, яка не повною мірою відповідає сучасним вимогам до науково-педагогічних працівників. Частина викладачів без наукових ступенів і вчених звань знаходиться тільки на підготовчій стадії до повноцінної викладацької роботи у вищій школі (молоді викладачі), а інша частина – компенсує нестачу науково-педагогічних працівників з вченими званнями та науковими ступенями (викладачі зрілого та похилого віку). Їх більш низькі посадові оклади і заробітна плата зменшують величину середньої заробітної плати при її розрахунках. Унаслідок цього отримані результати не слід вважати такими, які відповідають оплаті праці науково-педагогічних працівників.

На наш погляд, для спрощення оцінки рівня оплати праці доцільно визначати найбільш типових представників викладацького складу й орієнтуватися на розмір їхньої заробітної плати. У вищій школі України рівень оплати праці науково-педагогічних працівників можна відображати заробітною платою доцента, кандидата наук, оскільки посада доцента, який має науковий ступінь кандидата наук, є основною, найбільш характерною для вищої освіти. Наприклад, згідно з «Ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти» [171], переважна більшість лекцій, які вважаються найбільш складним і відповідальним видом навчальної роботи науково-педагогічних працівників, повинна читатися викладачами з науковими ступенями та вченими званнями. При цьому кількість лекційних годин, які повинні припадати на доцентів або кандидатів наук у залежності від циклу дисциплін (соціально-гуманітарного, фундаментального, фахового) та освітньо-кваліфікаційного рівня (бакалавр, спеціаліст, магістр), становить 71,2–95,0 %, а професора або доктора наук – 3,8–19,0 %. Здійснювати керівництво студентами під час підготовки дипломних проектів і робіт повинні виключно науково-педагогічні працівники з вченими званнями та науковими ступенями.

Крім того, саме доценти та кандидати наук складають основну частину викладачів ВНЗ з вченими званнями та науковими ступенями. Так, доцентів у ВНЗ України працює в 3,8 раза більше, ніж професорів, а чисельність кандидатів наук перевищує кількість докторів наук у 4,9 раза (див. табл. 2.1).

Важливим є питання про склад заробітної плати викладачів. Ф. Альтбах, Л. Райзберг та І. Пачеко зауважують, що робити узагальнення стосовно заробітної плати у різних країнах складно через наявність різноманітних бонусів, надбавок, субсидій, які часто компенсують невеликий розмір базової заробітної плати. Ці доплати інколи не оподатковуються, не враховуються при обчисленні пенсійних відрахувань. Це «робить ще більш складним збір повних і точних даних. Розміри бонусів, надбавок та субсидій дуже сильно різняться. Наприклад, це може бути заморожена індичка на Різдво в Мексиці, допомога на житло в Ефіопії, Індії та Японії, виплати на укладення шлюбу і народження

дітей у Німеччині, допомога, яка компенсує інфляцію, в Індії» [111, с. 26]. В деяких країнах (Мексичі, Аргентині, Франції та Ізраїлі) встановлюються надбавки за наукові досягнення. В Китаї викладачі отримують значні надбавки за кожну статтю, що надрукована у відомих рецензованих журналах, тощо. Крім того, значна частина викладачів працюють на умовах сумісництва в своїх і в інших ВНЗ, консультують уряд, бізнес тощо [111, с. 26–27].

Незважаючи на важливість середньої заробітної плати науково-педагогічних працівників, яка дозволяє дати загальне уявлення про рівень оплати праці, для оцінки найбільш прийнятним, на нашу думку, є показник, що формується виходячи з посадового окладу доцента, кандидата наук з урахуванням усіх доплат, надбавок та інших виплат, які для цієї категорії викладачів є обов'язковими. В даний момент часу до них належать доплати за наукові ступені та вчені звання, надбавки за вислугу років у залежності від стажу роботи, а також систематична матеріальна допомога на оздоровлення.

Місячну заробітну плату, при визначенні якої врахований посадовий оклад, усі доплати, надбавки й інші виплати, які у даний момент часу згідно з діючими законодавчими та нормативними документами є обов'язковими, можна назвати облігатною (від лат. *obligatus* – обов'язковий) заробітною платою. Вона складається з усіх обов'язкових виплат, які гарантовані державою. За своєю сутністю усі надбавки та доплати, що включаються до облігатної заробітної плати, належать до додаткової заробітної плати. Але фактично облігатна заробітна плата відображає основну заробітну плату, що показує, яку суму грошей викладач отримує за виконання своїх посадових обов'язків. Тобто облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників приймає форму основної заробітної плати. Ця заробітна плата не залежить від умов праці, трудових успіхів, якості, винахідливості й інших особливостей, що враховуються додатковою заробітною платою.

Крім облігатної заробітної плати, кожен науково-педагогічний працівник може також отримувати надбавки за високі досягнення у праці, напруженість, складність у роботі, премії тощо. Це додаткова заробітна плата викладача.

При розгляді динаміки рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників на основі облігатної заробітної плати доцента слід враховувати, що структура останньої протягом останніх двадцяти років змінювалася. Ці зміни відображені в табл. 2.2. В ній позначкою + відзначені ті складові, які в той чи інший період часу були обов'язковими і виплачувалися працівникам у складі заробітної плати.

Таблиця 2.2

Структура облігатної заробітної плати науково-педагогічних працівників у 1996–2015 роках (складено автором)

Складові облігатної заробітної плати	Період, роки		
	1996–2002	2002–2005	2005–2015
1. Посадовий оклад	+	+	+
2. Надбавка за вислугу років	-	+	+
3. Допомога на оздоровлення	-	+	+
4. Доплати за вчені звання	-	-	+
5. Доплати за наукові ступені	-	-	+

Для виконання практичних розрахунків і здійснення оцінки та аналізу рівня оплати праці у вищій школі необхідно визначити методичні підходи до встановлення розмірів усіх складових елементів, що визначають облігатну заробітну плату. Рекомендації щодо їх вибору наведені в монографії [193, с. 157].

Принципове значення для отримання правильних результатів при оцінці рівня заробітної плати науково-педагогічних працівників має вибір бази порівняння. Її некоректне встановлення призводить до помилкових загальних висновків і неправильних управлінських рішень.

При розв'язанні більшості завдань можуть використовуватися одразу декілька баз порівняння. Так, при загальній оцінці рівня оплати праці, наприклад, при визначенні привабливості праці науково-педагогічних працівників і залучення до наукової та педагогічної діяльності талановитої молоді, як база для порівняння можуть використовуватися такі показники:

- середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників України;
- середньомісячна номінальна заробітна плата працівників у промисловості України;

- мінімальна заробітна плата;
- величина прожиткового мінімуму.

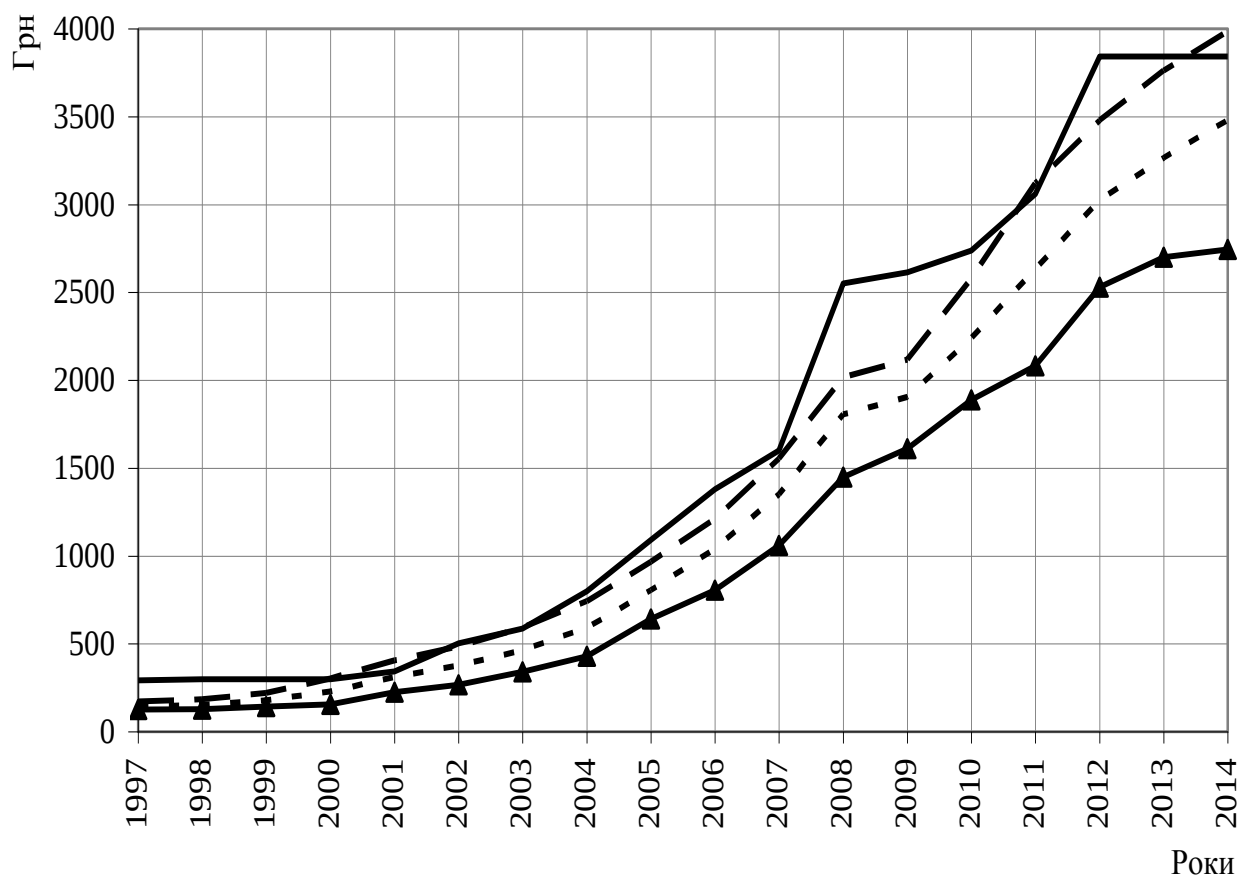
З цими показниками можуть зіставлятися фактична середньомісячна заробітна плата викладачів певного ВНЗ або у вищій освіті в цілому (але для цього необхідна бути відповідна інформація), або облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників певних категорій, перш за все доцентів.

Наочно динаміка вищевказаних показників наведена на рис. 2.5. З нього видно, що протягом розглядуваного періоду відбувалося значне збільшення усіх показників. При цьому, якщо суттєве підвищення темпів зростання середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників України та середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників у промисловості розпочалося у 1999 році, то значне зростання середньомісячної заробітної плати в освіті – у 2000 році, а у вищій освіті, про що свідчить збільшення облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук, – лише з 2001 року. Така динаміка є зрозумілою, оскільки зростання оплати праці в освіті, у тому числі й у вищій, можливо при укріпленні економіки та покращенні фінансування галузей соціальної сфери.

Облігатна заробітна плата доцента протягом усього розглядуваного періоду перевищувала середньомісячну номінальну заробітну плату найманих працівників України і середньомісячну заробітну плату в освіті. Що стосується середньомісячної заробітної плати у промисловості, то, як видно з рисунка, крива, що відображає її зміни, найближче за інші піднімалася до кривої, яка відображає динаміку облігатної заробітної плати доцента, а у 2001 році навіть перевищила її на 18,1 %.

При оцінці рівня оплати праці науково-педагогічних працівників слід використовувати відносні показники. До них належать:

- відношення облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників України;
- відношення облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук до середньомісячної заробітної плати у промисловості;
- відношення облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук до середньомісячної заробітної плати в освіті.

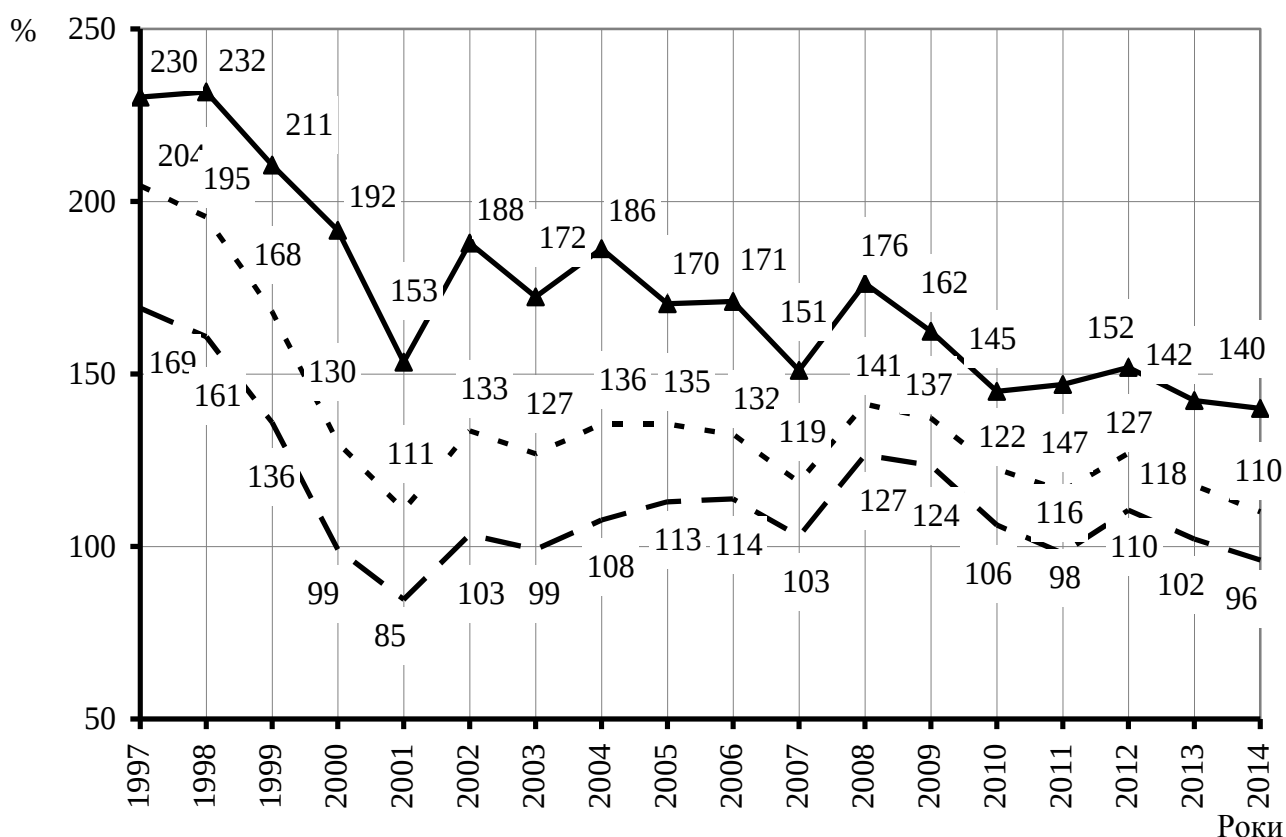


- Облігатна середньомісячна заробітна плата доцента
- - - Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників за видами економічної діяльності
- - - Середньомісячна заробітна плата за видами промислової діяльності (в розрахунку на одного штатного працівника)
- ▲ Середньомісячна заробітна плата в освіті у цілому (в розрахунку на одного працівника)

Рис. 2.5. Порівняння облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук із середньомісячною номінальною заробітною платою найманих працівників України, середньомісячною номінальною заробітною платою найманих працівників у промисловості України та середньомісячною заробітною платою в освіті України у цілому

(побудовано автором за матеріалами статистичних щорічників України за 1995–2015 роки, а також за постановами КМУ та наказами Міністерства освіти і науки України, що стосуються встановлення розмірів посадових окладів науково-педагогічних працівників)

Наведені співвідношення дають змогу оцінити рівень облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук. Як база порівняння використовуються показники заробітної плати середньомісячної номінальної заробітної плати в Україні в цілому, в її промисловості та освіті. У 1998 році ці співвідношення були найбільшими (рис. 2.6). Облігатна заробітна плата доцента, кандидата наук була більшою за середньомісячну заробітну плату в освіті у 2,32 раза, середньомісячну номінальну заробітну плату найманих працівників України – у 2,0 раза, середньомісячну заробітну плату у промисловості – в 1,7 раза.



- - - Відношення облігатної заробітної плати доцента до середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників за видами економічної діяльності
- — Відношення облігатної заробітної плати доцента до середньомісячної заробітної плати за видами промислової діяльності (в розрахунку на одного штатного працівника)
- ▲— Відношення облігатної заробітної плати доцента до середньомісячної заробітної плати в освіті

Рис. 2.6. Співвідношення облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук, середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників України, середньомісячної заробітної плати у промисловості та в освіті (побудовано автором за даними рис. 2.5)

Увесь період з 1997 до 2014 року згідно зі змінами, що відбувалися у співвідношеннях між розглядуваними показниками, можна поділити на дві частини. Перша – 1997–2001 роки. Це період, в якому зростання облігатної заробітної плати доцента відставало від зростання заробітної плати в країні, у промисловості і навіть в освіті у цілому. Другий період охоплює 2002–2014 роки. Це період коливань у співвідношеннях між розглядуваними показниками. У 2014 році облігатна заробітна плата доцента перевищувала середню заробітну плату в освіті в 1,4 раза, середню по країні – на 10 %, а у промисловості була нижчою на 4 %. Оскільки заробітна плата працівників ВНЗ фактично «заморожена», то слід очікувати падіння рівня облігатної заробітної плати доцента нижче за середню заробітну плату по Україні і тим більше – по промисловості. Такі співвідношення, враховуючи кваліфікацію викладачів вищої школи, складність, відповідальність, терміни підготовки та емоційність праці, слід вважати замалими.

Більш кваліфікована, високоінтелектуальна, гетерогенна праця науково-педагогічних працівників, яка має велику значущість для інноваційного розвитку країни, повинна адекватно винагороджуватися. Розмір заробітної плати у вищій освіті у будь-якому випадку має бути більшим, ніж середній по країні. Провідний вчений світового масштабу у сфері вищої освіти, директор Центру міжнародної вищої освіти Бостонського коледжу Ф. Альтбах підкреслює, що «при неадекватній оплаті праці залучення «кращих з кращих» в академічне середовище буде неможливим, а ті, хто буде викладати, будуть змушені підробляти, що буде відволікати їх увагу від академічної діяльності» [3].

Ступінь перевищення заробітних плат викладачів ВНЗ середніх по країні визначається, головним чином, фінансовими можливостями країни, а також значенням, яке відводиться підготовці висококваліфікованих фахівців і науково-дослідним розробкам. Крім того, на розмір, структуру заробітної плати та умови праці впливають профспілки, хоча їх роль у різних країнах суттєво варіюється [111, с. 28].

Як уже зазначалося, статтею 57 Закону України «Про освіту» передбачено, що заробітна плата науково-педагогічних працівників повинна вдвічі перевищувати середню заробітну плату у промисловості, а інших

працівників ВНЗ – відповідати розміру середньої зарплати у промисловості. Але у зв'язку з фінансовими обмеженнями дане положення не виконується. Крім того, миттєве подвоєння заробітної плати не приведе до аналогічного зростання результатів діяльності ВНЗ. Таке підвищення має бути поступовим і супроводжуватися пропорційним зростанням ефективності роботи.

Таким чином, рівень заробітної плати у вищій освіті України у теперішній час не можна визнати прийнятним. У 2014 році середня заробітна плата доцента, кандидата наук лише на 10 % перевищувала середню по країні. При цьому вона на 4 % була меншою за середню заробітну плату у промисловості (див. рис. 2.6). За даними Центру дослідження суспільства, дохід 43 % українських викладачів вищої школи у 2013 році був нижчим за 3000 грн, тоді як середня заробітна плата в Україні у першому півріччі становила 3143 грн [335, с. 5]. Такі співвідношення характеризують рівень оплати праці науково-педагогічних працівників України як незадовільний.

2.5. Компаративний аналіз заробітної плати викладачів вищої школи України та зарубіжних країн

При здійсненні міжнародних порівнянь заробітної плати доцільно використовувати компаративний аналіз, який дозволяє визначати відмінності та подібності, загальне й особливе, що притаманне порівнюваним об'єктам. Стосовно заробітної плати викладачів вищої освіти різних країн він дає змогу діагностувати її рівень, досліджувати чинники, під дією яких знаходиться заробітна плата, реакцію ВНЗ на них.

Застосування компаративного аналізу заробітної плати викладачів вищої школи передбачає вирішення цілої низки проблем. Більшість із них пов'язана з суттєвими відмінностями в оплаті праці викладачів у різних країнах світу. Причому це стосується не тільки західноєвропейських країн та країн інших континентів, а й країн пострадянського простору.

Однією з головних проблем є забезпечення порівняння результатів через різну купівельну спроможність заробітних плат. Загальний рівень оплати праці,

ціни на товари та послуги в різних країнах неоднакові. Тому розміри місячних посадових окладів, облігатної та середньомісячної номінальної заробітної плати науково-педагогічних працівників різних країн є незрівнянними.

Фахівці Центру міжнародної вищої освіти при Бостонському коледжі (The Boston College Center for International Higher Education – CIHE) Ф. Альтбах, Л. Райзберг та І. Пачеко з метою забезпечення порівнянності результатів замість простої конвертації валют використовують паритет купівельної спроможності. Заробітна плата в національній валюті для отримання придатної для порівняння величини в доларах США коригується з урахуванням обмінних курсів, розрахованих на основі індексу паритету купівельної спроможності [111, с. 22]. Це дозволило авторам виконати порівняльний аналіз окладів, винагород та умов найму професорсько-викладацького складу у двадцяти восьми країнах різних континентів.

Результати дослідження показали величезну диференціацію розмірів заробітної плати в різних країнах. Не наводячи повну інформацію по кожній країні, зазначимо, що розбіжність у розмірах середньої заробітної плати викладачів вищої школи надзвичайно велика. У 2011 році мінімальне значення вона мала у Вірменії (538 дол.), максимальне – у Канаді (7196 дол.). Групування країн в залежності від розмірів заробітної плати викладачів показано у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Розмір середньої заробітної плати викладачів у різних країнах
з урахуванням паритету купівельної спроможності, дол. США

(складено автором за [111, с. 24])

Розмір середньої заробітної плати викладачів, дол.	Країни
Більше 7000	Канада
Від 6000 до 7000	Італія, ПАР, Індія, США, Саудівська Аравія
Від 5000 до 6000	Великобританія, Австралія, Нідерланди, Німеччина
Від 4000 до 5000	Норвегія, Ізраїль, Нігерія
Від 3000 до 4000	Аргентина, Франція, Японія, Бразилія
Від 2000 до 3000	Колумбія, Туреччина, Чехія
Від 1000 до 2000	Мексика, Латвія, Казахстан, Ефіопія
Менше 1000	Китай, Росія, Вірменія

Наведені дані не дають уявлення про рівень заробітної плати викладачів вищої школи і не характеризують матеріальний стан викладачів у певній країні. Порівняння лише абсолютних величин може призвести до неправильних висновків. Тому більш прийнятним є підхід, який передбачає порівняння розмірів заробітної плати працівників ВНЗ та інших професій.

Для визначення рівня заробітної плати необхідно порівнювати розмір їхньої заробітної плати з величиною одного із соціально-економічних показників, що відображають рівень життя населення. Ф. Альтбах, Л. Райзберг, М. Юдкевич, Г. Андрущак та І. Пачеко використовують порівняння заробітної плати викладачів із середньою по країні. Наприклад, розглядаючи заробітну плату в Ефіопії, вони зазначають, що «середня щомісячна зарплата в \$ 1,207 ставить ефіопських викладачів на четверте місце з кінця у списку країн, за якими проводилося дослідження, співвідношення зарплати до ВВП на душу населення надзвичайно високе – воно в 23 рази перевищує середній показник по країні. Для порівняння у Сполучених Штатах, Німеччині чи Австралії викладачі вузів отримують приблизно в два рази більше ВВП на душу населення. Це говорить про те, що Ефіопія високо цінує свої наукові кадри» [112, с. 60].

Як база порівняння для оцінки рівня розміру заробітної плати викладачів, крім середньої заробітної плати по країні, можуть також виступати й інші соціально-економічні показники. Таким чином, формуються відносні показники:

- відношення фактичної середньомісячної заробітної плати науково-педагогічних працівників до величини середньомісячної або мінімальної заробітної плати по країні;
- відношення фактичної середньомісячної заробітної плати науково-педагогічних працівників до величини прожиткового мінімуму в країні;
- відношення облігатної заробітної плати окремих категорій викладачів ВНЗ до величини середньомісячної або мінімальної заробітної плати по країні;
- відношення облігатної заробітної плати окремих категорій науково-педагогічних працівників до величини прожиткового мінімуму в країні.

При застосуванні перелічених показників облігатна або фактична середньомісячна заробітна плата викладачів ВНЗ певної країни виражається в кількості фактичних середньомісячних (мінімальних) заробітних плат працівників цієї країни або в кількості прожиткових мінімумів, встановлених у ній. Тобто кожний з цих показників указує, скільки середньомісячних, мінімальних заробітних плат або прожиткових мінімумів отримує викладач вищої школи у своїй країні.

Якісні та кількісні порівняння, здійснювані під час компаративного аналізу, дають змогу виконати емпіричні узагальнення у вигляді типологічних групувань, що поділяє якісно неоднорідні сукупності країн з різними рівнями заробітної плати. При цьому типи країн виділяються за такими ознаками: розмір заробітної плати викладачів вищої школи, розмір середньої заробітної плати в країні, співвідношення цих показників у даній країні. Останній показник, який можна назвати коефіцієнтом перевищення, показує, наскільки розмір заробітної плати викладачів вищий (нижчий) за середню заробітну плату в певній країні, і характеризує рівень матеріального забезпечення викладачів у цій країні. Результат типологічного групування країн за наведеними ознаками у вигляді багатовимірного групування подано в табл. 2.4. Усі показники перераховані за паритетом купівельної спроможності у доларах США. Як видно з таблиці, країни світу за показниками середньої заробітної плати в країні, розмірами заробітної плати викладачів вищої школи і значеннями коефіцієнтів перевищення суттєво відрізняються. Але з певним ступенем умовності їх можна розподілити за десятьма групами.

Перша група об'єднує країни, для яких характерні висока середня заробітна плата, висока заробітна плата викладачів і досить значна величина коефіцієнта перевищення. Середня заробітна плата в цих країнах лежить у межах 2400–3300 дол. США, середня заробітна плата викладачів – 4700–7200 дол. США, а їх співвідношення коливається від 1,5 до 3,0. У свою чергу, ця група розбита на дві підгрупи, які відрізняються коефіцієнтами співвідношення. У першій, до якої належать Канада, Австралія та Італія, він становить 1,5–2,0.

Таблиця 2.4

Групування країн світу за показниками середньої заробітної плати
в країні, розміром заробітної плати викладачів вищої школи
та співвідношенням цих показників (складено автором за [111, с. 24; 409])

Групи країн	Середня заробітна плата по країні, дол. США	Середня заробітна плата викладачів, дол. США	Коефіцієнт перевищення
I група	Висока $2400 < Z_{\text{сер}} < 3300$	Висока $4700 < Z_{\text{НПП}} < 7200$	$1,5 < K < 3,0$
I підгрупа	Висока	Висока	$2,0 < K < 3,0$
Канада	2724	7196	2,64
Австралія	2610	5713	2,19
Італія	2445	6955	2,84
II підгрупа	Висока	Висока	$1,5 < K < 2,0$
США	3263	6054	1,86
Великобританія	3065	5943	1,94
Німеччина	2720	5141	1,98
II група	Висока $2400 < Z_{\text{сер}} < 3300$	Середня $2000 < Z_{\text{НПП}} < 4650$	$1,2 < K < 1,5$
Франція	2886	3484	1,21
Японія	2522	3473	1,38
III група	Середня $1500 < Z_{\text{сер}} < 2300$	Висока $4700 < Z_{\text{НПП}} < 7200$	$2,0 < K < 3,0$
Ізраїль	1804	4747	2,63
IV група	Середня $1500 < Z_{\text{сер}} < 2300$	Середня $2000 < Z_{\text{НПП}} < 4650$	$1,2 < K < 1,5$
Чехія	1786	2495	1,40
Туреччина	1731	2597	1,50
V група	Низька $1000 < Z_{\text{сер}} < 1500$	Середня $2000 < Z_{\text{НПП}} < 4650$	$3,0 < K < 4,0$
Аргентина	1108	3755	3,39
VI група	Низька $1000 < Z_{\text{сер}} < 1500$	Низька $1000 < Z_{\text{НПП}} < 2000$	$1,5 < K < 2,0$
Латвія	1098	1785	1,63
VII група	Дуже низька $Z_{\text{сер}} < 1000$	Висока $4700 < Z_{\text{НПП}} < 7200$	$4,0 < K$
Індія	295	6070	20,58
VIII група	Дуже низька $Z_{\text{сер}} < 1000$	Середня $2000 < Z_{\text{НПП}} < 4650$	$3,0 < K < 4,0$
Малайзія	961	4628	4,82
Бразилія	778	3179	4,09
Колумбія	692	2702	3,91
IX група	Дуже низька $Z_{\text{сер}} < 1000$	Низька $1000 < Z_{\text{НПП}} < 2000$	$2,0 < K < 3,0$
Казахстан	753	1553	2,06
Мексика	609	1941	3,19
X група	Дуже низька $Z_{\text{сер}} < 1000$	Дуже низька $Z_{\text{НПП}} < 1000$	$1,0 < K < 1,2$
Україна	686	809	1,18
Китай	656	720	1,10
Вірменія	471	538	1,14

У другій підгрупі країн, до якої входять США, Великобританія та Німеччина, його величина лежить у межах 2,0–3,0.

До другої групи країн віднесені Франція та Японія, середня заробітна плата в яких досить висока, а заробітна плата викладачів – середня. Внаслідок цього коефіцієнт перевищення лежить у межах 1,2–1,4.

Не зупиняючись далі на характеристиці інших груп, відзначимо серед країн з низьким загальним рівнем оплати праці Малайзію, Бразилію та Колумбію. Їм притаманна висока заробітна плата у вищій освіті, що обумовлює високий коефіцієнт перевищення, який становить 3,9–4,8 (див. табл. 2.4). В Україні, Китаї та Вірменії з дуже низьким рівнем середньої заробітної плати дуже низькою є і заробітна плата викладачів, яка тільки в 1,1–11,2 рази перевищує середню по країнах.

Особливе місце серед розглянутих країн займає Індія. Дуже низька середня заробітна плата (295 дол. США) і висока заробітна плата викладачів вищої школи (на рівні країн першої групи) обумовили надзвичайно високий коефіцієнт перевищення, який дорівнює 20,58.

Наведене групування охоплює 21 країну. При збільшенні кількості розглядуваних країн можливо буде створити нові групи. Разом з тим, у будь-якому випадку групування країн залежно від розмірів середніх заробітних плат викладачів та в цілому по країні, а також їх співвідношення для оцінки рівня заробітної плати у вищій освіті є наочним і корисним.

Для здійснення міжнародних порівнянь, як уже зазначалося, доцільно використовувати не тільки середню заробітну плату викладачів, а й їхню облігатну заробітну плату, що обчислена для кожної країни. Таким чином, можна виявити, які гарантії в оплаті праці надає викладачам вищої школи та чи інша держава.

Слід зазначити, що при розрахунках коефіцієнта перевищення виникають дві проблеми. Перша пов'язана зі складністю отримання інформації щодо оплати праці. Причому це стосується країн як дальнього, так і ближнього зарубіжжя. Друга проблема полягає у тому, що системи оплати праці, застосовувані

у вищій освіті різних країн, мають значні відмінності (див. п. 1.5). У зв'язку з цим, доводиться використовувати приблизні, укрупнені дані, частина з яких базується на певних припущеннях. Але інформація для визначення облігатної плати доцентів і професорів, у тому числі і в інших країнах, є цілком доступною.

Для оцінки розміру оплати праці науково-педагогічних працівників України спочатку слід обрати показник, який буде використовуватися з цією метою, а також відповідну базу порівняння. Тобто необхідно визначити пару або декілька пар аналогічних порівнянних показників, що відображають рівні оплати праці викладачів у вищій школі України та інших країн. Причому в різних випадках, як буде показано нижче, це можуть бути різні показники.

Як база порівняння для оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників України можуть використовуватися показники пострадянських країн, системи вищої освіти яких мають дуже багато спільного з системою вищої освіти України. Це стосується, передусім, Російської Федерації. До 2009 року такі порівняння не викликали жодних труднощів. Але починаючи з 2009 року порівняння суттєво ускладнилися. Це пояснюється тим, що до 2009 року в Росії використовувалася Єдина тарифна сітка, яка потім була замінена так званою новою системою оплати праці.

До 2009 року для порівняння досить зручно використовувати облігатну заробітну плату доцентів та професорів в обох країнах. Вибір усіх вихідних даних та розрахунки величин облігатної заробітної плати наведені автором у табл. 2.8 монографії [193, с. 165]. Там само в табл. 2.9 здійснено зіставлення розмірів облігатної заробітної плати професорів і доцентів ВНЗ Росії та України станом на 2009 рік [193, с. 167]. Результати розрахунків показують, що заробітна плата російських професорів практично дорівнювала середній оплаті праці по країні, а величина заробітної плати доцентів була на третину нижча за середню. І перше, і друге співвідношення, враховуючи кваліфікацію, значимість і специфіку праці викладачів вищої школи в Росії, слід визнати парадоксальним.

Так, у 2009 році до впровадження нової системи оплати праці розмір облігатної заробітної плати доцента, кандидата наук становив лише 87 % від

середньомісячної номінальної заробітної плати в країні. За даними Центру міжнародної вищої освіти Бостонського коледжу, Росія виявилася єдиною з двадцяти восьми досліджених країн, де викладачам ВНЗ «платять менше, ніж у середньому становить валовий внутрішній продукт на душу населення, – всього 60 %» [112, с. 60]. І це – незважаючи на те, що її економіка у той час була відносно благополучною [3].

Після введення нової системи оплати праці в Російській Федерації порівняння ускладнилися внаслідок того, що ВНЗ самі встановлюють усі складові заробітної плати викладачів, до яких належать: посадовий оклад (визначається за базовим окладом та підвищувальним коефіцієнтом), виплати компенсаційного характеру та виплати стимулюючого характеру. Це унеможливило розрахунок єдиної обов'язкової заробітної плати, яка може визначатися лише за окремими ВНЗ. Для останніх характерні величезні розбіжності у розмірах заробітної плати.

Так, у першому півріччі 2014 року середня заробітна плата викладачів ВНЗ Росії дорівнювала 45,4 тис. руб. Її максимальна величина становила 80,7 тис. руб. (Ханти-Мансійський автономний округ – Югра) і 75,5 тис. руб. (Ямало-Ненецький автономний округ), мінімальна – 22,7 тис. руб. (Республіка Дагестан) і 22,6 тис. руб. (Карачаєво-Черкеська Республіка). У Москві цей показник становив 70,7 тис. руб., у Санкт-Петербурзі – 51,1 тис. руб. [336]. Якщо не брати регіони із значним районним коефіцієнтом, то розбіжності все одно є великими.

Рівень заробітної плати суттєво відрізняється навіть у різних ВНЗ одного регіону, що підтверджується результатами моніторингу Міносвіти Росії, проведеного наприкінці 2012 року. Наприклад, у Белгородській області вона коливалася від 15,9 тис. руб. (Старооскольська філія Воронежського державного університету) до 48,8 тис. руб. (Белгородський державний національний дослідницький університет).

Ще більше різниться заробітна плата у Москві. У Першому Московському державному медичному університеті вона становить 19,3 тис. руб., а у Російсь-

кому державному університеті інноваційних технологій та підприємництва – 96,2 тис. руб. [313].

Суттєві відмінності мають розміри заробітної плати працівників, які займають однакові посади в різних ВНЗ. У Московському державному будівельному університеті заробітна плата професора становить 41,5 тис. руб., а доцента – 33,1 тис. руб. У Національному дослідницькому технологічному університеті «МІСіС» доцент отримує 12,8 тис. руб., а професор – 20,1 тис. руб., тобто на 40 % менше за доцента Московського державного будівельного університету [94]. Ці розбіжності виникли внаслідок надання права ВНЗ самим регулювати оплату праці, але, як відзначається в російській пресі, не пов'язані зі стимулюванням викладачів ВНЗ.

Для підвищення рівня заробітної плати та упорядкування її розмірів за регіонами та ВНЗ Урядом Російської Федерації був прийнятий План заходів («дорожня карта»), в якому передбачено забезпечити відношення середньої заробітної плати професорсько-викладацького складу освітніх організацій вищої освіти до середньої заробітної плати у відповідному регіоні у розмірах: 1,33 – у 2015 році, 1,50 – у 2016 році, 1,75 – у 2017 році і 2,00 – у 2018 році [261].

Диференціація розмірів заробітних плат забезпечується самими ВНЗ, що може знову призвести до суттєвих розбіжностей рівня оплати праці в різних університетах. Тобто після введення нової системи оплати праці в Росії обчислити облігатну заробітну плату неможливо. Єдиною реальною гарантією в оплаті праці є базовий оклад, який встановлюється урядом. Він не може бути нижчим, ніж величина окладу, визначеного на основі ЄТС (до переходу на нову систему оплати праці). На 2015 рік [282] заплановані розробка та внесення пропозицій по розмірах базових окладів за професійними кваліфікаційними групами.

Таким чином, порівняння рівня оплати праці у вищій освіті України та Російській Федерації стало можливим за показниками середньої заробітної плати. Після встановлення базових окладів можливо використання також і облігатної заробітної плати за окремими посадами науково-педагогічних працівників.

Крім оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників України на основі показників пострадянських країн, цікавим і корисним також є використання як базових для порівняння показників високорозвинених країн. При цьому слід враховувати два моменти. По-перше, у високорозвинених в економічному відношенні країнах загальний рівень оплати праці набагато вищий, ніж в Україні. Вже тільки через це на свою заробітну плату закордонний викладач університету може отримати більшу кількість товарів і послуг.

По-друге, в інших країнах світу, у тому числі і високорозвинених, так само, як в Україні, існує проблема підвищення оплати праці науково-педагогічних працівників. Це повною мірою стосується і Федеративної Республіки Німеччина, яка є однією з найбільш розвинених країн Європи.

Для визначення категорії науково-педагогічних працівників Федеративної Республіки Німеччина, група заробітної плати яких (W2 або W3) повинна обиратися як база для порівняння при оцінці рівня оплати праці кандидатів наук, доцентів і докторів наук, професорів українських ВНЗ, необхідні додаткові дослідження структури викладацького складу. Це дозволить визначити групи професорів Німеччини, які мають прирівнюватися до українських доцентів і професорів.

Якщо поставити у відповідність професорам Німеччини з групою заробітної плати W2 доцентів, кандидатів наук ВНЗ України, а професорам з групою заробітної плати W3 – українських професорів, докторів наук, то вихідна інформація та результати порівняння рівня оплати праці будуть такими (табл. 2.5).

Розрахунки показників співвідношення облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ і середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників показують, що їх можна вважати порівнянними. В Україні для доцентів, кандидатів наук даний показник становить 1,50, для викладачів Німеччини з групою заробітної плати W2 він лежить у діапазоні 1,47–1,94. Для професорів, докторів наук українських ВНЗ цей показник дорівнює 1,97, професорів Німеччини з групою заробітної плати W3 знаходиться в межах 1,78–2,20.

Таблиця 2.5

Зіставлення заробітної плати викладачів ВНЗ, середньомісячної заробітної плати і прожиткового мінімуму у Федеративній Республіці Німеччина та в Україні на початок 2014 року*

Показник	Німеччина, євро		Україна, грн	
	Професори з групою заробітної плати (вказані мінімальна та максимальна величина показників)		Доценти, кандидати наук	Професори, доктори наук
	W2	W3		
1. Посадовий оклад науково-педагогічного працівника	4190–5532 ¹	5087–6280 ¹	2914	3280
2. Облігатна заробітна плата науково-педагогічного працівника	4190–5532 ²	5087–6280 ²	4906 ³	6440 ³
2. Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників у країні в цілому	2855 ⁴		3265 ⁵	
3. Прожитковий мінімум для працездатних осіб	696 ⁶		1218 ⁷	
4. Відношення облігатної заробітної плати науково-педагогічного працівника до середньомісячної номінальної заробітної плати в країні	1,47–1,94	1,78–2,20	1,50	1,97
5. Відношення облігатної заробітної плати науково-педагогічного працівника до прожиткового мінімуму в країні	6,02–7,95	7,31–9,02	4,02	5,29

* Складено автором на основі такої інформації:

¹ Взято з табл. 1.5.

² Прийнято на рівні посадового окладу, оскільки надбавки є необов'язковими.

³ Доплати за вчене звання та наукові ступені взяті фактичні за січень 2014 року. В цей час вони становили: за вчене звання професора – 33 %, доцента – 25 %, за науковий ступінь доктора наук – 25 %, кандидата наук – 15 %.

⁴ Розрахована як середня за [413].

⁵ Взято за [281].

⁶ Прожитковий мінімум взятий у розрахунку на одну дорослу одиноку людину за [415].

⁷ Взято за [89].

Якщо ж розглянути співвідношення облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ і прожиткового мінімуму, то можна побачити значну різницю. В Україні це співвідношення для доцентів, кандидатів наук дорівнює 4,02, а професорів, докторів наук – 5,29. У Німеччині воно становить: для професорів з групою заробітної плати W2 – 6,02–7,95, для професорів з групою заробітної плати W3 – 7,31–9,02.

Така розбіжність у рівнях оплати праці викладачів ВНЗ порівнюваних країн на основі різних показників пояснюється тим, що різниця між величиною середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників і прожитковим мінімумом в Україні є набагато меншою. Розмір середньомісячної номінальної заробітної плати найманих працівників в Україні перевищує прожитковий мінімум у 2,68 раза, тоді як у Німеччині – в 4,10 раза. Тобто Німеччина, яка в економічному відношенні є більш розвиненою країною, забезпечує своїм громадянам більш високий рівень заробітної плати у порівнянні з прожитковим мінімумом. Крім того, слід враховувати те, що в Україні споживчий кошик є менш наповненим, що знижує прожитковий мінімум. Це ще більше підсилює різницю в оплаті праці науково-педагогічних працівників України у порівнянні з викладачами університетів Федеративної Республіки Німеччина.

Необхідно мати на увазі, що, крім відмінностей у загальному рівні оплати праці, в різних країнах неоднаковими є також розмір податків та обов'язкових внесків, що сплачують працівники, рівень цін на товари та послуги, структура витрат населення. Наприклад, у Німеччині розмір податків та обов'язкових внесків становить майже 50 % номінальної заробітної плати. У зв'язку з цим, з метою оцінки рівня оплати праці у вищій школі України більш правильним буде використання реальної заробітної плати.

Для оцінки різниці в рівнях оплати праці доцільно також визначати гіпотетичний абсолютний розмір облігатної заробітної плати науково-педагогічних працівників України, обчислений за умов, що співвідношення між її величиною і величиною середньомісячної номінальної заробітної плати найманих праців-

ників або прожиткового мінімуму в Україні є таким, як у країні, з якою здійснюється порівняння. Це дає змогу більш повно відчувати різницю в оплаті праці.

Оскільки співвідношення між середньомісячними розмірами облігатної заробітної плати викладачів ВНЗ і номінальної заробітної плати найманих працівників в Україні і в Німеччині приблизно однакові, розмір оплати праці науково-педагогічних працівників України визначаємо виходячи із співвідношення їхньої облігатної заробітної плати і встановленого прожиткового мінімуму в Німеччині. Воно становить 6,02–7,95 для W2-професорів і 7,31–9,02 для W3-професорів. Якщо в Україні було б таке саме співвідношення, то середньомісячна облігатна заробітна плата професорів, докторів наук становила б: мінімальна – 8904 грн ($1218 \times 7,31$), максимальна – 10986 грн ($1218 \times 9,02$), в середньому – 9945 грн. Для доцентів, кандидатів наук вона б дорівнювала: мінімальна – 7332 грн ($1218 \times 6,02$), максимальна – 9683 грн ($1218 \times 7,95$), в середньому – 8506 грн.

Тобто облігатна заробітна плата науково-педагогічних працівників України була б набагато вищою. Збільшення у порівнянні зі встановленою на початок 2014 року становило б: для професорів, докторів наук – 3505 грн, або 54,4 %, для доцентів, кандидатів наук – 3600 грн, або 73,4 %.

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.

Висновки до розділу 2

1. Суттєве вдосконалення механізму соціально-економічного регулювання оплати праці потребує встановлення підходів і теоретичних принципів, на основі яких має відбуватися регулювання. Запропоновані методологічні основи соціально-економічного регулювання оплати праці встановлюють сукупність

цілей, систему підходів, принципів, логічної організації дій, процедур, методів, методик, інструментів, заходів, які створюють цілісну систему.

Методологія регулювання оплати праці базується на концептуальних положеннях та передумовах, сформульованих на основі аналізу особливостей оплати праці в системі вищої освіти. Ці особливості обумовлюють і особливості методологічної бази регулювання оплати праці, в основі якої лежать специфічні завдання, функції, принципи, методи, інструменти та методики.

2. Удосконалення регулювання оплати праці у вищій освіті повинно здійснюватися за рахунок модернізації усіх його 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, надбавок, а також преміювання, дає змогу збільшити рівень оплати праці. Крім того, вона має потенційні можливості для свого подальшого розвитку. При цьому можливі два основних варіанти.

Більш простим є внесення змін до діючої ЄТС. Ці зміни повинні 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 уточнення діапазону тарифної сітки, обґрунтування кількості розрядів та оптимальних співвідношень між тарифними коефіцієнтами.

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

Для підвищення ефективності ЄТС важливе значення має підвищення наукової обґрунтованості визначення розрядів різних посад працівників ВНЗ. У розроблений проект «Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери

до певних розрядів Єдиної тарифної сітки» необхідно внести певні зміни та уточнення. Так, замість двох груп ознак, пропонованих для комплексної оцінки посад (професійно-кваліфікаційний рівень та складність робіт), які дублюють одна одну, слід використовувати одну групу. Доцільно ввести такі ознаки, як «значимість робіт для економіки», «творчий характер робіт», «інноваційний характер праці», «умови роботи».

3. Одним з найважливіших локальних методів регулювання оплати праці, що передбачений ЄТС, є стимулювання працівників. 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'єднавши їх. Для цього кожний ВНЗ, виходячи з концепції своєї діяльності, стратегії розвитку, з урахуванням змін зовнішнього середовища, а також результатів аналізу діяльності, повинен формувати перспективні, середньострокові та поточні плани. По кожному із завдань, що включене до планів, слід встановлювати ступінь пріоритетності. Це дозволить визначати напрями діяльності, конкретні завдання та показники, на досягнення яких будуть орієнтуватися працівники. В умовах вкрай обмеженого фінансування державних ВНЗ необхідним є формування внутрішньовузівського механізму узгодження величини коштів на матеріальне заохочення із загальним фінансовим станом ВНЗ.

При створенні такого механізму необхідно, перш за все, виходити з особливостей праці науково-педагогічних працівників. Вони обумовлюють 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 властива внутрішня мотивація.

Для визначення пріоритетів у мотивах, ціннісних орієнтаціях та уподобаннях працівників слід використовувати анкетування. При цьому доцільно розподілити працівників ВНЗ на декілька однорідних груп, що дозволить враховувати особливості та можливості працівників кожної групи, уточнити вимоги до них, створити порівнянні умови при визначенні винагороди за результатами діяльності. З метою залучення до вирішення завдань, що стоять перед ВНЗ, максимальної кількості працівників організація стимулювання повинна передбачати різні форми.

4. Однією з головних проблем ВНЗ, які негативно впливають на їх діяльність, є низький рівень заробітної плати працівників. Слід враховувати, що висновки про рівень оплати праці не можуть бути зробленими один раз і бути остаточними, вони повинні періодично оновлюватися. Особливе значення це має при змінах соціально-економічних умов, як це відбувається 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 якими напрямками має 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. Рівень оплати праці науково-педагогічних працівників найбільш точно відображає заробітна плата доцента, кандидата наук, оскільки відповідна посада є основною, найбільш характерною для вищої освіти. Тому для оцінки рівня оплати праці викладачів може використовуватися показник їх облігатної (обов'язкової) заробітної плати.

Здійснення такої оцінки передбачає визначення бази порівняння, що для отримання правильних результатів має принципове значення. При вирішенні більшості завдань можуть використовуватися одразу декілька баз порівняння. Так, при загальній оцінці рівня оплати це можуть бути середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників України, середньомісячна

номінальна заробітна плата працівників у промисловості України, встановлена мінімальна заробітна плата, величина прожиткового мінімуму.

6. 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 до одного із соціально-економічних показників, що відображають рівень життя населення. Це можуть бути величина прожиткового мінімуму, середньомісячної, а також мінімальної заробітної плати по країні.

Застосування компаративного аналізу передбачає вирішення цілої низки проблем. Вони пов'язані зі складністю отримання інформації щодо оплати праці та суттєвими відмінностями в оплаті праці викладачів у різних країнах світу, що передбачає попередній аналіз особливостей систем оплат праці. Причому це стосується як західноєвропейських країн і країн інших континентів, так і країн пострадянського простору. Проблема незрівнянності абсолютних розмірів заробітних плат через їх неоднакову купівельну спроможність у різних країнах вирішується використанням паритету купівельної спроможності у доларах США.

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

РОЗДІЛ 3

РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ

3.1. Соціально-економічна проблема визначення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників

Одним із важливих питань, яке тривалий час залишається невирішеним, є правильне встановлення чисельності науково-педагогічних працівників. Недостатня їх кількість призводить до надмірного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача, що утруднює виконання наукової, методичної, організаційної та виховної роботи, знижує якість підготовки фахівців. Велика чисельність викладачів обумовлює підвищення витрат ВНЗ на заробітну плату, що в умовах значних обмежень державного бюджету може призводити до скорочення обсягів фінансування витрат за іншими статтями або навіть – до нестачі кількості штатних посад, що виділяються Міністерством освіти і науки згідно з контингентом студентів.

Розрахунок чисельності штатних посад викладачів ВНЗ може здійснюватися двома методами. Перший базується на використанні встановлених нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. При застосуванні другого виходять із трудомісткості навчальної роботи. Саме ці методи у різні часи застосовувалися у вітчизняній практиці для визначення кількості штатних посад державних ВНЗ.

До 1956 року в СРСР, в тому числі і в Україні, використовувався метод, відповідно до якого число ставок викладачів обчислювалося виходячи з обсягу навчального навантаження ВНЗ і встановлених норм навантаження на одного штатного викладача. При цьому зведений розрахунок обсягу навчального навантаження кожний ВНЗ надавав до Міністерства вищої освіти, яке визначало і затверджувало кількість штатних посад на наступний навчальний рік [59, с. 126].

З 1956 року чисельність викладачів стала встановлюватися на основі середньорічного приведенного контингенту студентів і укрупнених нормативів

чисельності. Логіка такого переходу пояснювалася в інструктивному листі Міністерства вищої освіти СРСР від 15 вересня 1956 р. № И-100 «Про обсяг навчальної роботи професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів». У ньому наголошувалося: «...якщо раніше мірою праці викладача вузу була кількість виконаних ним годин за навчальним планом, то відтепер такою мірою є кількість підготовлених висококваліфікованих спеціалістів та якість навчальної і наукової роботи» [240, с. 223]. Обсяг та результативність наукової роботи при цьому не враховувалися.

При визначенні нормативів за основу було взяте фактичне співвідношення між студентами і викладачами станом на 1 січня 1955 року. Середній норматив був встановлений: для університетів у розмірі 10,8 студента на одного викладача, для технічних ВНЗ – 9–13 [389, с. 83]. Конкретні нормативи для кожного ВНЗ встановлювалися вищою організацією. При цьому їх величина для денних факультетів окремих ВНЗ могла диференціюватися міністерствами (відомствами), у підпорядкуванні яких знаходилися ВНЗ, в залежності від обсягів навчальної та наукової роботи і профілю ВНЗ [336, с. 245–246].

У 1987 році були введені нові нормативи. Вони становили: по денному відділенню – 1:8; по вечірньому – 1:15; по заочному – 1:35; для аспірантів – 1:9 і 1:12, відповідно, для денної та заочної форм навчання 1:12 [33, с. 414].

У цей час у ВНЗ України загальна кількість штатних посад науково-педагогічних працівників ВНЗ та закладів післядипломної освіти визначається виходячи з чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів та інтернів на основі нормативів, що затверджені Постановою Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 року № 1134 [272]. Як базові величини при цьому виступають нормативи чисельності студентів, які навчаються за освітньо-професійними програмами бакалавра. Ці нормативи диференційовані в залежності від напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців. Найменший норматив (5,0) – встановлений для напрямів підготовки 0102 Фізичне виховання і спорт, 0202 Мистецтво, Архітектура, а найбільший (13,5) – для напрямів 0305 Філологія та 0504 Туризм.

Нормативи для спеціальностей освітньо-кваліфікаційних рівнів спеціаліста і магістра визначаються виходячи з нормативів для освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, встановлених для відповідних напрямів підготовки. При цьому нормативи зменшуються, відповідно, на 10 % для освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста і на 50 % – для освітньо-кваліфікаційного рівня магістра.

Для вечірньої форми навчання відповідні нормативи, що застосовуються для денної форми, збільшуються у 2 рази, а для дистанційної та заочної – у 4 рази. При навчанні іноземних студентів відповідні нормативи зменшуються на 15 %.

Величина нормативів чисельності аспірантів і докторантів денної та заочної форм навчання на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника дорівнює 12, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, які працюють над дисертаціями самостійно, – 24.

Для слухачів підготовчих факультетів, відділень і курсів норматив визначається за середнім значенням нормативів, що використовуються для освітньо-кваліфікаційних рівнів бакалавра у даному ВНЗ. Для слухачів ВНЗ післядипломної освіти та структурних підрозділів післядипломної освіти ВНЗ величина нормативу зменшена на 25 % по відношенню до нормативу чисельності студентів денної форми навчання для відповідного напрямку підготовки або спеціальності та відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Для слухачів підготовчого факультету чи відділення для іноземних громадян даний норматив установлений у розмірі 6 слухачів, для інтернів ВНЗ – 5 слухачів.

Таким чином, нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника диференційовані не за групами ВНЗ, як це було раніше при використанні для визначення кількості штатних посад трудомісткості навчальної роботи ВНЗ і норм навантаження на одного викладача, а за напрямками підготовки. Вони передбачають визначення кількості штатних посад не для ВНЗ у цілому, а в розрахунку на кожний напрям підготовки та спеціальність, що безперечно є суттєвим кроком уперед.

Кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, яка обчислена на основі нормативів чисельності студентів, є граничною. Вона є обов'язковою для ВНЗ державної форми власності і рекомендованою – для ВНЗ комунальної та приватної форм власності.

Слід зазначити, що проблема визначення кількості штатних посад викладачів завжди викликала зацікавленість і впродовж тривалого часу неодноразово піднімалася в економічній літературі. При цьому всі основні дослідження виконувалися до початку 1990-х років [370; 401]. Найбільш докладно питання визначення чисельності викладачів розглянуті в [59; 121; 214; 288]. В останні роки ці питання розглядалися у [33; 43; 341].

В усіх перелічених, а також в інших працях встановлення нормативів для розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників розглядалося як зовнішній для ВНЗ чинник. Разом з тим, ВНЗ у своїй практичній діяльності мусять постійно узгоджувати кількість штатних посад викладачів, яка затверджується їм Міністерством освіти і науки України [272], з реальною потребою у штатних посадах, необхідних для виконання за планованого обсягу навчального навантаження, трудомісткість якого розрахована на основі норм часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [236]. Це пов'язано з тим, що від співвідношення між встановленою кількістю штатних посад викладачів і фактичною трудомісткістю навчальної роботи залежить середньорічний обсяг навчального навантаження, що припадає в розрахунку на одного викладача, чисельність їх штатних посад на окремих кафедрах тощо.

При цьому середньорічний обсяг навчального навантаження не повинен перевищувати максимально допустимий рівень, який встановлюється Законом України «Про вищу освіту». З 2002 року він дорівнював 900 год., а з 1 вересня 2015 року – 600 год. на навчальний рік. Лист Міністерства освіти і науки України від 13 березня 2015 року № 1/9-126 передбачає і поступовий перехід з 900 до 600 год.

Перевищення встановленого обсягу навчального навантаження є неприпустимим. Навіть якщо він не перевищений, але є з великим, це

негативно впливає на якість наукової, методичної та виховної роботи. У таких випадках ВНЗ повинен здійснювати заходи, спрямовані на зниження обсягу навчальної роботи. Це можна зробити, якщо існує відповідний інструментарій, який би давав змогу ув'язувати результати двох основних методів визначення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників (такий підхід розглянутий автором у [184; 186; 188].

Кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, які повинні забезпечувати навчальний процес за певним (n -м) напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) у планованому навчальному році, дорівнює

$$\mathcal{C}_n^H = \frac{m_n}{n_n},$$

де $\mathcal{C}_n^H$ – кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, розрахованих виходячи з чисельності студентів (m_n), що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) у розглядуваному році, од.;
 n_n – норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), осіб / штатну посаду.

Кількість штатних посад у залежності від цілей може обчислюватися за кожним напрямом підготовки (спеціальністю) в розрахунку на увесь термін навчання, певний z -й рік або диференційовано – окремо за кожним курсом. Відповідно для розрахунків береться або загальна, середньорічна чисельність студентів по ВНЗ, що навчаються за розглядуваним напрямом підготовки (спеціальністю), або їх кількість за окремими курсами.

Загальне число штатних посад науково-педагогічних працівників, які мають забезпечувати виконання навчальної роботи з усіма студентами певного (s -го) факультету, інституту, ВНЗ у цілому в z -му навчальному році або семестрі, визначається як сума кількості штатних посад викладачів за всіма напрямками підготовки та спеціальностями, за якими здійснюється підготовка фахівців:

$$\mathcal{C}_{sz}^H = \sum_{n=1}^N \mathcal{C}_n^H,$$

де $\mathcal{C}_{sz}^H$ – загальне число штатних посад науково-педагогічних працівників, які повинні забезпечувати виконання навчальної роботи з усіма студентами s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році або семестрі; N – число напрямів підготовки та спеціальностей, за якими s -й факультет, інститут, філія або ВНЗ у цілому здійснює підготовку фахівців у z -му навчальному році.

Метод обчислення числа штатних посад викладачів на основі нормативів чисельності студентів будемо називати нормативним методом, а визначену таким чином кількість штатних посад – нормативною. Саме виходячи із чисельності студентів, що навчаються за всіма напрямами підготовки та спеціальностями, і відповідних нормативів у ВНЗ державної форми власності встановлюється кількість ставок науково-педагогічних працівників, що мають забезпечувати навчальний процес.

Принципова схема формування кількості штатних посад науково-педагогічних працівників за умов використання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника наведена на рис. 3.1.

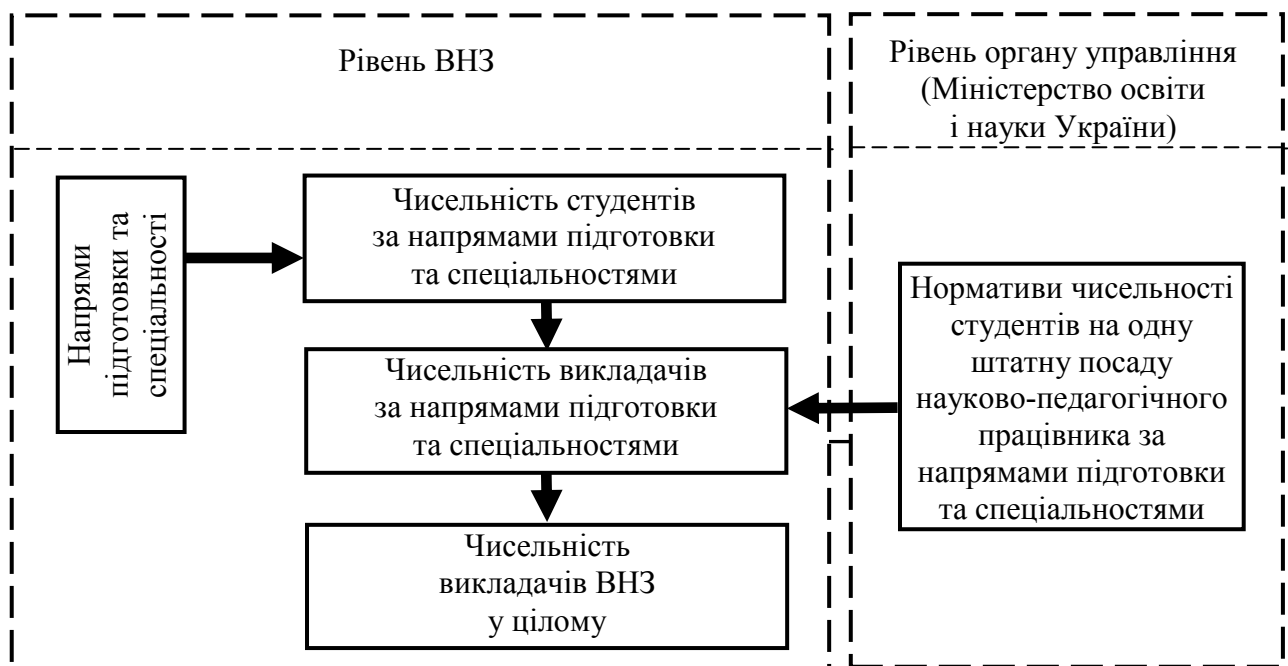


Рис. 3.1. Принципова схема порядку формування кількості штатних посад викладачів ВНЗ виходячи з нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника (розроблено автором)

Графік, який відображає залежність кількості штатних посад науково-педагогічних працівників від чисельності студентів за деякими напрямками підготовки, показаний на рис. 3.2. Він побудований виходячи з чисельності студентів, які навчаються за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра на всіх чотирьох курсах (нормативний термін навчання дорівнює чотири роки). Як видно з рисунка, розглядувана залежність є лінійною, кут нахилу функції визначається коефіцієнтом H_n .

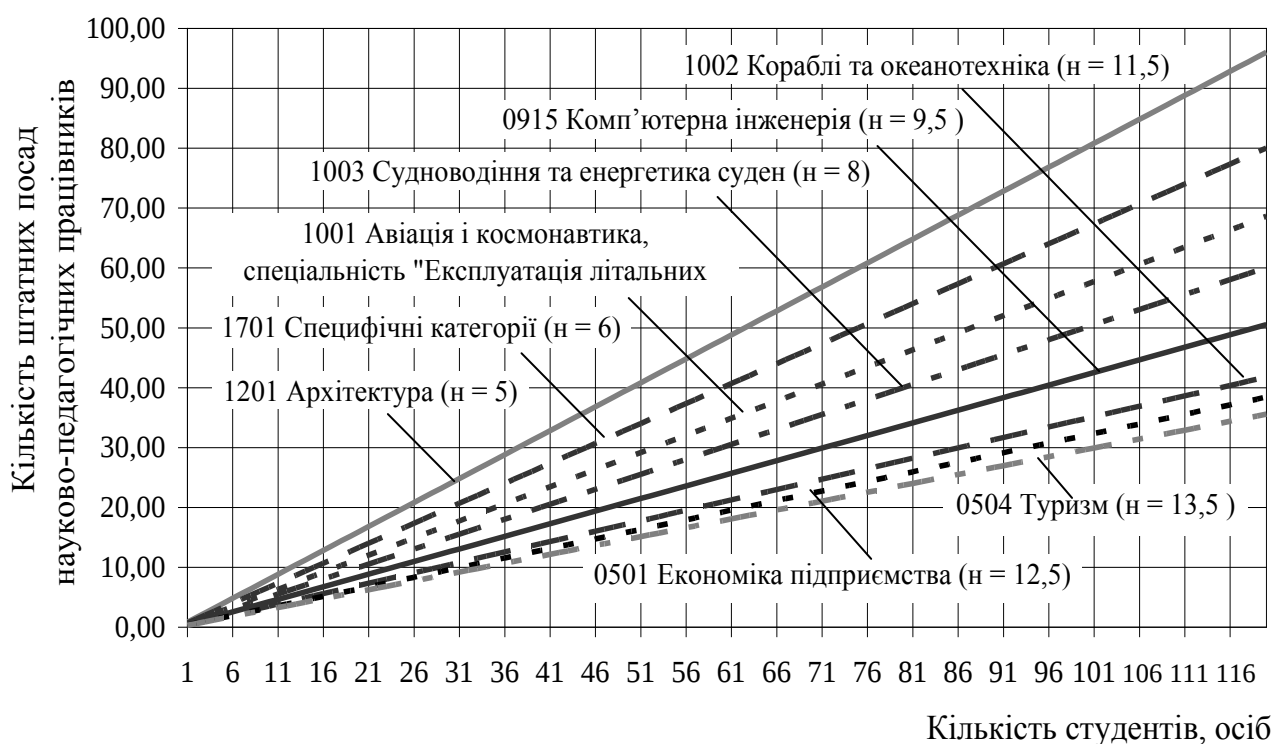


Рис. 3.2. Залежність числа штатних посад науково-педагогічних працівників від кількості студентів за різними напрямками підготовки (n – норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника)
(побудовано автором)

Слід підкреслити, що насправді цей графік є дискретним (точковим), оскільки аргумент може набувати лише цілих значень і кожному з них відповідає лише одне значення функції. Разом з тим, для зручності при побудові графіка замість дискретної можна використовувати кусково-неперервну функцію.

При обчисленні кількості штатних посад науково-педагогічних працівників виходячи з трудомісткості навчальної роботи зазвичай припускається, що у ВНЗ усім викладачам встановлюється однаковий річний

обсяг навчального навантаження [59; 121]. У випадку, коли останній диференціюється за посадами науково-педагогічних працівників, можна виходити з того, що у ВНЗ планується і чітко витримується розмір середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача, а точніше – на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника.

Залежність числа ставок науково-педагогічних працівників ($\mathcal{C}_{sz}^T$), які виконуватимуть навчальну роботу зі студентами, що навчаються за всіма напрямками підготовки та спеціальностями s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому в певному (z -му) навчальному році, від середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача виражається рівнянням:

$$\mathcal{C}_{sz}^T = \frac{T_{sz}}{H_{sz}^{\text{НПП}}},$$

де T_{sz} – сумарна трудомісткість навчальної роботи, що мусить виконуватися у z -му навчальному році зі студентами s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому, год.;

$H_{sz}^{\text{НПП}}$ – середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому, встановлений у z -му навчальному році, год./од.

Принципова схема формування кількості штатних посад науково-педагогічних працівників виходячи з трудомісткості навчальної роботи наведена на рис. 3.3.

Даний метод, який базується на визначенні кількості штатних посад науково-педагогічних працівників виходячи з трудомісткості планованої навчальної роботи, можна назвати розрахунковим, а відповідне число штатних посад викладачів – розрахунковою кількістю штатних посад. У теперішній час він використовується для визначення числа штатних посад науково-педагогічних працівників кафедр, причому навіть випускаючих, не кажучи вже про забезпечуючі (для останніх іншим способом кількості штатних посад викладачів визначити практично неможливо).

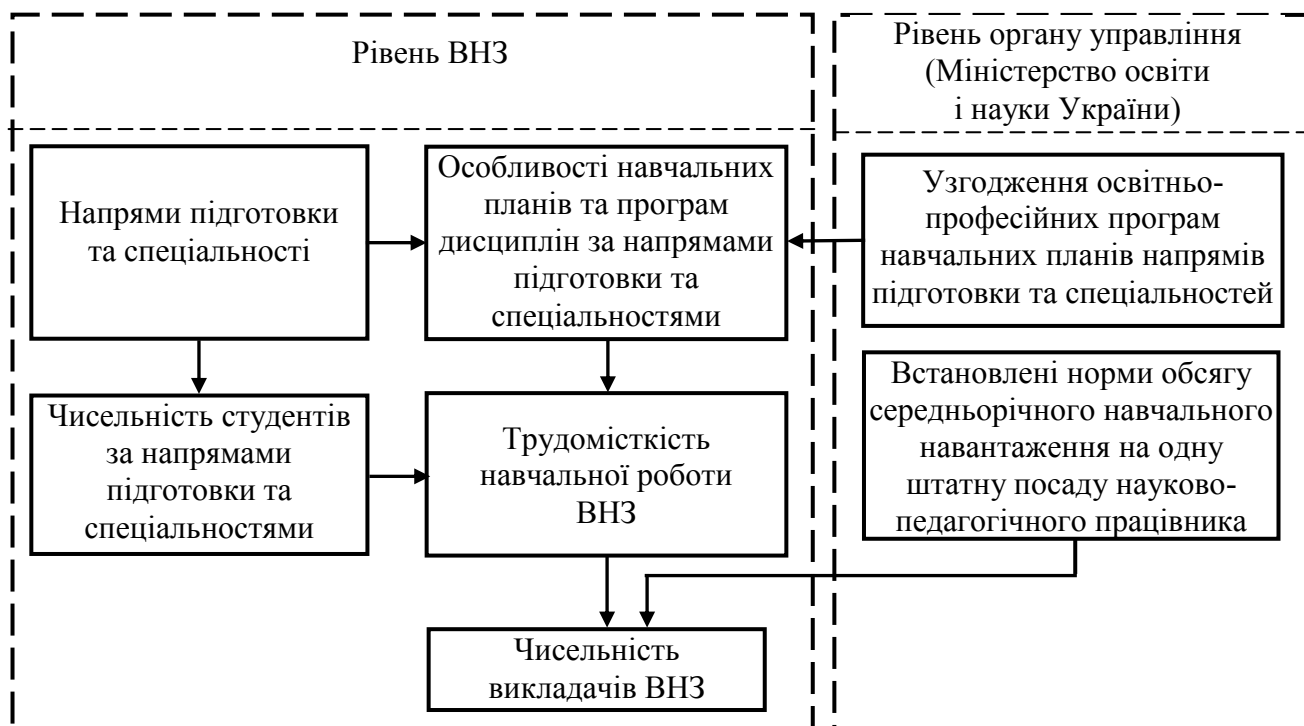


Рис. 3.3. Принципова схема формування кількості штатних посад викладачів ВНЗ виходячи з трудомісткості навчальної роботи та обсягу середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника (розроблено автором)

Обидва методи визначення кількості викладачів ВНЗ – нормативний та розрахунковий – має свої недоліки та переваги. Вони наведені в табл. 3.1.

Нормативний метод є більш простим, не потребує складних розрахунків і не викликає труднощів при їх перевірці у вищій організації. Важливою його відмінністю є диференціація нормативів і, відповідно, – кількості штатних посад викладачів за напрямками підготовки та спеціальностями. Але цей метод не враховує трудомісткість навчальної роботи, величина якої, крім чисельності студентів, залежить також від напруженості та особливостей навчальних планів напрямів підготовки (спеціальностей) і робочих навчальних програм дисциплін.

Безперечною перевагою розрахункового методу є те, що він дозволяє враховувати трудомісткість навчальної роботи. Але при його застосуванні ВНЗ та їх структурні підрозділи можуть завищувати трудомісткість навчальної роботи, що обумовлює збільшення кількості штатних посад викладачів, необґрунтовану напруженість навчальних планів, надмірне завантаження студентів.

Таблиця 3.1

Переваги та недоліки методів визначення чисельності штатних посад
науково-педагогічних працівників (розроблено автором)

Переваги	Недоліки
I. Розрахунки на основі трудомісткості навчальної роботи	
1. Враховується фактична чисельність студентів і трудомісткість навчального плану, внаслідок чого розрахункова чисельність штатних посад завжди забезпечує виконання запланованого, згідно з навчальними планами, обсягу навчальної роботи	1. ВНЗ або їх структурні підрозділи можуть намагатися завищувати трудомісткість навчальної роботи з метою отримання додаткових штатних посад науково-педагогічних працівників
2. Простота регулювання обсягу навчальної роботи в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника	2. Вищі органи повинні перевіряти та затверджувати трудомісткість навчальної роботи, що у цей час є неможливим у зв'язку з великою кількістю ВНЗ і нестачею працівників органів управління
3. Можливість введення більшої кількості індивідуальних завдань та індивідуальних занять, що сприяє підвищенню якості навчання	3. Можливість перевантаження студентів індивідуальними завданнями при відсутності обґрунтованих норм часу на їх виконання
4. Враховується реальна трудомісткість навчальної роботи науково-педагогічних працівників за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, що відображає різницю між ними	4. Різні ВНЗ знаходяться в різних умовах у зв'язку з різною «напруженістю» навчальних планів за однаковими напрямками підготовки та спеціальностями
II. Розрахунки виходячи з чисельності студентів	
1. Простота визначення кількості штатних посад, нетрудомістка перевірка та затвердження штатних розписів ВНЗ вищими організаціями	1. Нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду викладача створювалися на основі фактичного співвідношення кількості студентів і викладачів у минулому. Незважаючи на їх постійне вдосконалення, вони не повною мірою відображають зміни, що відбулися
2. Забезпечення однакових умов при встановленні штатних посад викладачів різним ВНЗ, незалежно від напруженості навчальних планів, за однаковими напрямками підготовки та спеціальностями	2. При незначній кількості студентів за напрямом підготовки чи спеціальністю використання нормативів не забезпечує необхідної кількості штатних посад викладачів, а при великій – створює надлишок
3. При великій чисельності студентів, що навчаються за одним напрямом підготовки або спеціальністю, ВНЗ, маючи надлишок штатних посад, мають змогу зменшувати обсяг навчального навантаження викладачів	3. Використання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду викладача дозволяє лише приблизно враховувати різницю між трудомісткістю підготовки фахівців за різними напрямками підготовки та спеціальностями
4. ВНЗ самі можуть встановлювати середній обсяг навчального навантаження в цілому по ВНЗ, його кафедрам тощо	—

Спроби усунення недоліків обох методів здійснювалися багатьма фахівцями, що працювали і працюють у вищій освіті. При цьому, як правило, розрахунки за окремими спеціальностями виконувалися на основі реальних діючих навчальних планів з певними припущеннями стосовно чисельності академічних груп, їх кількості у лекційних потоках, умов поділення групи на підгрупи, середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача тощо. Наприклад, А. Б. Дайновський усі розрахунки виконував для шести академічних груп по 25 студентів у кожній з них, вважаючи, що розмір лекційних потоків становить 150 осіб. Середньорічний обсяг навчального навантаження на одного викладача також приймався лише фіксованим і для усіх розрахунків дорівнював 750 год. [59, с. 135].

У методиці, розробленій у Харківському політехнічному інституті і схваленій колегією Мінвузу України у 1980 році, розрахунки здійснювалися виходячи з умов, що лекційний потік (100 студентів) завжди складається з 4 академічних груп [214].

Достатньо глибокими є розробки Р. Ю. Кігеля [121, с. 271]. Критикуючи А. Б. Дайновського, він пише: «Не можна погодитися із припущенням, що лекційні потоки мають включати 6 академічних груп. У дійсності їх розміри з переважної більшості дисциплін залежать від середньої кількості студентів, що приймаються на кожну спеціальність вузу, і тому значно відрізняються від передбачуваного рівня» [121, с. 208]. Але при цьому він, як і інші автори, також прив'язується до певного числа груп і кількості студентів, виконуючи усі обчислення в розрахунку лише на одну академічну групу чисельністю 25 осіб. Разом з тим, у теперішній час кількість студентів в академічних групах суттєво коливається. Часто їх чисельність не перевищує 20 осіб, а інколи в академічній групі налічується менше 10 студентів [190, с. 163].

Усіма авторами розрахунки здійснюються тільки для одного або декількох окремо взятих фіксованих значень кількості студентів, внаслідок чого вони являють собою лише певний фрагмент загальної картини. Жодна з існуючих робіт не містить вказівок або пропозицій щодо встановлення чіткого

функціонального зв'язку між чисельністю студентів, що навчаються за певним напрямом підготовки або спеціальністю, трудомісткістю навчальної роботи з цими студентами, кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників та обсягом їх середньорічного навчального навантаження, що дало б змогу побачити усю картину в цілому. Тому всі розрахунки носять умовний або ілюстративний характер.

Для якісної підготовки фахівців кількість штатних посад викладачів повинна забезпечувати виконання необхідного обсягу навчальної роботи. Тому важливим є встановлення взаємозв'язку між чисельністю студентів, обсягом навчальної роботи, що вимірюється її трудомісткістю, нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та їх середньорічним обсягом навчального навантаження. Визначення такої залежності відкрило б великі можливості для суттєвого вдосконалення регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, що, в свою чергу, дозволило б значно підвищити рівень обґрунтованості управлінських рішень, які стосуються регулювання усієї сукупності основних трудових показників у вищій освіті.

3.2. Інтеграція методів розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників

Удосконалення розрахунків кількості штатних посад науково-педагогічних працівників повинно здійснюватися шляхом інтеграції нормативного та розрахункового методів, що відкриває можливості для використання переваг і нівелювання недоліків кожного. Для цього застосовується функція трудомісткості навчальної роботи [188; 196], що дає змогу визначити математичну залежність між усіма величинами, які так чи інакше впливають на загальний результат.

Встановлення такої залежності є основою для розроблення методу обчислення числа штатних посад, які припадають на кожний напрям підготовки та спеціальність, з урахуванням трудомісткості навчальної роботи, що повинна

виконуватися для забезпечення підготовки фахівців за цим напрямом або спеціальністю (див. п. 4.2). Розробка даного методу створює передумови для деталізації аналізу числа штатних посад викладачів, що дає змогу вишукувати та реалізовувати резерви зменшення фонду заробітної плати.

Але головне полягає в тому, що даний метод забезпечує регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників і, відповідно, – величини витрат на оплату їх праці. Метою регулювання у даному випадку може бути, по-перше, досягнення нормативного значення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, а по-друге, зменшення фонду заробітної плати до оптимального рівня.

Припустимо, що за певним (n -м) напрямом підготовки (спеціальністю) на кожному курсі навчається приблизно однакова кількість студентів, які всі дисципліни вивчають окремо від студентів інших спеціальностей (саме такий варіант розглядається авторами в [59; 121; 214]. Тоді залежність числа ставок науково-педагогічних працівників q_n^T , які забезпечуватимуть навчальний процес зі студентами усіх курсів даного напрямку підготовки (спеціальності) у певному навчальному році згідно з відповідним навчальним планом, від трудомісткості навчальної роботи, яка визначена в розрахунку на студентів, що навчаються на всіх курсах, можна виразити таким чином:

$$q_n^T = \frac{T_n}{H_n^{\text{НПП}}},$$

де T_n – сумарна трудомісткість навчальної роботи, яка повинна виконуватися у планованому році для забезпечення навчання студентів за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) на всіх курсах, год.;

$H_n^{\text{НПП}}$ – встановлений середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника для роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), год./од.

Підкреслимо ще раз, що наведена функція характеризує залежність між числом студентів, що навчаються за певним напрямом підготовки (спеціальністю), і трудомісткістю навчальної роботи з цими студентами за

умов, що всі заняття з ними проводяться окремо від студентів інших напрямів. Тобто спільні лекційні потоки, в які були б включені студенти різних напрямів підготовки або спеціальностей, не створюються, а лекції читаються для кожного напрямку чи спеціальності окремо, навіть якщо за ними навчається лише одна академічна група студентів. Об'єднання нечисельних академічних груп (наприклад, по 10–15 студентів у кожній) різних напрямів підготовки або спеціальностей у навчальні (зведені) групи для спільного проведення семінарських, практичних занять, консультацій тощо також не здійснюється.

У загальному вигляді залежність між трудомісткістю навчальної роботи за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) та кількістю студентів, які навчаються за даним напрямом підготовки (спеціальністю), можна виразити такою функцією:

$$T_n = T_n^{\text{л}} \times L_n + T_n^{\text{пп}} \times \text{Гр}_n + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{\text{лаб}} \times \text{Пгр}_{nk} + T_n^{\text{ст}} \times m_n,$$

де T_n – трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) за увесь період навчання t , год.;

$T_n^{\text{л}}$, $T_n^{\text{пп}}$ – сумарні кількості аудиторних годин за весь період навчання t , які згідно з навчальним планом n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) відведені, відповідно, на читання лекцій і проведення практичних занять, год.;

$T_{nk}^{\text{лаб}}$ – сумарна кількість аудиторних годин за весь період навчання t , яка згідно з навчальним планом відведена на практичні або лабораторні заняття, аудиторні консультації з курсового проектування тощо з k -ї дисципліни, при проведенні яких здійснюється поділення академічних груп на підгрупи, год.;

$T_n^{\text{ст}}$ – кількість годин за всіма видами навчальної роботи, за якими за весь період навчання t згідно з нормами часу [236] 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);

Гр_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 практичних, лабораторних занять, консультацій тощо академічні групи поділяються на підгрупи.

Даний вираз функції є основним, таким, що демонструє підхід до визначення трудомісткості навчальної роботи. Назвемо його базовим, оскільки в залежності від вирішуваних завдань, як буде показано далі, він може трансформуватися. Відповідно трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) за увесь період навчання T_n називатиме базовою.

Функція трудомісткості навчальної роботи зі студентами розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності може визначатися в розрахунку, по-перше, на весь термін навчання t , по-друге, на певний навчальний рік, тобто для певного курсу, на якому навчаються студенти. У першому випадку при визначенні функції трудомісткості навчальної роботи враховуються усі види навчальної роботи, які повинні проводитися згідно з навчальним планом розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності впродовж усього періоду навчання (наприклад, для підготовки бакалаврів за більшістю напрямів підготовки – протягом чотирьох років). При цьому значення функції трудомісткості навчальної роботи, яке розраховане для певної чисельності студентів, що навчаються за визначеним напрямом підготовки або спеціальністю, може характеризувати:

– трудомісткість навчальної роботи з цими студентами впродовж усього терміну навчання з першого по останній курси за умов, що кількість студентів не змінюється;

– трудомісткість навчальної роботи, яка припадає на даний напрям підготовки або спеціальність у певному навчальному році, за умов, що за даним напрямом підготовки (спеціальністю) на кожному курсі навчається однакова або приблизно однакова кількість студентів.

У другому випадку, коли функція трудомісткості навчальної роботи визначається на певний навчальний рік, вона враховує лише ті види навчальної роботи, які згідно з планом розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності) повинні проводитися зі студентами у даному році. Такий варіант розрахунку застосовується у випадках, коли на різних курсах за розглядуваним напрямом підготовки (спеціальності) навчається різна кількість студентів. Зрозуміло, що загальна трудомісткість навчальної роботи при цьому визначається як сума трудомісткостей навчальної роботи за всіма курсами.

Таким чином, функція трудомісткості навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) відображає обсяг навчальної роботи, яка повинна виконуватися викладачами зі студентами за увесь період їх навчання t або за певний навчальний рік за умов, що всі без винятку заняття зі студентами даного напрямку (спеціальності) проводяться окремо від інших студентів. У даній функції аргументом є чисельність студентів, у розрахунку на яку на основі навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей обчислена величина трудомісткості навчальної роботи. Для кожного значення аргументу (кількість студентів) величина функції характеризує трудомісткість навчальної роботи саме з цією кількістю студентів у розглядуваному навчальному році (курсі) або протягом усього терміну навчання.

Методика побудови функції трудомісткості навчальної роботи наведена автором у монографії [193, с. 390–395].

Чисельне значення розглядуваної функції для якої-небудь кількості студентів, що навчаються за певним навчальним планом, характеризує максимально можливу трудомісткість навчальної роботи з цією кількістю студентів. Будь-яке об'єднання студентів даного напрямку підготовки (спеціальності) зі студентами інших напрямів підготовки чи спеціальностей для сумісного проведення лекційних або практичних занять призводить до зменшення трудомісткості навчальної роботи. Зрозуміло, що для того, щоб об'єднувати студентів у спільні лекційні потоки і зведені групи, навчальні плани та робочі програми дисциплін повинні бути уніфікованими. У таких

випадках трудомісткість навчальної роботи T_n зменшується на величину, яка залежить від ступеня об'єднання студентів різних напрямів підготовки (спеціальностей). Тобто

$$T_n^{\text{пл}} = T_n^{\text{л}} \times L_n + T_n^{\text{пр}} \times \Gamma p_n + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{\text{лаб}} \times \Pi \Gamma p_{nk} + T_n^{\text{ст}} \times m_n - \Delta T_{\text{ун}},$$

де $T_n^{\text{пл}}$ – планована трудомісткість навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність), яка обчислена виходячи з планованого навчального навантаження, сформованого з урахуванням об'єднання студентів різних напрямів підготовки (спеціальностей) для сумісного проведення частини аудиторних занять, год.;

$\Delta T_{\text{ун}}$ – зменшення трудомісткості навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) за рахунок їх об'єднання зі студентами інших напрямів підготовки (спеціальностей) для сумісного проведення занять, год.

Якщо підставити у базовий вираз трудомісткості навчальної роботи формулу, яка відображає розрахункову кількість штатних посад викладачів, то отримаємо формулу для обчислення числа штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідних для забезпечення навчальної роботи з цими студентами:

$$\mathcal{C}_n^T = \frac{T_n^{\text{л}} \times L_n + T_n^{\text{пр}} \times \Gamma p_n + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{\text{лаб}} \times \Pi \Gamma p_{nk} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{H^{\text{НПП}}}.$$

Величина $\mathcal{C}_n^T$ показує кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, які необхідні для виконання повного обсягу навчальної роботи зі студентами розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності у певному навчальному році (курсі) або за весь термін їх навчання t .

Якщо кількість студентів протягом усього терміну навчання не змінюється або залишається приблизно однаковою, середньорічна кількість штатних посад, що необхідна для забезпечення навчального процесу зі студентами даного напрямку підготовки (спеціальності), дорівнює:

$$\mathcal{C}_n^T = \frac{T_n^{\text{л}} \times \text{Л}_n + T_n^{\text{пп}} \times \text{Гр}_n + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{\text{лаб}} \times \text{Пгр}_{nk} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}.$$

У випадку, коли чисельність студентів за курсами відрізняється, спочатку розраховується число штатних посад науково-педагогічних працівників, які необхідні для проведення усіх видів занять, контрольних заходів тощо на кожному f -му курсі у t -му році $\mathcal{C}_{nf}^T$.

$$\mathcal{C}_{nf}^T = \frac{T_{nf}^{\text{л}} \times \text{Л}_{nf} + T_{nf}^{\text{пп}} \times \text{Гр}_{nf} + \sum_{k=1}^K T_{nkf}^{\text{лаб}} \times \text{Пгр}_{nkf} + T_{nf}^{\text{ст}} \times m_{nf}}{H^{\text{НПП}}},$$

де $T_{nf}^{\text{л}}$, $T_{nf}^{\text{пп}}$ – сумарна кількість аудиторних годин, що згідно з навчальним планом n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) відведена, відповідно, на читання лекцій і проведення практичних занять на f -му курсі у t -му році;

$T_{nkf}^{\text{лаб}}$ – кількість аудиторних годин, що згідно з навчальним планом відведена на лабораторні та практичні заняття, консультації та інші заняття з k -ї дисципліни, при проведенні яких на f -му курсі у t -му році здійснюється поділення академічних груп на підгрупи;

$T_{nf}^{\text{ст}}$ – кількість годин за всіма видами навчальної роботи, за якими на f -му курсі у t -му році згідно з нормами часу [236] трудомісткість обчислюється в розрахунку на одного студента;

Л_{nf} – число лекційних потоків, в які об'єднуються студенти, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) на f -му курсі у t -му році;

Гр_{nf} – число академічних груп студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) на f -му курсі у t -му році;

Пгр_{nkf} – кількість підгруп студентів, на які поділяються академічні групи при проведенні лабораторних або інших занять з k -ї дисципліни на f -му курсі у t -му році;

K – число навчальних дисциплін, за якими на f -му курсі у t -му році при проведенні практичних або лабораторних занять, консультацій тощо здійснюється поділення академічних груп на підгрупи;

m_{nf} – чисельність студентів, що навчаються на f -му курсі у t -му році за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю).

На основі отриманих результатів обчислюється загальна кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, що забезпечуватимуть навчальний процес зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) у t -му році. Вона дорівнює:

$$\mathcal{C}_n^T = \sum_{f=1}^F \mathcal{C}_{nf}^T,$$

де F – кількість років навчання (курсів) за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю).

У залежності від поставлених завдань розрахунки кількості штатних посад викладачів, що припадають на певний напрям підготовки або спеціальність, можуть виконуватися по-різному. Визначаючою при цьому є трудомісткість навчальної роботи у t -му навчальному році зі студентами, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), T_n , яка може бути розрахована у різний спосіб.

По-перше, вона може бути обчислена виходячи з передумови, що всі без виключення заняття, контрольні заходи тощо зі студентами n -го напрямку підготовки або n -ї спеціальності проводяться окремо від студентів інших напрямів підготовки (спеціальностей). У цьому випадку величина $\mathcal{C}_n^T$ характеризуватиме кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, яка необхідна для здійснення навчального процесу зі студентами розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності у t -му році або за весь період навчання.

По-друге, як T_n може бути прийнята фактична трудомісткість навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність). При цьому

частина занять зі студентами даного напрямку підготовки (спеціальності) проводиться у спільних зі студентами інших напрямів підготовки (спеціальностей) лекційних потоках або зведених (навчальних) групах. Для визначення фактичної трудомісткості навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (n -ту спеціальність), по кожній дисципліні у кожному семестрі трудомісткість лекційних, практичних, семінарських занять, в яких беруть участь студенти різних напрямів підготовки або спеціальностей, розподіляється між останніми (методи розподілу наведені в п. 4.2).

Для графічної інтерпретації розрахунків кількості штатних посад науково-педагогічних працівників на основі функції трудомісткості навчальної роботи побудуємо графік, що характеризує залежність кількості штатних посад викладачів, необхідних для забезпечення навчального процесу зі студентами певного напрямку підготовки (спеціальності), χ_n^T від чисельності студентів m_n при обчисленні числа штатних посад на основі трудомісткості навчальної роботи. Припустимо, що:

- встановлена максимальна чисельність студентів в одній академічній групі дорівнює 30 особам;
- максимальна чисельність лекційного потоку становить 90 осіб (тобто 3 повні академічні групи);
- кожна академічна група для проведення лабораторних занять з будь-якої навчальної дисципліни поділяється на дві підгрупи, а максимальна чисельність студентів у підгрупі дорівнює 15 особам. При цьому кількість годин лабораторних занять з усіх дисциплін за весь період навчання позначимо як $T_n^{\text{лаб}}$.

За наведених умов формування лекційних потоків, академічних груп і підгруп при різній чисельності студентів m_n і при фіксованому значенні навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника $H_n^{\text{НПП}}$ величина χ_n^T при різних значеннях аргументу набуває таких значень:

$$\begin{aligned}
&\text{при } 1 \leq n \leq 15 & \chi_n^T &= \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}; \\
&\text{при } 16 \leq n \leq 30 & \chi_n^T &= \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} \times 2 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}; \\
&\text{при } 31 \leq n \leq 60 & \chi_n^T &= \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} \times 2 + T_n^{\text{лаб}} \times 4 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}; \\
&\text{при } 61 \leq n \leq 90 & \chi_n^T &= \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} \times 3 + T_n^{\text{лаб}} \times 6 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}; \\
&\text{при } 91 \leq n \leq 120 & \chi_n^T &= \frac{T_n^{\text{л}} \times 2 + T_n^{\text{пр}} \times 4 + T_n^{\text{лаб}} \times 8 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times H^{\text{НПП}}}; \\
&\text{і т. д.}
\end{aligned}$$

З наведених формул видно, що вираз для розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників χ_n^T залежить від того, в якому діапазоні знаходиться чисельність студентів. Тобто величина χ_n^T визначається, по-перше, абсолютним значенням чисельності студентів m_n , по-друге, тим, до якого саме діапазону належить це значення m_n .

Як приклад у табл. 3.2 наведено розрахунок кількості штатних посад науково-педагогічних працівників за вищезазначеними формулами. При цьому використовувалися навчальні плани та робочі навчальні програми дисциплін Херсонської філії Національного університету кораблебудування, які призначені для студентів, що здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»). Середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного викладача прийнятий у розмірі 750 годин.

Як видно з таблиці, формула, за якою обчислюється кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, що необхідні для забезпечення навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), а також результати розрахунків залежать від того, на якому саме інтервалі знаходиться аргумент m_n .

Таблиця 3.2

Розрахунок кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідних для забезпечення навчання студентів, що здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»)
(розраховано автором)

Чисельність студентів у визначених діапазонах, осіб		Формула для розрахунку	Кількість штатних посад науково-педагогічних працівників на розглядуваному інтервалі, осіб	
мінімальне	максимальне		при мінімальній чисельності студентів	при максимальній чисельності студентів
1	15	$\frac{4458+107n}{750}$	6,1	8,1
16	30	$\frac{5151+107n}{750}$	9,1	11,1
31	60	$\frac{8521+107n}{750}$	15,8	19,9
61	90	$\frac{11890+107n}{750}$	24,5	28,6
91	120	$\frac{17042+107n}{750}$	35,6	39,8

На рис. 3.4 наведено графік залежності середньорічної кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, яка необхідна для навчання студентів за освітньо-професійною програмою бакалавра за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»), від кількості студентів при середньорічному обсязі навчального навантаження в розрахунку на одного викладача у розмірі 750 год.

Графік наведеної на рисунку функції залежності штатних посад, необхідних для забезпечення навчальної роботи при встановленні певного середньорічного обсягу навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника, показує, що дана функція є кусково-неперервною.

Вона наочно відображає стрибкоподібне зростання кількості штатних посад викладачів унаслідок збільшення чисельності студентів, що призводить до створення нових академічних груп, підгруп або лекційних потоків.

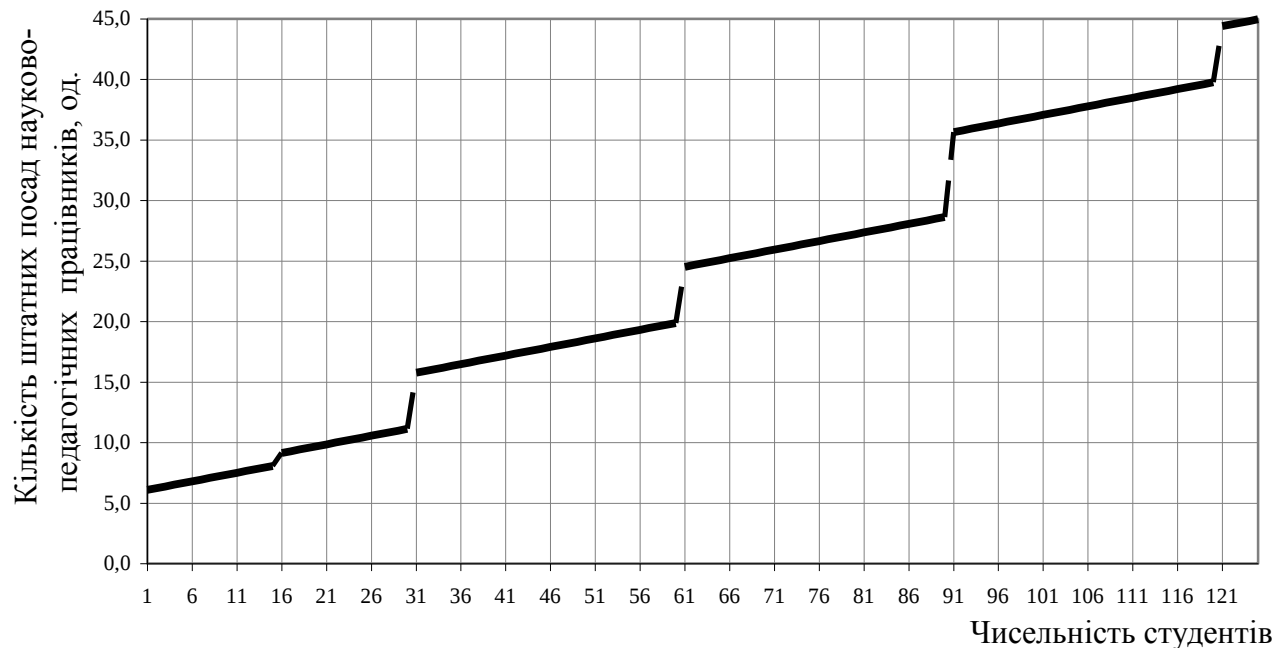


Рис. 3.4. Залежність кількості штатних посад викладачів, яка необхідна для навчання студентів за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування») (побудовано автором)

Насправді функція, що відображає залежність штатних посад викладачів від чисельності студентів, є дискретною. Аргумент (чисельність студентів) може набувати лише цілих значень, кожному з яких відповідає одне певне значення розглядуваної функції. Але для зручності цю функцію, що визначена на дискретній множині, доцільно замінити на кусково-неперервну. Саме такий варіант представлення даної функції наведено на рис. 3.4.

Кутовий коефіцієнт усіх відрізків, з яких складається розглядуваний графік, залежить від кількості годин, що визначаються у розрахунку на одного студента. При фіксованому середньорічному обсязі навчального навантаження на одного викладача $N_n^{\text{НПП}}$ кут нахилу усіх відрізків є незмінним і дорівнює

$$\frac{T_n^{\text{СТ}}}{N_n^{\text{НПП}}}.$$

При цьому на кожному інтервалі деякі або всі параметри L_n , Gr_n і Pgr_n набувають нових значень. Так, при збільшенні чисельності студентів з 15 до 16 осіб для проведення лабораторних робіт замість однієї створюються дві підгрупи. Це обумовлює стрибок функції, величина якого дорівнює:

$$\Delta \chi_{1n}^T = \frac{T_n^L + T_n^{пр} + T_n^{лаб} \times 2 + T_n^{ст} \times m}{t \times H^{НПП}} - \frac{T_n^L + T_n^{пр} + T_n^{лаб} + T_n^{ст} \times m}{t \times H^{НПП}} = \frac{T_n^{лаб}}{t \times H^{НПП}}.$$

Якщо чисельність студентів перевищує 30 осіб, то формуються не одна, а дві академічні групи, кожна з яких поділяється на дві підгрупи. Стрибок функції при цьому становить:

$$\Delta \chi_{2n}^T = \frac{T_n^L + T_n^{пр} \times 2 + T_n^{лаб} \times 4 + T_n^{ст} \times m}{t \times H^{НПП}} - \frac{T_n^L + T_n^{пр} + T_n^{лаб} \times 2 + T_n^{ст} \times m}{t \times H^{НПП}} = \frac{T_n^{пр} + T_n^{лаб} \times 2}{t \times H^{НПП}}.$$

Так само створення кожного наступного навчального угруповання студентів (груп, підгруп, лекційних потоків) призводить до наступного стрибка функції і переміщення її відрізків по відношенню до осі абсцис на величину:

$$\frac{T_n^L \times L_n + T_n^{пр} \times Gr_n + \sum_{k=1}^K T_n^{лаб} \times Pgr_n}{t \times H^{НПП}}.$$

Як уже зазначалося, кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, яка необхідна для забезпечення навчальної роботи зі студентами певного напрямку підготовки або спеціальності, залежить від числа студентів, що навчаються на всіх курсах, особливостей відповідного навчального плану, а також від середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника. Очевидно, що при збільшенні обсягу навчального навантаження на одного викладача кількість штатних ставок зменшується.

Залежність числа штатних посад науково-педагогічних працівників, яке розраховане виходячи з трудомісткості навчальної роботи χ_n^T , від чисельності студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), m_n для різних значень середньорічного обсягу навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника зображена на рис. 3.5.

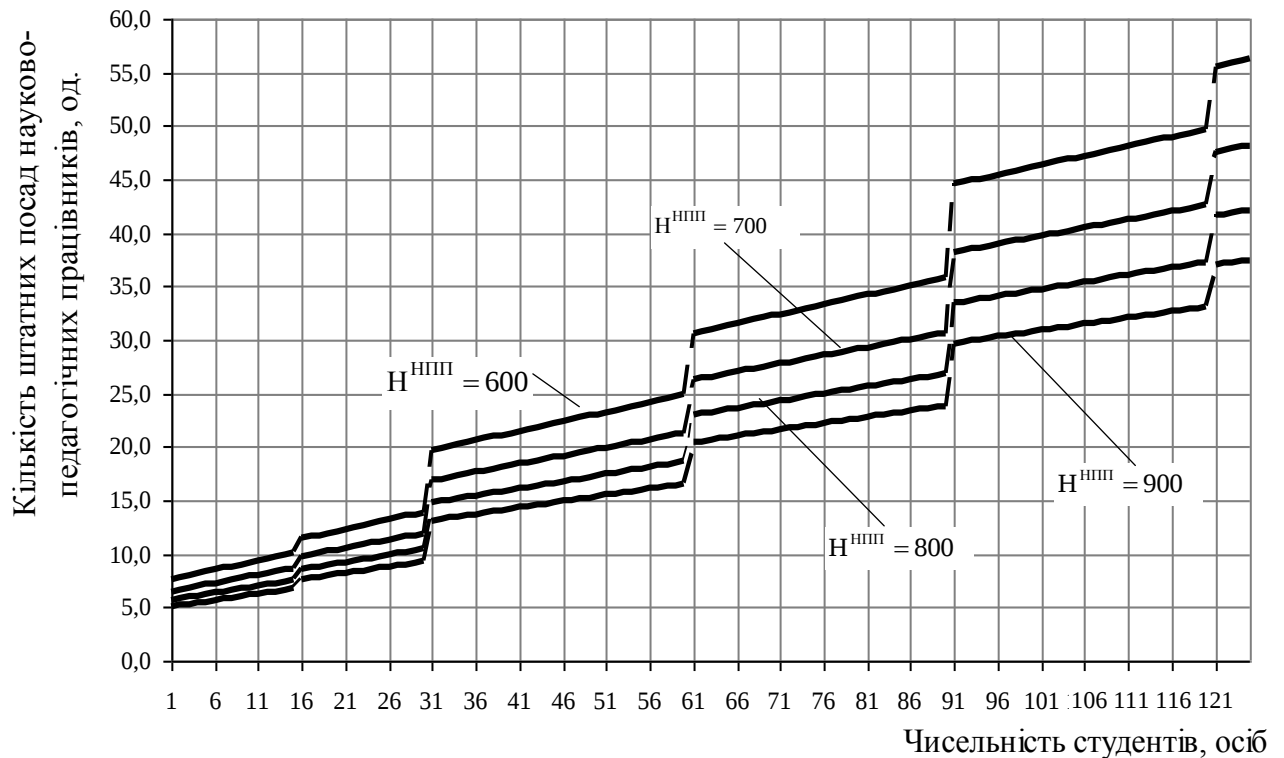


Рис. 3.5. Чисельність штатних посад науково-педагогічних працівників, розрахованих виходячи з трудомісткості навчальної роботи для напряму підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування») при різних обсягах навчального навантаження на одного викладача (побудовано автором)

При значенні аргументу (чисельності студентів) від 1 до 15 осіб включно підвищення середньорічного обсягу навчального навантаження, наприклад, з 700 год. до 800 год., призводить до зменшення потреби у штатних посадах викладачів при кожному значенні аргументу m_n на величину:

$$\frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times 700} - \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times 800}.$$

На ділянці 16–30 студентів і скороченні середньорічного обсягу навчального навантаження, наприклад, з 900 год. до 800 год., збільшення чисельності штатних посад становить:

$$\frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} \times 2 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times 800} - \frac{T_n^{\text{л}} + T_n^{\text{пр}} + T_n^{\text{лаб}} \times 2 + T_n^{\text{ст}} \times m_n}{t \times 900}.$$

3.3. Формування інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників на базі економіко-математичної моделі основних трудових показників вищих навчальних закладів

Регулювання оплати праці науково-педагогічних працівників повинно здійснюватися одночасно з гармонізацією основних трудових показників ВНЗ. Це пов'язано з тим, що, по-перше, фонд оплати праці є величиною, пропорційною кількості штатних посад викладачів, і для впливу на його розмір, перш за все, слід регулювати цю кількість. У свою чергу, кількість штатних посад знаходиться в нерозривному зв'язку з трудомісткістю навчальної роботи, яка залежить від чисельності студентів, а також цілої низки параметрів, що визначаються навчальними планами напрямів підготовки та спеціальностей. Крім того, кількість штатних посад безпосередньо пов'язана з середньорічним обсягом навчального навантаження на одного викладача, розмір якого має визначальне значення для якісного виконання наукової, методичної та інших видів робіт науково-педагогічних працівників. По-друге, вивільнення коштів для стимулювання працівників шляхом встановлення доплат, надбавок та преміювання потребує забезпечення економії фонду оплати праці, що передбачає оптимізацію кількості штатних посад викладачів.

Таким чином, будь-яке намагання вплинути на величину та структуру фонду оплати праці або на число штатних посад науково-педагогічних працівників неминуче призведе до змін усієї системи основних трудових показників ВНЗ. Так само зміни інших показників, наприклад, величини середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача або трудомісткості навчальної роботи, неодмінно відіб'ються на розмірі витрат на заробітну плату.

Слід зазначити, що у цей час поняття «трудова показники» не має чіткого визначення. Не зупиняючись на розгляді їх сутності та складу трудових показників, зауважимо, що до трудових слід відносити показники, які певним чином характеризують різноманітні явища та процеси, пов'язані з живою працею. Для їх всебічного розгляду й аналізу необхідна цілісна система відповідних показників.

У ВНЗ до основних, визначальних трудових показників варто відносити: кількість штатних посад науково-педагогічних працівників; трудомісткість навчальної роботи; середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду викладача; співвідношення між чисельністю студентів, що навчаються за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, і кількістю штатних посад; загальну чисельність персоналу; чисельність навчально-допоміжного та адміністративного персоналу і чисельність науково-педагогічних працівників; фонд оплати праці ВНЗ і фонд оплати праці науково-педагогічних працівників; питому трудомісткість та зарплатомісткість підготовки фахівців; нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника; норми часу для планування й обліку навчальної роботи науково-педагогічних працівників. Ці показники, крім нормативів чисельності та норм часу, доцільно розглядати не тільки по ВНЗ у цілому, а й за окремими напрямами підготовки та спеціальностями, за окремими кафедрами, факультетами, інститутами, філіями.

В економічній літературі сталим є термін «управління трудовими показниками» [7, с. 409]. На наш погляд, він не дуже правильно характеризує сутність процесу управління. Суб'єкт управління насправді управляє не показниками, а трудовими процесами, що відображаються цими показниками. Але це управління здійснюється за допомогою і через трудові показники. У вищій освіті останні тісно пов'язані між собою і складають систему, яка в цілому досить добре репрезентує трудові процеси, що відбуваються у ВНЗ. Кожен із показників відіграє певну роль, характеризуючи ту чи іншу сторону використання викладачів, їх завантаження, витрати, що пов'язані з ними, тощо.

Система основних трудових показників разом з показником чисельності студентів, яка певним чином відображає обсяги навчальної роботи ВНЗ, є когерентною системою, оскільки їй притаманний внутрішній механізм логічної взаємозалежності, узгодженої поведінки та взаємодії усіх елементів. Внаслідок цього зовнішні впливи або зміни одного чи декількох показників викликають відповідну узгоджену певним чином реакцію інших показників.

Центральним трудовим показником у ВНЗ є кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, і саме даному показнику приділяється головна увага. Це пояснюється тим, що, як вже зазначалося, науково-педагогічні працівники є основним, ключовим ресурсом ВНЗ. Але обсяги роботи, які вони виконують, визначаються, головним чином, кількістю штатних посад, на які вони оформлені. Це стосується в першу чергу навчальної роботи. Саме кількість штатних посад, а не чисельність викладачів зумовлює величину витрат на оплату праці.

Для забезпечення регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників перш за все необхідно визначити взаємозв'язки між основними трудовими показниками ВНЗ. Це трудомісткість навчальної роботи; середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника; показники, що формують величину трудомісткості навчальної роботи, до яких належать чисельність студентів, їх кількість в академічній групі та підгрупі, число груп у лекційному потоці. На необхідність ув'язки цих показників останнім часом звертали увагу автори [33], а раніше – автори [59, 121]. Але конкретних шляхів вирішення даної проблеми до цього часу так і не запропоновано.

Кількість штатних посад викладачів, яка визначається на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника і яка Міністерством освіти і науки України затверджується державним ВНЗ як гранична, може не співпадати і, як правило, не співпадає з кількістю штатних посад, які необхідні для виконання за планованого обсягу навчального навантаження як по кожному напрямку підготовки, так і по ВНЗ у цілому. Реальна чисельність науково-педагогічних працівників, які будуть забезпечувати навчальний процес за всіма спеціальностями у планованому навчальному році (а точніше – кількість штатних ставок, на які будуть оформлені викладачі), визначається після формування обсягу навчального навантаження на цей рік. На розмір останнього впливають особливості навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей і робочих навчальних програм

дисциплін, загальна чисельність студентів та їх розподіл за навчальними угрупованнями (академічними групами, підгрупами, лекційними потоками).

Для суттєвого підвищення рівня управління кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників, а також іншими трудовими показниками (а точніше – процесами, які відображаються цими показниками) необхідно визначити зв'язки між усіма розглядуваними величинами. Залежність між різними показниками в економіці може мати функціональний (детермінований), тобто однозначно зумовлений, характер або бути кореляційною (стохастичною), тобто випадковою або ймовірнісною. Найкращим варіантом є встановлення функціональної залежності, яка репрезентується точним математичним співвідношенням між розглядуваними величинами. Визначення взаємозалежності між кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників та величинами основних параметрів, що впливають на неї, а також математичний опис даної залежності повинні забезпечити моделювання основних трудових процесів у ВНЗ, що пов'язані з навчальною діяльністю викладачів.

При використанні нормативного методу розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідних для виконання навчальної роботи зі студентами певного напрямку підготовки або спеціальності, число штатних посад є функцією, в якій аргументом виступає чисельність студентів, що навчаються за цим напрямом чи спеціальністю на всіх курсах:

$$\mathcal{C}_n^H = f_H(m_n).$$

У випадку, коли чисельність штатних посад науково-педагогічних працівників визначається виходячи з трудомісткості навчальної роботи, число штатних посад викладачів $\mathcal{C}_n^T$ є функцією трудомісткості навчальної роботи T_n :

$$\mathcal{C}_n^T = f_T(T_n).$$

У свою чергу, трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), які навчаються на всіх курсах, T_n залежить від особливостей навчальних планів (обсягу аудиторної роботи, та її поділу на

лекційні, практичні, лабораторні заняття, числа курсових проектів і робіт тощо) і є функцією загальної кількості студентів, m_n , тобто:

$$T_n = g(m_n).$$

При цьому кожному значенню m_n відповідає певне значення T_n , а останньому – відповідне значення χ_n^T . Тобто залежність χ_n^T від m_n є складною функцією:

$$\chi_n^T = f(g(m_n)).$$

Таким чином, в обох методах розрахунку (виходячи з чисельності студентів безпосередньо і виходячи з трудомісткості навчальної роботи) кількість штатних посад науково-педагогічних працівників у кінцевому підсумку є функцією чисельності студентів. Але у першому випадку функція є простою і число ставок викладачів розраховується безпосередньо, а у другому функція є складною і при обчисленні кількості ставок використовується проміжна змінна – трудомісткість навчальної роботи. Взаємозв'язок між величинами, що визначають кількість штатних посад науково-педагогічних працівників за певним напрямом підготовки або спеціальністю при застосуванні обох методів розрахунку, ілюструється рис. 3.6.

Для кожного значення чисельності студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), розрахункова кількість штатних посад викладачів χ_n^T , необхідних для виконання навчальної роботи, яка має трудомісткість T_n , повинна бути не більшою, ніж гранична кількість штатних посад χ_n^H , що затверджуються вищому навчальному закладу Міністерством освіти і науки України згідно з нормативами [272]. Інакше буде мати місце нестача штатних посад науково-педагогічних працівників, які необхідні для забезпечення навчальної роботи зі студентами даного напрямку підготовки (спеціальності) у повному обсязі.

Таким чином, повинна виконуватися нерівність:

$$\chi_n^H \geq \chi_n^T$$

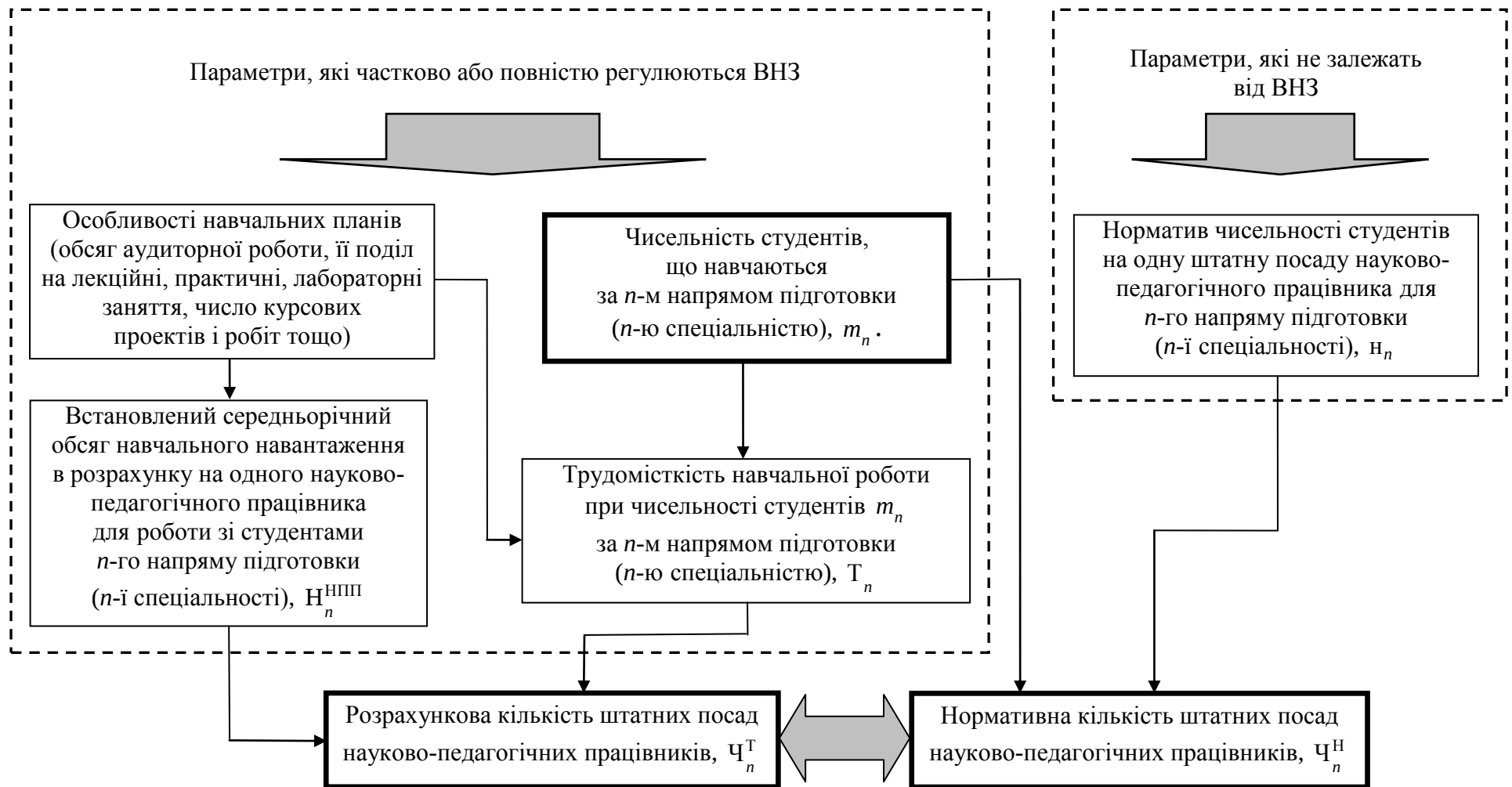


Рис. 3.6. Взаємозв'язок між величинами, що визначають кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідних для забезпечення навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) при застосуванні двох методів розрахунку (розроблено автором)

або

$$\frac{m_n}{H_n} \geq \frac{T_n}{H_n^{\text{НПП}}}.$$

Якщо даний вираз являє собою рівність, тобто

$$\mathbf{q}_n^H = \mathbf{q}_n^T$$

або

$$\frac{m_n}{H_n} = \frac{T_n}{H_n^{\text{НПП}}},$$

то кількість посад науково-педагогічних працівників, що встановлена виходячи з нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника $\mathbf{q}_n^H$, дорівнює кількості штатних посад, які достатні для повного виконання усього обсягу навчальної роботи, що має трудомісткість T_n , за умови, що середньорічний обсяг навчального навантаження викладачів, які працюють зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), становить $H_n^{\text{НПП}}$. У випадку будь-якого збільшення трудомісткості навчальної роботи або зменшення обсягу середньорічного навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника виникає нестача штатних посад, необхідних для виконання навчальної роботи.

Кількість посад викладачів, при якій виконується рівність $\mathbf{q}_n^H = \mathbf{q}_n^T$, можна назвати рівноважною. Відповідно, рівноважними можна назвати також кількість студентів, трудомісткість навчальної роботи та середньорічний обсяг навчальної роботи в розрахунку на одного викладача, при яких забезпечується дана рівність. Ця рівність лежить в основі інструментарію регулювання кількості штатних посад викладачів та величини витрат на оплату праці останніх. Пропонований інструментарій дозволяє вирішувати цілу низку задач, пов'язаних з аналізом витрат на оплату праці, пошуком резервів їх скорочення. Крім того, він має використовуватися для оптимізації величини фонду заробітної плати ВНЗ, визначення фінансових результатів від навчання студентів за окремими напрямами підготовки та спеціальностями,

математичного моделювання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника тощо.

У наведеній вище формулі ліва частина рівності $\frac{m_n}{H_n}$ показує граничну кількість посад науково-педагогічних працівників і береться незмінною. Аналіз величини $\frac{T_n}{H_{\text{нпп}}}$ дозволяє знайти прийнятне співвідношення між трудомісткістю навчальної роботи зі студентами розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності) і середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одного викладача.

У залежності від поставлених завдань розрахунки числа штатних посад викладачів, що припадають на певний напрям підготовки або спеціальність, можуть виконуватися по-різному. Визначальною при цьому є трудомісткість навчальної роботи зі студентами, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), T_n , яка може бути розрахована у різний спосіб.

По-перше, трудомісткість T_n може бути визначеною виходячи з передумови, що всі без винятку заняття зі студентами n -го напрямку підготовки або n -ї спеціальності у t -му році або впродовж усього періоду навчання проводяться окремо від студентів інших напрямів підготовки (спеціальностей).

По-друге, як T_n може бути прийнята фактична трудомісткість навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність). При цьому частина занять зі студентами даного напрямку підготовки (спеціальності) проводиться у спільних зі студентами інших напрямів підготовки (спеціальностей) лекційних потоках або зведених (навчальних) групах.

Для визначення фактичної трудомісткості навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність), по кожній дисципліні у кожному семестрі трудомісткість лекційних, практичних, семінарських занять, в яких беруть участь студенти різних напрямів підготовки або спеціальностей, розподіляється між останніми (більш докладно див. 4.2).

Якщо в останню формулу підставимо значення трудомісткості навчальної роботи T_n і врахуємо, що величина $\frac{m_n}{H_n}$ виражає нормативну кількість штатних посад науково-педагогічних працівників χ_n^H , то отримаємо:

$$\chi_n^H = \frac{m_n}{H_n} = \frac{T_n^L \times L_n + T_n^{np} \times Gr_n + \sum_{k=1}^K T_n^{lab} \times Pgr_n + T_n^{ct} \times m_n}{H_n^{HPP}}.$$

Цей вираз об'єднує всі основні трудові показники, якими ВНЗ оперують при управлінні кількістю штатних посад викладачів і трудовими процесами. Запропонована формула дає змогу обчислити показники, від яких залежить заробітна плата викладачів, а також цілу групу питомих трудових показників, що необхідні для проведення аналізу.

За своєю сутністю даний вираз являє собою економіко-математичну модель, що описує залежність кількості штатних посад викладачів від цілої низки величин. Для ВНЗ усі вони, крім нормативної кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, є змінними, хоча деякі, як буде показано нижче, мають певні обмеження. В залежності від вирішуваних завдань кожна з величин може виступати як аргумент. Найбільш часто ВНЗ доводиться вирішувати завдання, в яких змінною величиною вважається чисельність студентів.

Але і норматив кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника може розглядатися як змінна величина. Це відбувається, наприклад, при аналізі, змінах і коригуванні галузевої нормативної бази.

Дана модель є аналітичною та детермінованою. Вона показує, що розраховувачі величини знаходяться у функціональній залежності від певних змінних величин, які не мають імовірнісного характеру. Модель описує залежність між основними параметрами, які відображають модельований процес за допомогою алгебраїчних формул, що дозволяє в процесі розрахунків точно визначати шукані величини.

Розроблена економіко-математична модель основних трудових показників вищих навчальних закладів дає змогу здійснювати різноманітні розрахунки

щодо визначення кількості штатних посад викладачів. За її допомогою також можна вирішувати цілий комплекс завдань, пов'язаних із системою всіх основних трудових показників ВНЗ (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Деякі завдання, які дозволяє розв'язувати аналітична економіко-математична модель основних трудових показників ВНЗ (розроблено автором)

Ще раз відзначимо, що обчислення кількості штатних посад викладачів двома методами для різних напрямів підготовки та спеціальностей передбачають виконання великого обсягу трудомістких розрахунків. Як свідчить наш досвід, для окремих інститутів, філій, факультетів такі розрахунки можуть виконуватися вручну. Але навіть для окремих структурних підрозділів великого ВНЗ практичні розрахунки відзначаються не тільки високою трудомісткістю, але й складністю, що може призвести до значних помилок. Крім того, вони потребують збереження та швидкого пошуку великих масивів нормативної, довідкової та проміжної інформації. У зв'язку з цим для

виконання розрахунків та збереження різноманітної інформації повинна використовуватися обчислювальна техніка.

Також слід зауважити, що вирішення комплексу завдань, що стосуються управління заробітною платою у ВНЗ, особливо таких, як формування навчального навантаження та обчислення трудомісткості навчальної роботи, розподілення заробітної плати науково-педагогічних працівників між напрямками підготовки (спеціальностями), визначення фінансових результатів від навчання студентів за кожним (жною) з них тощо, без використання обчислювальної техніки взагалі неможливо. Тому для організації регулювання чисельності науково-педагогічних працівників, а також заробітної плати в цілому, вкрай важливого значення набуває розробка відповідного програмного забезпечення.

З метою автоматизації комплексу вирішуваних задач у Херсонській філії Національного університету кораблебудування під керівництвом автора розроблена і вже близько 10 років успішно використовується автоматизована система управління заробітною платою. Вона створена внаслідок подальшого розвитку автоматизованої системи формування навчального навантаження і розрахунку трудомісткості навчальної роботи, яка базується на системі управління базами даних Microsoft SQL Server 7.0 [175; 176]. Дана система сформована у 1996–1997 роках, і первісним її призначенням була лише автоматизація складання навчального навантаження та його розподілення між факультетами, кафедрами та науково-педагогічними працівниками. Але і після введення її в дію відбувалося постійне вдосконалення та нарощування даної системи.

Склад автоматизованої системи управління заробітною платою, взаємозв'язки системи з іншими функціональними системами управління ВНЗ і місце підсистеми «Розрахунок та аналіз кількості штатних посад науково-педагогічних працівників» представлені на рис. 3.8. Слід підкреслити, що, незважаючи на постійне практичне використання автоматизованої системи управління заробітною платою, усі її підсистеми постійно коригуються та розвиваються. Необхідність цього пов'язана з тим, що економічні процеси, які відбуваються у вищій школі, а також у бюджетній сфері

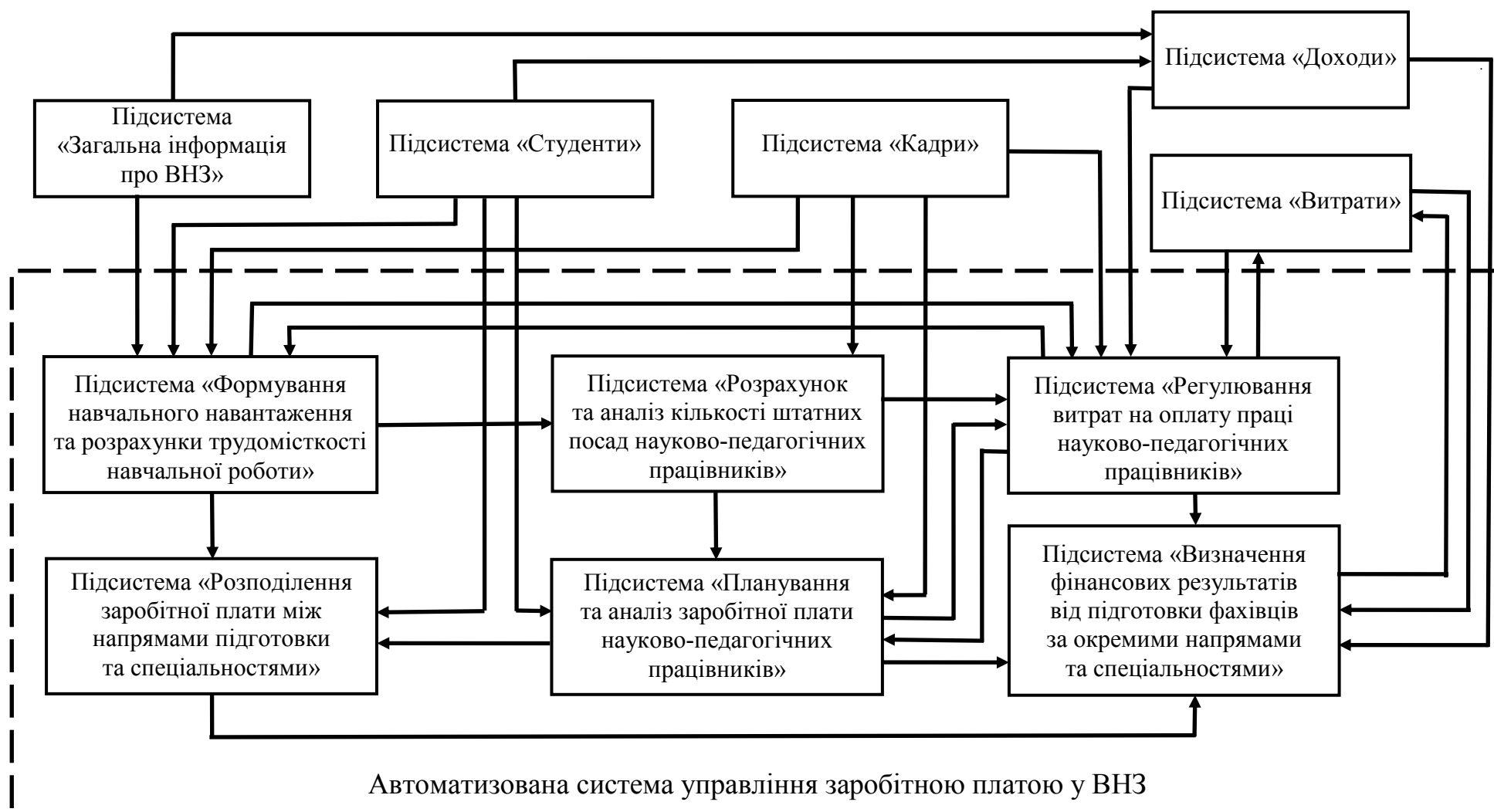


Рис. 3.8. Склад автоматизованої системи управління заробітною платою, її взаємозв'язки з іншими функціональними системами управління ВНЗ і місце підсистеми «Розрахунок та аналіз кількості штатних посад науково-педагогічних працівників» (розроблено автором)

й економіці України в цілому, ставлять нові завдання в галузі оплати праці ВНЗ. Можливість подальшого розвитку зумовлена відкритістю розробленої системи управління заробітною платою, яка має великі можливості для удосконалення та нарощування.

Запропонована аналітична економіко-математична модель основних трудових показників дає змогу сформувати на її базі інструментарій, який забезпечує регулювання чисельності науково-педагогічних працівників, визначення напрямів пошуку резервів їх скорочення, а головне – встановлення взаємної відповідності та прийнятної величини кожного з них.

Інструментом у загальновідомому сенсі називають знаряддя праці, за допомогою якого здійснюється вплив на предмет праці з метою зміни його стану [36, с. 400; 72, с. 668]. Разом з тим, в економіці у цей час поняття «інструмент» використовується і в іншому значенні. Наприклад, під фінансовими інструментами розуміють фінансові права та зобов'язання, що перебувають в обігу на ринку, передусім, у документальній формі, до яких відносять цінні папери, валюту, опціони тощо [72, с. 668]. Інструменти грошового ринку – це платіжні документи, депозитні вклади, фінансові кредити і т. д., за допомогою яких здійснюють операції з грошовими активами підприємства [84, с. 197].

Інструментами регулювання ринку називають заходи і важелі, що використовуються державою для забезпечення пропорційності та стабільності в економіці країни. До них відносять податки, банківські відсотки, цільові дотації та інвестиції, мінімальну заробітну плату тощо [72, с. 668]. В усіх цих поняттях спільним є те, що в будь-якому випадку вони означають засоби, за допомогою яких здійснюється свідомий цілеспрямований вплив на економічний стан певного об'єкту, процеси, що відбуваються, ситуацію, яка склалася тощо.

Під інструментами, за допомогою яких здійснюється регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, розуміється сукупність засобів, які можуть використовуватися в процесі регулювання. Вони повинні дозволяти швидко та точно виконувати різноманітні розрахунки,

пов'язані з обчисленням кількості штатних посад викладачів, обсягом їх навчального навантаження, трудомісткістю навчальної роботи і т. д., на їх основі здійснювати всебічний аналіз і забезпечувати прийняття обґрунтованих управлінських рішень, що стосуються кількості штатних посад викладачів, а також інших показників, які характеризують трудові процеси.

До складу інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників входить сукупність різномірних інструментів. На наш погляд, усі вони можуть бути об'єднані в чотири групи (рис. 3.9).



Рис. 3.9. Склад інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників (розроблено автором)

1. До першої групи включені інструменти для вимірювання параметрів процесів та явищ, які розглядаються в процесі управління чисельністю штатних посад науково-педагогічних працівників. Це показники, за допомогою яких дається кількісна характеристика стану, складу, використання науково-педагогічних працівників, а також різних, пов'язаних з ними, аспектів трудових процесів. До них належать такі показники, як число штатних посад викладачів, співвідношення між кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників і чисельністю студентів, середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного викладача, трудомісткість навчальної роботи ВНЗ та його окремих структурних підрозділів тощо.

2. Друга група – математичні інструменти – являють собою математичні формули, що характеризують взаємозв'язки та взаємозалежність між показниками. Вони дозволяють формалізувати уявлення про трудові процеси у ВНЗ, завантаження науково-педагогічних працівників, процедури формування заробітної плати тощо, здійснювати їх моделювання і забезпечувати прийняття відповідних управлінських рішень. Встановлення математичної залежності між трудовими показниками має велике значення і для аналізу й оцінки системи трудових показників. Лише у такому випадку можливо здійснювати науково обґрунтоване регулювання трудових процесів у ВНЗ. В основу математичного інструментарію покладена аналітична економіко-математична модель основних трудових показників ВНЗ.

3. Третю групу складають методичні інструменти, до яких належить комплекс методик, що регламентують розрахунки показників, пов'язаних із кількістю штатних посад викладачів, здійснення аналізу різноманітних процесів, які впливають на їх число, інтерпретацію результатів аналізу тощо. Вони також повинні містити методи узгодження трудових показників, положення, що регламентують порядок виконання розрахунків і збору, накопичення та зберігання необхідної інформації.

4. Програмні інструменти. Це може бути програмне забезпечення, яке спеціально розроблене з метою автоматизації вирішуваних завдань. Як показує досвід Херсонської філії Національного університету кораблебудування, дане програмне забезпечення може створюватися на основі системи управління базами даних. При цьому доцільно використовувати програмне забезпечення MS Excel, що є математичним додатком ОС Windows. Вибір MS Excel, який за своєю сутністю являє електронні таблиці, обумовлений доступністю даного програмного продукту, його відносною простотою і розповсюдженістю. Важливе значення також має те, що MS Excel дає змогу графічно ілюструвати складну об'ємну інформацію. Це дозволяє візуалізувати проміжні та кінцеві результати розрахунків і тим самим полегшити їх сприйняття та інтерпретацію.

3.4. Гармонізація системи основних трудових показників

Регулювання оплати праці повинно дозволяти вирішувати цілий комплекс соціально-економічних завдань, які стоять перед ВНЗ. Насамперед, це стосується підвищення якості освіти, що вимагає певних додаткових витрат праці викладачів. Велике значення для підвищення ефективності діяльності науково-педагогічних працівників має скорочення середньорічного обсягу навчального навантаження до 600 год. Але це призводить до залучення до навчального процесу додаткової кількості викладачів, що збільшує витрати на оплату праці. Необхідно також дотримуватися нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Крім того, часто виникає потреба в економії коштів, що вимагає оптимізації кількості штатних посад викладачів.

Таким чином, перед ВНЗ постає завдання гармонізації основних трудових показників, тобто забезпечення узгодженості та взаємної відповідності між ними. Мають бути знайдені такі параметри, за яких досягатиметься певна рівновага між показниками при одночасному забезпеченні прийнятної величини кожного. Гармонізація показників означатиме координацію трудових процесів, знаходження таких їх параметрів, за яких буде подоланий дисонанс і всі складові будуть урівноважені.

Гармонізація системи трудових показників у процесі регулювання оплати праці може досягатися за допомогою аналітичної економіко-математичної моделі основних трудових показників ВНЗ. При цьому найбільш складним завданням є скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, потреба в якому у ВНЗ виникає досить часто.

Необхідність у зменшенні числа викладачів, як уже зазначалося, може виникнути при погіршенні фінансового становища ВНЗ, особливо в умовах економічної кризи, коли коштів для забезпечення нормального функціонування та розвитку не вистачає. Завданням при цьому є економія витрат на оплату праці викладачів. Крім того, потреба у скороченні числа штатних посад

науково-педагогічних працівників може бути обумовлена тим, що їх розрахункова кількість, яка необхідна для забезпечення виконання навчальної роботи з планованою трудомісткістю, перевищує нормативну кількість. Така проблема звичайно виникає після розподілення навчального навантаження s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому між викладачами, коли виявляється, що розрахункова кількість штатних посад χ_{sz}^T , необхідна для виконання запланованого обсягу навчальної роботи, є недостатньою, оскільки вона більше за нормативну кількість штатних посад науково-педагогічних працівників χ_{sz}^H , тобто

$$\chi_{sz}^T > \chi_{sz}^H.$$

У такому випадку ВНЗ змушені зменшувати розрахункову кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, яка необхідна для кадрового забезпечення навчального процесу, до значення їх нормативної кількості χ_{sz}^H .

Як показано в п. 3.1, розрахункова кількість штатних посад науково-педагогічних працівників визначається за формулою:

$$\chi_{sz}^T = \frac{T_{sz}}{H_{sz}^{HIII}}.$$

З цієї формули видно, що скорочення числа штатних посад χ_{sz}^T може досягатися за рахунок:

- зменшення трудомісткості навчальної роботи;
- збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача.

Більш простим варіантом зменшення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників є збільшення планованого середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду по кожному напрямку підготовки та спеціальності або в цілому по ВНЗ чи його окремому

структурному підрозділу. Слід зауважити, що остаточне встановлення показника середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду, як правило, здійснюється одночасно з розподіленням навчального навантаження.

Для забезпечення у z -му навчальному році рівності між розрахунковим числом штатних посад науково-педагогічних працівників, які проводитимуть заняття зі студентами n -го напрямку підготовки або спеціальності, $\mathcal{C}_{nz}^T$ та їх нормативною кількістю $\mathcal{C}_{nz}^H$ фактичний обсяг середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача має дорівнювати:

$$H_{\text{рівн } nz}^{\text{НПП}} = \frac{T_{nz}}{\mathcal{C}_{nz}^H},$$

де $H_{\text{рівн } nz}^{\text{НПП}}$ – середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, встановлення якого дозволяє забезпечити рівність між розрахунковим числом штатних посад науково-педагогічних працівників, що проводять заняття зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), $\mathcal{C}_{nz}^T$ та їх нормативною (граничною) кількістю $\mathcal{C}_{nz}^H$ у z -му навчальному році, год. / штатна посада.

Може виявитися, що величина планованого обсягу середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача не дозволяє зменшити розрахункове число штатних посад науково-педагогічних працівників $\mathcal{C}_{sz}^T$ до значення їх граничної кількості $\mathcal{C}_{sz}^H$. Така ситуація можлива у випадку, коли базовий обсяг середньорічного навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника є з великим і його подальше збільшення є неможливим або недоцільним. Це може відбутися у випадках, коли розраховане значення $H_{sz}^{\text{НПП}}$:

– перевищує максимально допустиме значення, яке становить 600 (900) год. або дорівнює йому;

— є занадто великим для якісного виконання запланованої методичної, наукової, організаційної роботи тощо.

Крім того, може виявитися, що збільшення N_{sz}^{HPP} хоча і скорочує число штатних посад науково-педагогічних працівників, але не забезпечує досягнення ним значення $\mathcal{C}_{sz}^H$.

У випадках, коли величини нормативної або прийнятої для ВНЗ чисельності штатних посад за рахунок збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача досягти неможливо, виникає необхідність у скороченні трудомісткості навчальної роботи. Для визначення величини, на яку слід знизити трудомісткість для отримання бажаного результату, можливі два варіанти:

— скорочення розрахункової кількості штатних посад $\mathcal{C}_{nz}^T$ до їх граничної величини $\mathcal{C}_{nz}^H$ досягається тільки за рахунок зниження трудомісткості навчальної роботи;

— зменшення кількості розрахункових штатних посад викладачів $\mathcal{C}_{nz}^T$ частково забезпечується підвищенням обсягу середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача, а частково — скороченням загальної планованої трудомісткості навчальної роботи.

У першому варіанті зменшення розрахункової кількості штатних посад викладачів обсяг середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду не змінюється і залишається на рівні величини, встановленої при першому розподіленні навчального навантаження. Трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) T_{nz} , що була розрахована в процесі формування навчального навантаження, повинна бути зменшеною до величини нормативної трудомісткості, яка відображає кількість годин (трудомісткість навчальної роботи), які можуть відпрацювати науково-педагогічні працівники, що обіймають нормативне число штатних посад $\mathcal{C}_{nz}^H$,

при встановленому обсязі середньорічного навчального навантаження на одного викладача. Вона дорівнює:

$$T_{nz}^H = H_{nz}^{HPP} \times \varphi_{nz}^H.$$

Для досягнення нормативного значення кількості штатних посад величина, на яку необхідно зменшити плановану трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) T_{nz} , що була розрахована в процесі формування навчального навантаження, дорівнює:

$$\Delta T_{nz} = T_{nz} - T_{nz}^H = T_{nz} - H_{nz}^{HPP} \times \varphi_{nz}^H,$$

або

$$\Delta T_{nz} = T_{nz} - H_{nz}^{HPP} \times \frac{m_n}{H_n},$$

де ΔT_{nz} – величина, на яку необхідно зменшити плановану трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності) T_{nz} , розраховану в процесі формування навчального навантаження, для досягнення нормативного значення кількості штатних посад викладачів при незмінному середньорічному обсязі навчального навантаження на одного викладача, год.; T_{nz}^H – нормативна трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності), год.

Другий варіант скорочення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників до їх нормативного значення є комбінованим. Він передбачає певне збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача при одночасному зменшенні загальної планованої трудомісткості навчальної роботи. Збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача з H_{nz}^{HPP} до $H_{36\,nz}^{HPP}$ дає змогу викладачам, чисельність яких відповідає їх нормативному значенню φ_{nz}^H , відпрацювати додаткову навчальну роботу, трудомісткість якої дорівнює:

$$\Delta T_{nz}^{HPP} = (H_{36\,nz}^{HPP} - H_{nz}^{HPP}) \times \varphi_{nz}^H,$$

де $\Delta T_{nz}^{\text{НПП}}$ – трудомісткість додаткової навчальної роботи, яку в z -му навчальному році відпрацьовуватимуть зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності) науково-педагогічні працівники, чисельність яких відповідає їх нормативному значенню $\text{Ч}_{nz}^{\text{Н}}$, за рахунок збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача з $\text{H}_{nz}^{\text{НПП}}$ до $\text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}}$, год.;

$\text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}}$ – середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника після його збільшення з метою наближення трудомісткості навчальної роботи до її нормативного значення, год. / штатна посада.

Для досягнення нормативної кількості штатних посад науково-педагогічних працівників після збільшення середньорічного обсягу їх навчального навантаження необхідно додатково скоротити трудомісткість навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності) T_{nz} на величину

$$\begin{aligned}\Delta T_{nz}^{\text{T}} &= T_{nz} - \Delta T_{nz}^{\text{НПП}} - T_{nz}^{\text{Н}} = T_{nz} - (\text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}} - \text{H}_{nz}^{\text{НПП}}) \times \text{Ч}_{nz}^{\text{Н}} - \text{H}_{nz}^{\text{НПП}} \times \text{Ч}_{nz}^{\text{Н}} = \\ &= T_{nz} - \text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}} \times \text{Ч}_{nz}^{\text{Н}} = T_{nz} - \text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}} \times \frac{m_n}{H_n},\end{aligned}$$

де ΔT_{nz}^{T} – додаткове скорочення трудомісткості навчальної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності) у z -му навчальному році після збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача з метою надання трудомісткості навчальної роботи її нормативного значення, год.

Таким чином, величина додаткового зменшення трудомісткості навчальної роботи визначається як різниця між трудомісткістю навчальної роботи, яка повинна виконуватися для забезпечення навчання студентів за n -м напрямом підготовки (спеціальністю) на всіх курсах згідно з діючими навчальними планами напрямів підготовки (спеціальностей) та робочими навчальними програмами дисциплін, і трудомісткістю навчальної роботи, яка виконується нормативною чисельністю викладачів $\text{Ч}_{nz}^{\text{Н}}$ при збільшеному середньорічному обсязі навчального навантаження $\text{H}_{\text{зб } nz}^{\text{НПП}}$.

Рівність між розрахунковою та нормативною кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ може бути досягнута, якщо кількість штатних посад викладачів, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, відповідає нормативній. На практиці така ситуація є малоймовірною, оскільки для цього необхідне встановлення різного середньорічного обсягу навчального навантаження за напрямками підготовки та спеціальностями, що у переважній більшості випадків викликає непотрібні складнощі. Тому для скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників слід збільшувати середньорічний обсяг навчального навантаження по ВНЗ або його окремому структурному підрозділу N_{nz}^{HPP} до прийнятного розміру, а потім за рахунок скорочення трудомісткості навчальної роботи, що припадає на кожний напрям підготовки або спеціальність, зменшувати кількість штатних посад науково-педагогічних працівників до необхідної величини.

ВНЗ, обираючи варіанти зменшення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників (шляхом збільшення обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача, за рахунок скорочення трудомісткості навчальної роботи, або комбінований варіант), повинен враховувати, що більш простим є збільшення величини середньорічного навчального навантаження на одного викладача. Разом з тим, як уже зазначалося, це не завжди доцільно, а у певних випадках – і неможливо. Так само існують певні недоліки і при зменшенні трудомісткості навчальної роботи.

Таким чином, часто перед ВНЗ постає завдання гармонізації обсягу середньорічного навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника і величини трудомісткості навчальної роботи, яка забезпечуватиме підготовку фахівців. Для цього їх треба розглядати за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, за якими передбачається зменшувати розрахункову кількість штатних посад науково-педагогічних працівників.

Аналіз зручно здійснювати за допомогою графіка, який відображає співвідношення між трудомісткістю навчальної роботи та обсягом

середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, що формується для розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності. На рис. 3.10, як приклад, наведена сім'я прямих, побудованих для різних значень кількості студентів (20, 30, 40, 50 і 60 осіб), що навчаються за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»). Зазначимо, що в дійсності для кожного напрямку підготовки та спеціальності виходячи з фактичної кількості студентів будується лише одна пряма.

Кожна пряма для певного значення аргументу (середньорічного навчального навантаження на одного викладача) показує трудомісткість навчальної роботи, яку не можна перевищувати. Інакше нормативної кількості штатних посад для повного виконання запланованої навчальної роботи буде недостатньо.

Даний графік за своєю суттю є графіком нормативної трудомісткості навчальної роботи. Зрозуміло, що підвищення обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача дає змогу відпрацьовувати навчальну роботу більшої трудомісткості. При цьому чим більше студентів навчається за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю, тим більшим є значення нормативної трудомісткості, оскільки на більшу чисельність студентів за нормативами виділяється більша кількість штатних посад викладачів.

Графік показує максимально можливу трудомісткість навчальної роботи, яка може бути виконана викладачами, що обіймають нормативну кількість штатних посад при визначеній величині обсягу середньорічного навчального навантаження. Наприклад, якщо обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду викладача встановлений у розмірі 800 годин, то максимальна трудомісткість навчальної роботи з 30 студентами, що навчаються за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»), становить 8727 годин (рис. 3.10).

Порівнюючи нормативну трудомісткість навчальної роботи, розраховану для фактичної кількості студентів, що навчаються за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю T_n^H , із запланованою трудомісткістю $T_n^{пл}$, можна

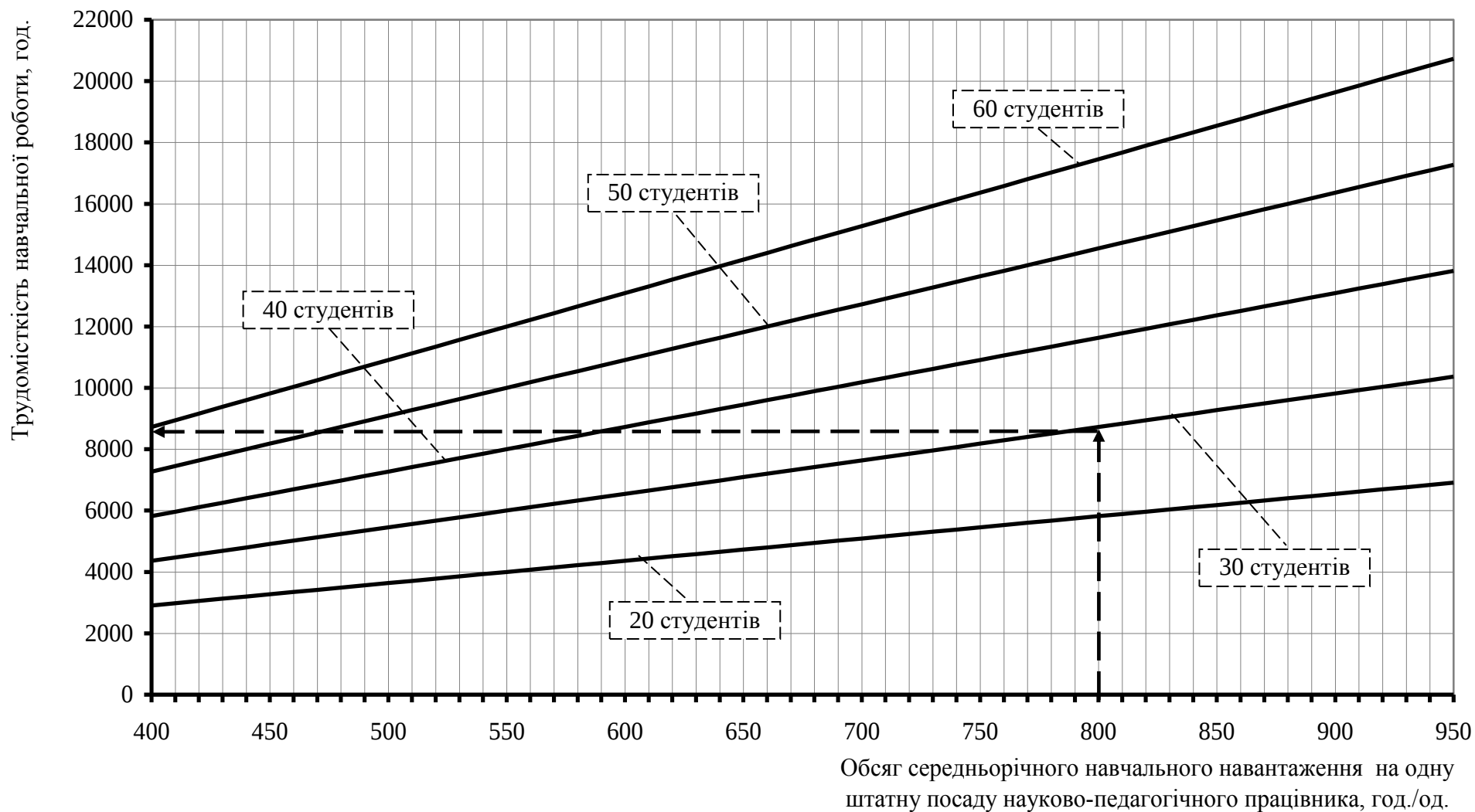


Рис. 3.10. Залежність між обсягом середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та трудомісткістю навчальної роботи за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» для спеціальності «Суднові енергетичні установки та устаткування» (побудовано автором)

визначити, на яку величину необхідно зменшити останню при обраному обсязі середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача.

Для більшої зручності доцільно будувати графік залежності величини зменшення запланованої трудомісткості навчальної роботи $T_n^{\text{пл}}$ від обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача (рис. 3.11). Зменшення трудомісткості на цю величину дозволяє скоротити розрахункове число штатних посад викладачів до їх граничної кількості.

Певна точка на кожній прямій відповідає обраному значенню обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача та величині, на яку необхідно скоротити заплановану трудомісткість навчальної роботи, для того щоб кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, які забезпечуватимуть навчальний процес, відповідала їх нормативній чисельності. Точка перетину прямої з віссю абсцис показує, яким має бути обсяг навчального навантаження на одного викладача, для того щоб не довелося зменшувати трудомісткість навчальної роботи.

Наприклад, з рис. 3.11 видно, що у випадку, коли за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування») навчається 20 студентів, при використанні навчального плану та робочих програм дисциплін, виходячи з яких розраховується трудомісткість навчальної роботи, і максимальному обсязі середньорічного навчального навантаження на одного викладача (900 год.) трудомісткість навчальної роботи необхідно зменшити на 736 год. При зниженні обсягу середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача до 600 год. трудомісткість навчальної роботи повинна бути скороченою на 2918 год. (рис. 3.11).

У випадку, якщо, наприклад, за даним напрямом підготовки навчається 40 студентів, то для забезпечення навчального процесу викладачами, що обіймають штатні посади, число яких дорівнює їх граничній кількості, в залежності від обсягу середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду

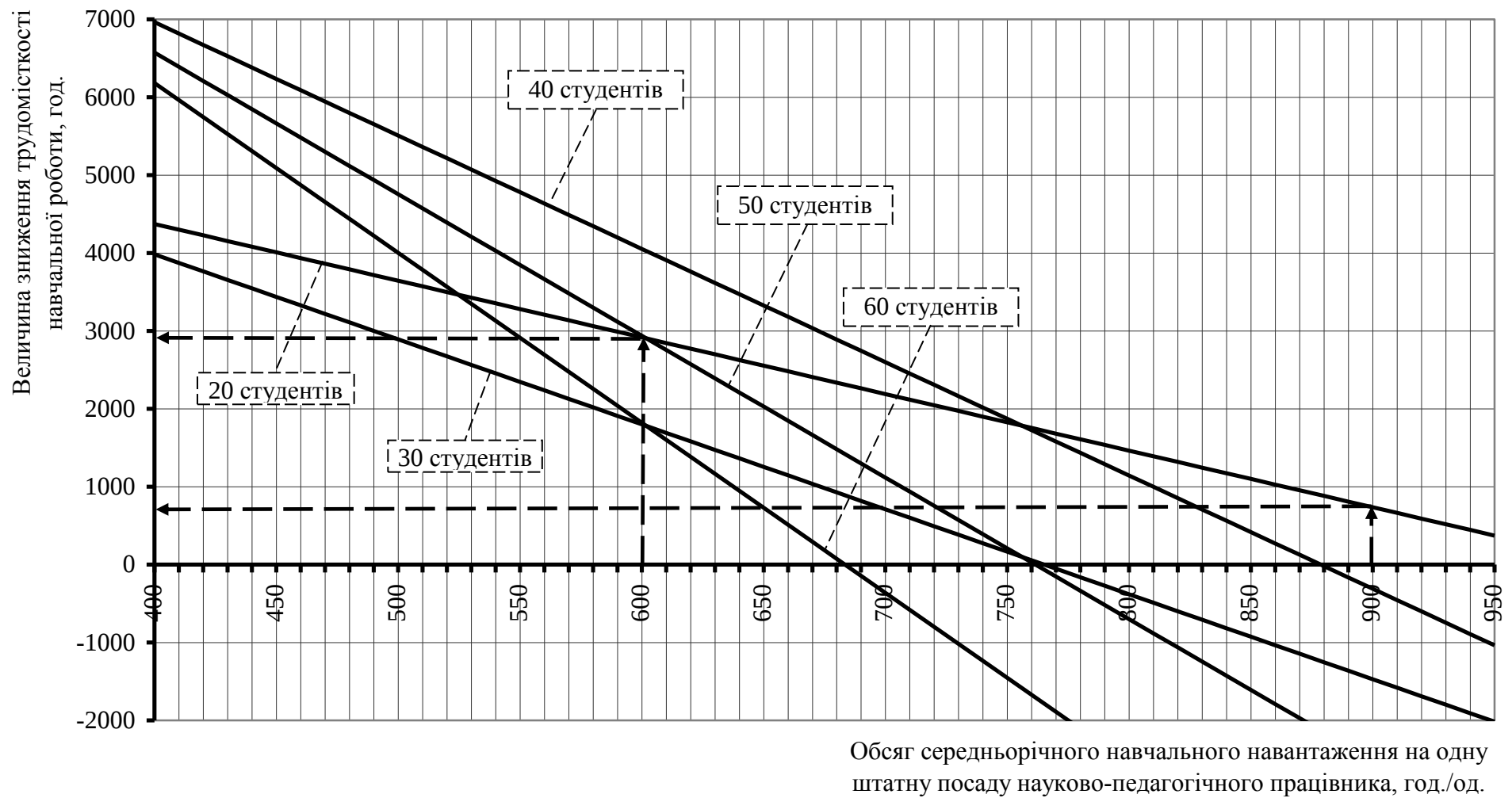


Рис. 3.11. Залежність між обсягом середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та величиною зниження трудомісткості навчальної роботи за напрямом підготовки 6.051201 «Кораблі та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування») (побудовано автором)

науково-педагогічного працівника трудомісткість навчальної роботи необхідно зменшити на величину, яка розрахована в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Значення величин зниження трудомісткості навчальної роботи, при яких кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, що забезпечуватимуть навчальний процес, відповідає їх нормативній кількості (чисельність студентів 40 осіб) при різних обсягах середньорічного навчального навантаження на одного викладача (розраховано автором)

Обсяг середньорічного навчального навантаження на одного викладача	900	850	800	750	700	650	600
Величина зменшення трудомісткості навчальної роботи, яка забезпечує досягнення нормативної кількості штатних посад науково-педагогічних працівників	-310	417	1145	1872	2599	3326	4054

З таблиці видно, що при максимальному обсязі середньорічного навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника (900 годин) величина трудомісткості навчальної роботи здобуває від'ємне значення. Це означає, що при даному обсязі навантаження трудомісткість навчальної роботи може бути збільшеною на 310 годин. Для того, щоб середньорічний обсяг навчального навантаження на одного викладача становив, наприклад, 800 год., за розглядуваних умов трудомісткість навчальної роботи необхідно зменшити на 1145 год. Якщо ж обсяг середньорічного навчального навантаження становить 878 годин на одного викладача, то число штатних посад, яке дозволить забезпечити повне виконання навчальної роботи, дорівнює граничній кількості (див. рис. 3.11).

За рахунок зменшення числа штатних посад науково-педагогічних працівників, що задіяні у навчальному процесі по кожному напрямку підготовки та спеціальності, до нормативної величини загальна розрахункова кількість штатних посад по ВНЗ або його структурному підрозділі може бути приведена у повну відповідність до числа штатних посад, що затверджується Міністерством освіти і науки України. Але у практичній діяльності за одними напрямами підготовки та спеціальностями у ВНЗ має місце нестача штатних посад викладачів, а за іншими – надлишок. Тому сумарне розрахункове число штатних

посад науково-педагогічних працівників може виявитися і більшим і меншим за їх граничну (нормативну) кількість.

ВНЗ, як правило, не мають змоги встановлювати реальну кількість штатних посад, що припадає на той чи інший напрям підготовки або спеціальність, оскільки не мають необхідного для цього інструментарію. У зв'язку з цим на практиці зменшення кількості штатних посад у переважній більшості випадків здійснюється без належного обґрунтування. Вирішальним при цьому є не результати аналізу кількості штатних посад викладачів, що припадають на певні напрями підготовки та спеціальності, а чисельний склад кафедр. Нерідко головним при виборі варіантів скорочення розрахункового числа штатних посад викладачів у ВНЗ стає авторитет завідуючого кафедрою, його стосунки з особами, що приймають рішення, випадкові чинники.

Визначення напрямів підготовки та спеціальностей, за якими число штатних посад викладачів слід зменшувати в першу чергу, у випадках, коли розрахункова кількість штатних посад по ВНЗ перевищує граничну, повинно здійснюватися на основі аналізу розбіжностей між ними. При цьому, для підвищення наочності, як уже зазначалося, доцільно будувати відповідні графіки. Визначення та реалізація резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників повинні здійснюватися, в першу чергу, за тими напрямками підготовки та спеціальностями, за якими розбіжності між розрахунковою та нормативною чисельністю штатних посад є максимальними.

Наведені методи розрахунків величини показників, що дозволяють забезпечити гармонізацію основних трудових показників ВНЗ, повинні використовуватися в процесі формування навчального навантаження, розрахунків трудомісткості навчальної роботи і планування чисельності викладачів. При цьому передбачається виконання таких основних процедур:

- розрахунок граничної (нормативної) кількості штатних посад відповідно до фактичної чисельності студентів, що навчаються за кожною формою навчання і кожним напрямом підготовки та спеціальністю, а також

фактичної кількості осіб, які навчаються за іншими програмами навчання, які не належать до підготовки бакалаврів, спеціалістів та магістрів:

- формування навчального навантаження на планований рік, що охоплює навчальну роботу за кожною формою навчання і кожним напрямом підготовки та спеціальністю, за іншими програмами навчання, які не належать до підготовки бакалаврів, спеціалістів та магістрів;

- встановлення обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача;

- розподіл навчального навантаження в розрізі навчальних дисциплін між окремими кафедрами згідно з їх профілем;

- розподіл навчального навантаження за дисциплінами та окремими видами навчальної роботи між науково-педагогічними працівниками кафедр;

- обчислення загальної (розрахункової) кількості штатних посад викладачів, які необхідні для виконання запланованої навчальної роботи в повному обсязі;

- зіставлення розрахункової кількості штатних посад викладачів з їх граничною кількістю;

- прийняття рішення про зменшення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників;

- аналіз обсягу середньорічного навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника і встановлення (якщо це можливо) його нового (підвищеного) розміру;

- перерозподіл навчального навантаження за дисциплінами та окремими видами навчальної роботи між науково-педагогічними працівниками кафедр з урахуванням збільшення обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача;

- обчислення нової розрахункової кількості штатних посад викладачів, з урахуванням збільшення обсягу середньорічного навчального навантаження на одного викладача;

- зіставлення нової розрахункової кількості штатних посад викладачів з їх граничною кількістю;

- прийняття рішення про подальше зменшення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників;
- розрахунок величини зменшення загальної трудомісткості навчальної роботи s-го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому;
- визначення напрямів підготовки та спеціальностей, за якими трудомісткість навчальної роботи повинна скорочуватися в першу чергу;
- зменшення трудомісткості навчальної роботи за обраними напрямами підготовки та спеціальностями і т. д.

Таким чином, для гармонізації трудових показників, потреба в якій виникає у різних випадках, можуть використовуватися декілька способів. Найбільш прийнятний з них полягає в регулюванні кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, яке здійснюється за рахунок зміни трудомісткості навчальної роботи та числа і структури навчальних угруповань студентів.

3.5. Оцінка заходів з гармонізації системи трудових показників

У процесі регулювання оплати праці в системі основних трудових показників ВНЗ з метою їх гармонізації розробляються певні заходи, які пов'язані з практичною реалізацією резервів, розглянутих у п. 3.4. Для реалізації того чи іншого резерву слід розрахувати, передусім, кількісні значення показників, які змінюються внаслідок використання даного резерву. Якщо результати розрахунків показують, що мета може бути досягнута, то усім показникам надаються визначені значення і вони вважаються плановими й обов'язковими для виконання.

Для визначення, які саме значення повинні приймати величини, що підлягають змінам унаслідок використання тих чи інших резервів, необхідно застосовувати певні методи розрахунків. Їх вибір визначається тим, яка група резервів реалізується. Як показано вище, найбільш простим шляхом скорочення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників є збільшення планованого середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Кількість штатних посад викладачів, яка вивільнюється при цьому, дорівнює:

$$\Delta\text{Ч}_{s z}^{\text{НПП}} = \frac{T_{s z}}{H_{s z}^{\text{НПП}}} - \frac{T_{s z}}{H_{36 s z}^{\text{НПП}}},$$

де $\Delta\text{Ч}_{s z}^{\text{НПП}}$ – зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників s -го підрозділу або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році внаслідок підвищення середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача, од.;

$H_{s z}^{\text{НПП}}$ і $H_{36 s z}^{\text{НПП}}$ – середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника s -го підрозділу або ВНЗ у цілому, встановлений у z -му навчальному році, відповідно, до і після збільшення, год. / штатна посада.

Якщо, з певних причин, як показано в п. 3.4, величину нормативної або прийнятної для ВНЗ чисельності штатних посад за рахунок збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача досягти неможливо, виникає необхідність у скороченні трудомісткості навчальної роботи. У такому випадку економія штатних посад науково-педагогічних працівників становить:

$$\Delta\text{Ч}_{s z}^{\text{T}} = \frac{T_{s z}}{H_{s z}^{\text{НПП}}} - \frac{T_{\text{змен } s z}}{H_{s z}^{\text{НПП}}} = \frac{\Delta T_{s z}}{H_{s z}^{\text{НПП}}},$$

де $\Delta\text{Ч}_{s z}^{\text{T}}$ – скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників за рахунок зменшення трудомісткості навчальної роботи s -го підрозділу або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році, од.;

$T_{\text{змен } s z}$ – трудомісткість навчальної роботи s -го підрозділу або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році, яка зменшена з метою скорочення числа штатних посад науково-педагогічних працівників, год.;

$\Delta T_{s z}$ – величина зменшення трудомісткості навчальної роботи s -го підрозділу або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році з метою скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, год.

При одночасному підвищенні середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача і зменшенні трудомісткості навчальної роботи кількість штатних посад викладачів, що вивільнюється, розраховується за формулою:

$$\Delta\text{Ч}_{sz}^{\text{одн}} = \frac{T_{sz}}{H_{sz}^{\text{НПП}}} - \frac{T_{\text{змен } sz}}{H_{\text{зб } sz}^{\text{НПП}}},$$

де $\Delta\text{Ч}_{sz}^{\text{одн}}$ – зменшення кількості штатних посад викладачів при одночасному збільшенні середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача та скороченні трудомісткості навчальної роботи s -го факультету, інституту, філії або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році, од.

При зменшенні трудомісткості навчальної роботи на величину ΔT_{sz} остання обчислюється як сума величин зменшення трудомісткості навчальної роботи за усіма впроваджуваними заходами, тобто

$$\Delta T_{sz} = \sum_{l=1}^L \Delta T_{lsz},$$

де ΔT_{lsz} – зниження трудомісткості навчальної роботи s -го підрозділу або ВНЗ у цілому в z -му навчальному році, що обумовлене реалізацією l -го заходу, год.; L – кількість заходів зі зниження трудомісткості навчальної роботи s -го підрозділу або ВНЗ у цілому, впроваджених (запланованих) у z -му навчальному році з метою скорочення числа штатних посад науково-педагогічних працівників.

Скорочення трудомісткості навчальної роботи може бути досягнуто різними шляхами. Для їх визначення розглянемо процес формування трудомісткості навчальної роботи.

Увесь навчальний процес складається з вивчення студентами низки дисциплін. Трудомісткість викладання кожної з них у загальному випадку можна представити таким чином (рис. 3.12):

Як видно з рисунка, трудомісткість навчальної роботи науково-педагогічних працівників з викладання окремої дисципліни студентам, що навчаються за певним напрямом підготовки або спеціальністю, залежить від різних



Рис. 3.12. Формування трудомісткості навчальної роботи науково-педагогічних працівників з викладання окремої дисципліни студентам, що навчаються за певним напрямом підготовки або спеціальністю (розроблено автором)

складових. Передусім – це трудомісткість аудиторних занять, що проводяться з різними навчальними угрупованнями студентів. До них належать трудомісткість лекційних, практичних, лабораторних і семінарських занять, проведення консультацій, індивідуальних занять, керівництво навчальною та виробничою практиками. Трудомісткість проведення кожного з перелічених видів занять по кожній дисципліні визначається двома чинниками. Перший – кількість годин, відведених на здійснення кожного виду навчальної роботи. Другий – число навчальних угруповань студентів даного напрямку підготовки або спеціальності, з якими виконується кожний вид навчальної роботи. Число навчальних угруповань, що належать до одного напрямку підготовки або спеціальності, визначається чисельністю студентів, які навчаються за цим напрямом (спеціальністю).

Трудомісткість навчальної роботи за кожною дисципліною, а відповідно, і трудомісткість усієї аудиторної роботи, яка проводиться з різними навчальними угрупованнями студентів, залежить також від числа видів навчальної роботи, які передбачені робочою програмою даної дисципліни.

Як уже зазначалося, частина аудиторних занять проводиться з навчальними угрупованнями студентів різних напрямів підготовки та спеціальностей одночасно. У такому випадку трудомісткість кожного виду навчальної роботи повинна розподілятися між усіма напрямами підготовки або спеціальностями, студенти яких виконують даний вид навчальної роботи.

Загальна трудомісткість навчальної роботи по факультету, інституту та ВНЗ за інших рівних умов буде тим меншою, чим менше буде створено навчальних угруповань, з якими проводитиметься кожний вид занять з кожної дисципліни. Для скорочення трудомісткості навчальної роботи необхідно об'єднувати максимальну кількість навчальних угруповань, включаючи до їх складу максимально можливе число студентів, що навчаються за різними напрямами підготовки та спеціальностями. Головними обмеженнями при цьому є необхідність обов'язкового забезпечення якості навчання та число посадкових місць в аудиторіях.

Разом з тим, частина дисциплін, особливо тих, що входять до циклу професійної підготовки, вивчається студентами лише декількох, а досить часто – одно-

го напряму підготовки або спеціальності. Особливо складно об'єднувати студентів у спільні навчальні угруповання, коли навчання здійснюються за напрямами підготовки та спеціальностями різних галузей знань. Тому частина занять все одно буде проводитися зі студентами тільки одного напряму чи спеціальності.

Створення умов для об'єднання студентів, що навчаються за різними галузями знань, напрямами підготовки та спеціальностями, у спільні навчальні угруповання вимагає попереднього проведення уніфікації навчальних планів та робочих програм дисциплін (більш докладно див. [181; 191; 192]). Уніфікація є необхідною передумовою формування спільних навчальних угруповань студентів, і її ступінь (узгодженість) навчальних планів та робочих програм дисциплін у підсумку визначає величину трудомісткості навчальної роботи.

Таким чином, кількість навчальних угруповань залежить, по-перше, від чисельності студентів, які навчаються за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, по-друге – від числа галузей знань, напрямів підготовки та спеціальностей, за якими здійснюється навчання студентів, і по-третє – від ступеня уніфікації навчальних планів та робочих програм дисциплін.

Крім того, на трудомісткість навчальної роботи викладачів з будь-якої дисципліни чисельність студентів впливає також унаслідок того, що з кожним із них необхідно проводити певні види навчальних занять і контрольних заходів, норми часу на які встановлені в розрахунку на одного студента. Це проведення підсумкової атестації із залікового кредиту; керівництво та приймання індивідуальних завдань; перевірка контрольних робіт; проведення підсумкового модульного контролю, семестрових і державних екзаменів; керівництво і проведення захисту дипломних проектів і робіт.

Трудомісткість аудиторних занять, що залежить від кількості годин, відведених на кожен вид навчальної роботи, числа видів навчальної роботи та рівня уніфікації (узгодженості) навчальних планів і робочих програм дисциплін, характеризує ступінь напруженості навчальних планів. Під напруженістю навчального плану слід розуміти такі його властивості, які обумовлюють формування великої або підвищеної трудомісткості навчальної

роботи. В монографії [193, с. 443–448] автором показано, що на напруженість навчальних планів впливає не стільки обсяг годин, передбачений для викладання певної дисципліни, скільки розподіл годин між різними видами навчальної роботи, а також число лабораторних, контрольних, модульних, тестових робіт та індивідуальних завдань для студентів.

Основні чинники, що впливають на трудомісткість навчальної роботи ВНЗ, у дещо спрощеному вигляді наведені на рис. 3.13.

Наведені на рисунку чинники та порядок формування навчального навантаження є основою для визначення резервів зменшення трудомісткості навчальної роботи ВНЗ. Усі вони можуть бути поділені на дві групи. Перша – зменшення трудомісткості навчальної роботи науково-педагогічних працівників за рахунок скорочення обсягів аудиторних занять, а також структури навчальної роботи студентів, що відображається у робочих навчальних планах та у робочих навчальних програмах дисциплін. До цієї групи належать такі резерви:

1. Безпосереднє скорочення обсягу аудиторної роботи за рахунок зменшення числа годин на проведення лекційних, практичних, лабораторних та інших видів занять. Але практичній реалізації цього резерву перешкоджає те, що час на проведення аудиторних занять вже є достатньо обмеженим. У зв'язку з тим, що зменшення часу аудиторних занять відбулося неодноразово, їх подальше скорочення виглядає проблематичним. Є побоювання, що це призведе до погіршення якості підготовки фахівців, оскільки досить важко підмінити будь-якою самостійною або індивідуальною роботою безпосереднє спілкування студентів з науково-педагогічними працівниками.

2. Зміна структури аудиторних занять. Норми часу на лекційні, семінарські, практичні та лабораторні роботи однакові (1 год. за одну академічну годину). Але встановлені ці норми на різні навчальні угруповання студентів (на лекційний потік, академічну групу, підгрупу). При заміні одних занять на інші навчальний час студентів не змінюється, але може досягатися скорочення трудомісткості аудиторної роботи викладачів. Наприклад, заміна лабораторних занять практичними дає змогу працювати з повною академічною групою студентів

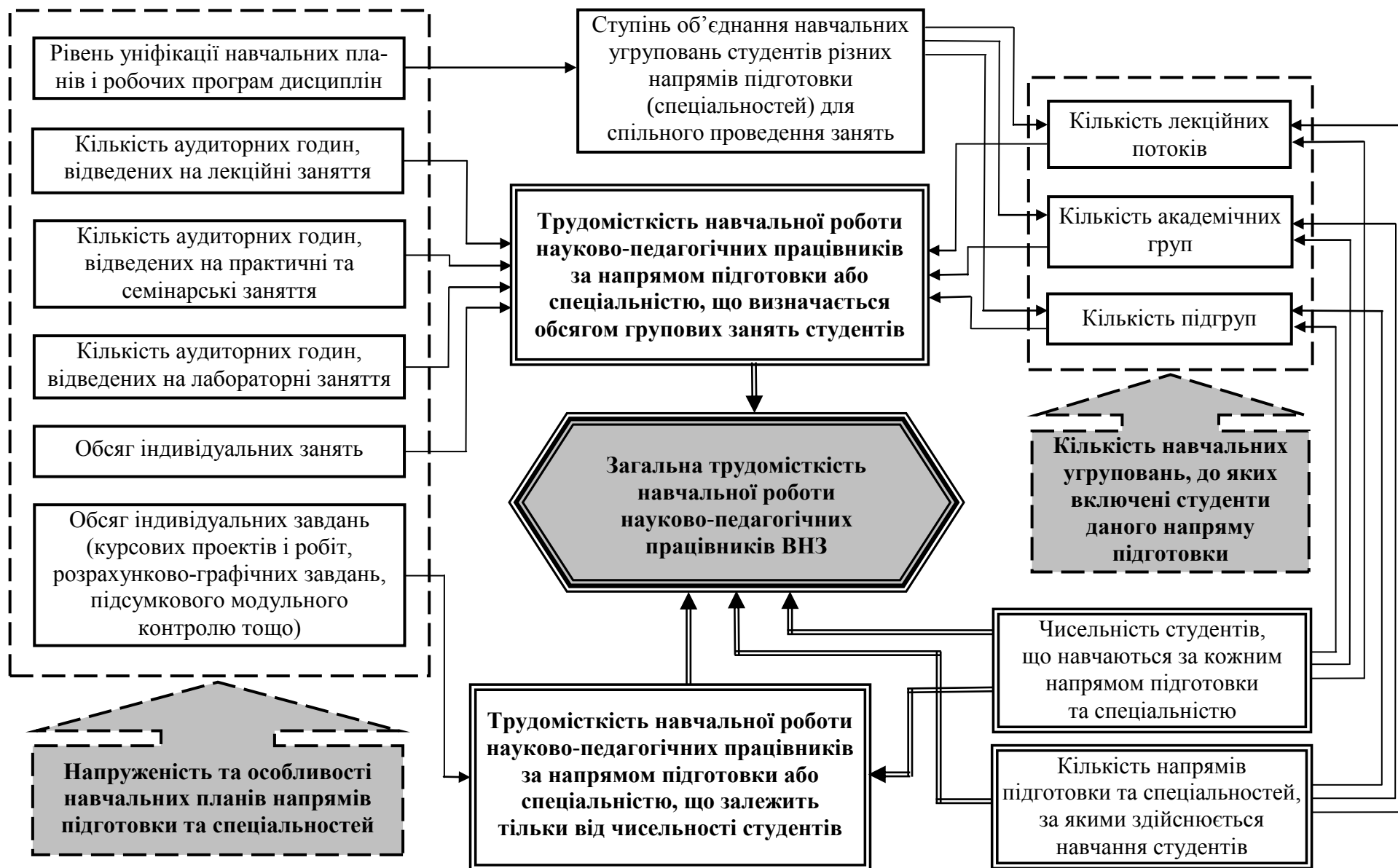


Рис. 3.13. Основні чинники, що впливають на трудомісткість навчальної роботи ВНЗ (розроблено автором)

замість проведення занять з двома підгрупами. Зрозуміло, що при такому коригуванні навчального плану та робочих навчальних програм дисциплін особливої уваги слід звертати на забезпечення належної якості підготовки фахівців.

3. Введення видів навчальної роботи та форм контролю, на які встановлені менші норми часу. Даний підхід може реалізовуватися за рахунок відмови від курсових проектів або робіт і заміни їх практичними заняттями, контрольними роботами тощо. Це дозволяє, зберігаючи загальний обсяг індивідуальної та самостійної роботи студентів, скоротити трудомісткість навчальної роботи викладачів. Економія часу досягається за рахунок введення тих видів навчальної роботи, на які для викладачів встановлені менші норми часу. Але цей резерв є дуже незначним. Крім того, його реалізація утруднюється складністю підтримання належної якості навчання.

4. Формування мінімальної кількості залікових кредитів з кожної навчальної дисципліни. Згідно з [228] для проведення підсумкової атестації із залікового кредиту норма часу науково-педагогічних працівників становить 0,25 год. на одного студента. Зменшення числа залікових кредитів з кожної навчальної дисципліни призводить до зниження трудомісткості навчального процесу.

Ще раз підкреслимо, що всі ці резерви мають один спільний, достатньо суттєвий недолік. Їх використання може негативно відбитися на якості підготовки фахівців. Тому ці резерви слід вважати найменш прийнятними для практичної реалізації. Використовувати їх слід дуже обережно і лише у крайніх випадках.

Для зменшення кількості штатних посад викладачів найбільш доцільною є реалізація резервів другої групи. Це скорочення трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів, тобто збільшення чисельності лекційних потоків і створення навчальних (зведених) груп, до складу яких включаються дві чи навіть більше нечисленних академічних груп різних напрямів підготовки або спеціальностей, що дозволяє зменшувати кількість навчальних угруповань студентів, з якими необхідно проводити аудиторні заняття.

Об'єднання навчальних угруповань студентів приводить до створення нових укрупнених лекційних потоків та груп, що об'єднують студентів різних напрямів підготовки або спеціальностей. Незалежно від того, чи дійсно вони були створеними за рахунок об'єднання декількох угруповань, чи вони вже існували і до них були приєднані одне або декілька інших угруповань, будемо називати їх новими укрупненими або новоствореними. Об'єднання може здійснюватися за рахунок включення до новостворених угруповань як простих (до складу яких входять студенти лише одного напрямку підготовки або спеціальності), так і раніше укрупнених угруповань, які включають студентів різних напрямів підготовки (спеціальностей). При цьому і прості й укрупнені навчальні угруповання, які включаються до новоствореного, будемо називати первинними.

Об'єднання лекційних потоків може здійснюватися для спільного читання лекцій, а в окремих випадках – для спільного проведення інших видів навчальної роботи, наприклад, консультацій перед державною атестацією. Навчальні (зведені) групи можуть створюватися у випадках, коли сумарна чисельність студентів не перевищує встановлену ВНЗ величину, як правило, 30 осіб. З академічними та зведеними групами можуть проводитися практичні, семінарські заняття, консультації тощо.

Створення навчальних (зведених) підгруп – явище, яке раніше зустрічалося досить рідко. Але останнім часом, у зв'язку з диверсифікацією підготовки фахівців, усе частіше з'являються академічні групи, чисельність яких не перевищує 15 осіб [190, с. 163].

При об'єднанні навчальних угруповань, як уже неодноразово відзначалося, в обов'язковому порядку необхідно забезпечувати належну якість навчального процесу, ступінь сприйняття студентами навчального матеріалу та враховувати кількість посадкових місць у лекційних залах, аудиторіях і кабінетах. За інших рівних умов доцільно формувати зведені угруповання з приблизно однаковою чисельністю студентів. Це дозволить поставити в однакові або майже однакові умови студентів, що навчаються за різними

напрямами підготовки та спеціальностями, а також певною мірою буде вирівнювати величину навантаження викладачів.

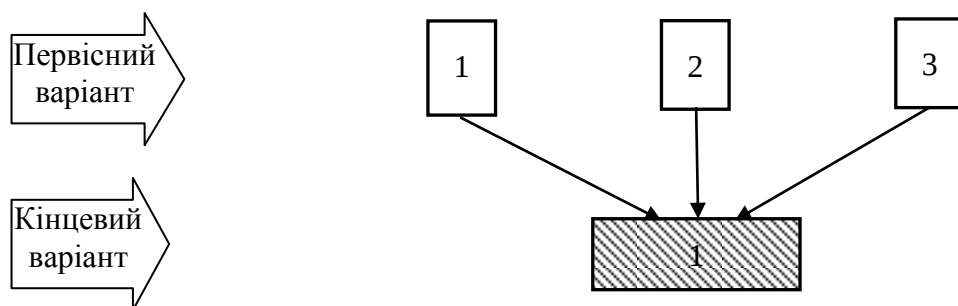
Кожну дію або сукупність взаємопов'язаних дій, яка спрямована на збільшення чисельності студентів у навчальних угрупованнях з метою зменшення числа угруповань, називатимемо операцією з укрупнення (об'єднання) навчальних угруповань. Скорочення кількості навчальних угруповань студентів може здійснюватися трьома способами (рис. 3.14).

Перший спосіб – об'єднання декількох навчальних угруповань в одне зведене. При цьому найбільш імовірним буде включення до зведених угруповань нечисленних напрямів підготовки та спеціальностей, за якими навчається невелика кількість студентів, оскільки таке об'єднання здійснити простіше, воно не вимагає додаткового числа великих аудиторій та кабінетів. Крім того, нечисленні та середні за кількістю студентів навчальні угруповання урізноманітнюють варіанти створення зведених угруповань. Це спосіб є найпростішим і за виявленням навчальних угруповань, які можуть об'єднуватися, і за організацією навчання студентів.

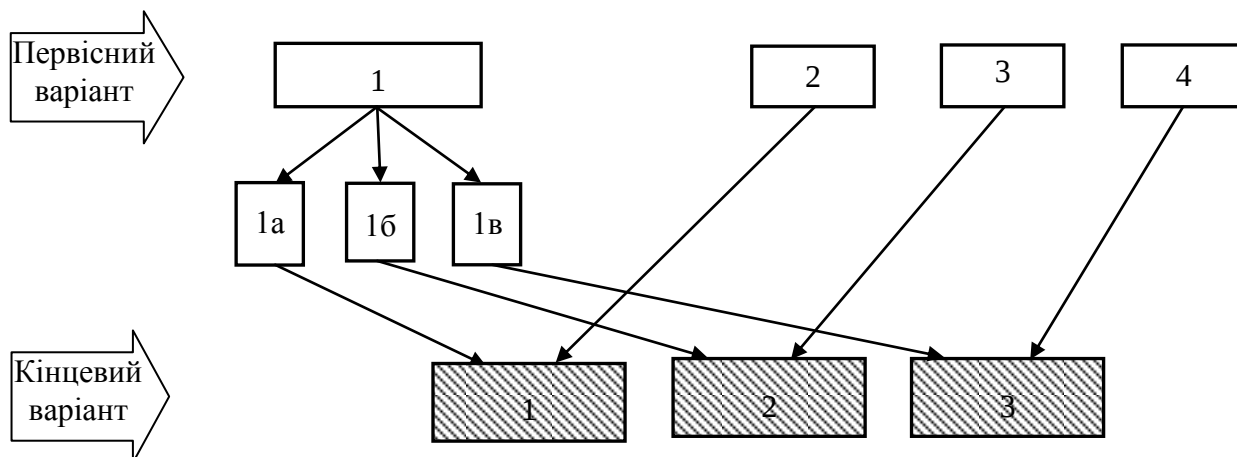
Другий спосіб створення нових зведених угруповань полягає в поділі певного угруповання на окремі частини і включення кожної з них до інших, як правило, нечисленних навчальних угруповань. Це – більш складний спосіб.

Третій спосіб полягає в розформуванні декількох навчальних угруповань і включенні частини академічних груп студентів у вже існуючі угруповання, а частини – в новостворені угруповання. При цьому до останніх одночасно можуть включатися у повному складі вже існуючі прості або укрупнені навчальні угруповання. Даний спосіб є найбільш складним. Він вимагає кропіткої роботи з переформування первинних навчальних угруповань для пошуку найкращої комбінації для об'єднання.

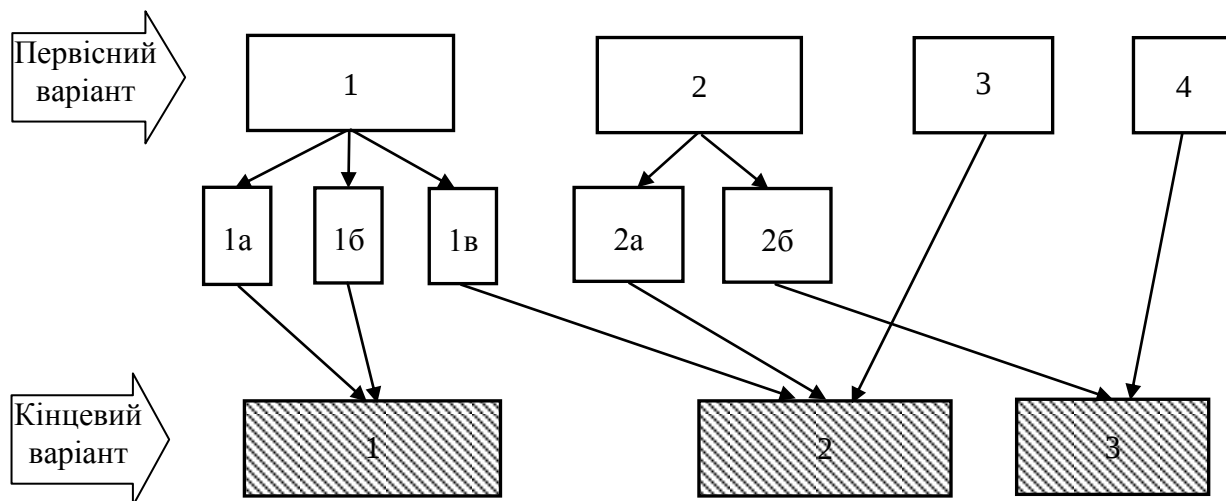
І другий і третій спосіб скорочення числа навчальних угруповань передбачає їх розформування. Відмінності між цими способами полягають у тому, що у першому випадку одне або частина навчальних угруповань розформовуються і їх частини включаються до інших вже існуючих угруповань.



а) Об'єднання декількох навчальних угруповань в одне зведене

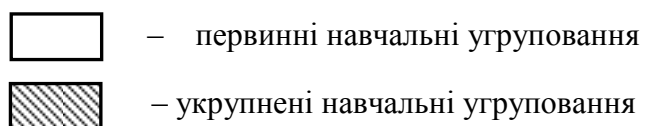


б) Просте розформування певного навчального угруповання на окремі частини і включення їх до інших навчальних угруповань



в) Переформування первинних навчальних угруповань

Рис. 3.14. Способи скорочення кількості навчальних угруповань студентів



(розроблено автором)

Зміни стосуються лише вихідної ситуації, коли зникають одне чи декілька угруповань. Нові навчальні угруповання при цьому не створюються. При застосуванні третього способу частина розформованих угруповань включається до новостворених навчальних угруповань. Тобто зміни стосуються і вихідної, і кінцевої ситуації.

Другий та третій способи скорочення числа навчальних угруповань використовуються лише для скорочення числа лекційних потоків. Перший може застосовуватися як для зменшення кількості лекційних потоків, так і для скорочення числа академічних груп, з якими проводяться практичні та семінарські заняття, консультації тощо. Спосіб об'єднання угруповань визначає метод розрахунку зменшення трудомісткості навчальної роботи, що припадає на кожний напрям підготовки або спеціальність, студенти яких включаються до зведеного угруповання.

Усі наведені резерви зменшення розрахункової кількості штатних посад викладачів, які можуть використовуватися для гармонізації трудових показників ВНЗ, репрезентуються класифікаційною системою (рис. 3.15).

Ця система створена за допомогою ієрархічного (послідовного) методу класифікації. При її формуванні вся сукупність резервів послідовно ділилася на більш деталізовані, вузькі групи, резерви яких мають більше загальних властивостей.

Ієрархічна класифікація охоплює всю сукупність резервів розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників і показує місце кожного з них у загальній системі. Її перевагою є наочність, стрункість та визначеність місця кожного резерву в загальній класифікації. Крім того, ця класифікаційна система є відкритою.

При необхідності її деталізація може бути поглиблена за рахунок виділення нових рівнів, а також введення на кожному рівні нових резервів з їх появою. Останнє може статися, наприклад, при внесенні змін у норми часу для планування й обліку навчальної роботи або у випадку введення норм часу на методичну, наукову та інші види робіт, що виконуються викладачами.

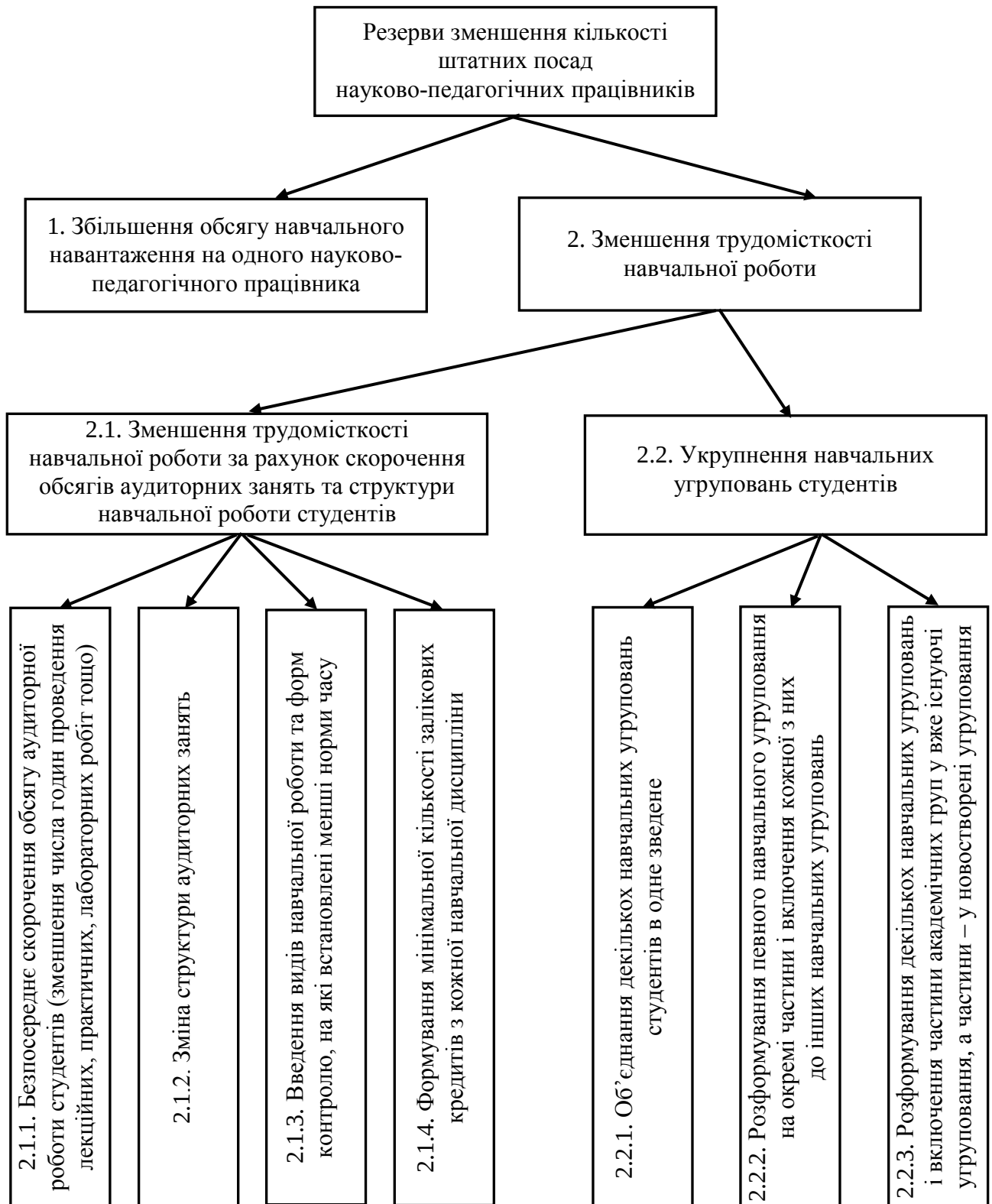


Рис. 3.15. Ієрархічна класифікаційна система резервів зменшення розрахункової кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, що використовується для гармонізації трудових показників ВНЗ (розроблено автором)

Визначення величини зменшення трудомісткості навчальної роботи за рахунок скорочення обсягів аудиторних занять та структури навчальної роботи студентів (перша група резервів) труднощів, як правило, не викликають. При реалізації резервів другої групи зменшення трудомісткості навчальної роботи, яке відбувається внаслідок укрупнення навчальних угруповань студентів і скорочення їх загальної кількості, що дозволяє проводити меншу кількість однакових занять зі студентами різних напрямів підготовки та спеціальностей, розрахунки є більш складними. Разом з тим, цей спосіб, як зазначалося вище, є найбільш прийнятним і тому в разі необхідності зменшення розрахункової кількості штатних посад викладачів повинен реалізовуватися в першу чергу.

При виконанні операції з об'єднання декількох первинних навчальних угруповань або їх укрупнення створюється нове (новостворене) укрупнене угруповання. При цьому кожне первинне навчальне угруповання будемо кодувати літерою r , кількість первинних угруповань, що включаються до укрупненого, – літерою R . Нове укрупнене угруповання кодується літерою p , а якщо створюється декілька укрупнених угруповань, то їх число позначатимемо як P . Кількість годин, відведених для q -го виду навчальної роботи з k -ї навчальної дисципліни, що викладається в v -му семестрі, $\tau_{v k q}$, а також зміст і структура навчального матеріалу q -го виду навчальної роботи мають бути однаковими для усіх напрямів підготовки або спеціальностей, студенти яких об'єднуються в нове укрупнене p -те навчальне угруповання. Це досягається за рахунок попередньої уніфікації робочих навчальних програм даної (k -ї) дисципліни для напрямів підготовки (спеціальностей), студентів яких передбачається включити в укрупнені угруповання для спільного проведення занять.

Трудомісткість q -го виду навчальної роботи з k -ї навчальної дисципліни, що викладається у v -му семестрі студентам тих напрямів підготовки (спеціальностей), які включаються до p -го навчального угруповання, позначається як $\tau_{v k q p}$. Якщо до p -го навчального угруповання включаються первинні навчальні угруповання, що мають, наприклад, шифри 1, 4, 6 та 11, то повинна дотримуватися рівність:

$$\tau_{v k q p} = \tau_{v k q p 1} = \tau_{v k q p 4} = \tau_{v k q p 6} = \tau_{v k q p 11},$$

де $\tau_{v k q p 1}$, $\tau_{v k q p 4}$, $\tau_{v k q p 6}$, $\tau_{v k q p 11}$ – трудомісткість q -го виду навчальної роботи з k -ї навчальної дисципліни, що вивчається в v -му семестрі зі студентами навчальних угруповань, які мають шифри 1, 4, 6 та 11.

Метод розрахунку величини зменшення трудомісткості навчальної роботи залежить від того, яким способом досягається скорочення кількості навчальних угруповань студентів. Розглянемо методи розрахунку, кожний з яких дозволяє визначити величину зменшення трудомісткості навчальної роботи від реалізації однієї операції з укрупнення навчальних угруповань.

Перший спосіб зменшення кількості навчальних угруповань студентів полягає в об'єднанні декількох навчальних угруповань в одне укрупнене. При його застосуванні з кожним об'єднанням декількох навчальних угруповань студентів для спільного проведення циклів навчальних занять замість двох, трьох і більшого числа однакових за видом, темою та змістом занять (лекцій, практичних, семінарських, лабораторних занять, консультацій тощо) буде проводитися лише одне. При цьому загальна трудомісткість навчальної роботи буде знижуватися, відповідно, на: ΔT (трудомісткість, що припадає на проведення занять з одним навчальним угрупованням), $2\Delta T$, $3\Delta T$ і т. д. Наприклад, якщо замість двох невеликих лекційних потоків студентів, яким читалося τ годин лекцій з певної дисципліни, внаслідок об'єднання цих потоків створюється один, то зменшення трудомісткості навчальної роботи становить τ годин.

У випадку, коли до зведеного лекційного потоку включається $R_{\text{пот}}$ невеликих потоків, то замість $R_{\text{пот}}$ циклів лекцій загальною трудомісткістю $\tau_{\text{лекц}} \times R_{\text{пот}}$, яка повинна була відпрацьовуватися з $R_{\text{пот}}$ потоками, необхідно прочитати лише один цикл лекцій, трудомісткість якого становить $\tau_{\text{лекц}}$. Тобто економія трудомісткості навчальної роботи дорівнює:

$$\Delta T_{\text{лекц}} = \tau_{\text{лекц}} \times (R_{\text{пот}}^{\text{об}} - 1),$$

де $\Delta T_{\text{лекц}}$ – зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок створення нового укрупненого лекційного потоку, год.;

$\tau_{\text{лекц}}$ – кількість годин, відведених на читання циклу лекцій;

$R_{\text{пот}}^{\text{об } 1}$ – число лекційних потоків, які об'єднані в один укрупнений, од.

У загальному випадку при здійсненні певної операції, що полягає в об'єднанні декількох навчальних угруповань студентів для спільного проведення певного виду навчальної роботи, скорочення трудомісткості становить:

$$\Delta T'_{v k q p} = \tau_{v k q p} \times (R_{v k q p}^{\text{об } 1} - 1),$$

де $\Delta T'_{v k q p}$ – зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок об'єднання декількох навчальних угруповань в одне p -те укрупнене, з яким повинна проводитися навчальна робота q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі планованого навчального року, год.;

$R_{v k q p}^{\text{об } 1}$ – кількість навчальних угруповань студентів різних спеціальностей, які у v -му семестрі об'єднуються для спільного проведення навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни в нове укрупнене p -те навчальне угруповання, од.

При скороченні числа навчальних угруповань студентів за допомогою другого способу відбувається поділення певного навчального угруповання на окремі частини, кожна з яких включається до інших, вже існуючих навчальних угруповань. Якщо певний лекційний потік, до якого входять дві або більше академічних груп, роздроблюється на дві або більше частин, кожна з яких включається в інші, вже існуючі лекційні потоки, це призводить до зникнення даного лекційного потоку й одночасного укрупнення існуючих потоків. При обчисленні економії трудомісткості навчальної роботи враховуються лише ті навчальні угруповання, які зникають. Величина економії при розформуванні певного навчального угруповання розраховується за формулою:

$$\Delta T_{\text{лекц}} = \tau_{\text{лекц}} \cdot$$

У загальному випадку при розформуванні первинного r -го навчального угруповання і включення його окремих частин до складу існуючих навчальних угруповань економія трудомісткості дорівнює:

$$\Delta T''_{v k q r} = \tau_{v k q r},$$

де $\Delta T''_{v k q r}$ – зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок роздроблення первинного навчального угруповання на частини і включення кожної з них в існуючі навчальні угруповання студентів, з якими повинна проводитися навчальна робота q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі планованого навчального року, год.; $\tau_{v k q r}$ – число годин, відведених для виконання q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни, яка має вивчатися у v -му семестрі студентами, що включаються до існуючого r -го простого первинного навчального угруповання, год.

Слід зауважити, що кожне з первинних угруповань, яке задіяне в операції з укрупнення (об'єднання), може бути як простим, так і укрупненим.

Третій спосіб скорочення кількості навчальних угруповань студентів передбачає розформування декількох навчальних угруповань і включення частини академічних груп студентів, що входили до розформованих угруповань, у вже існуючі угруповання, а частини – в новостворені. Даний спосіб вимагає врахування усіх навчальних угруповань, що зникають або створюються. Зменшення трудомісткості навчальної роботи при розформуванні лекційних потоків дорівнює:

$$\Delta T_{\text{лекц}} = \tau_{\text{лекц}} \times (R'_{\text{пот}} - R''_{\text{пот}}) \text{ або } \Delta T_{\text{лекц}} = \tau_{\text{лекц}} \times (R^{\text{об}}_{\text{пот}} + R^{\text{роз}}_{\text{пот}} - R^{\text{нов}}_{\text{пот}}),$$

де $R'_{\text{пот}}$ – загальне число лекційних потоків до здійснення операції з укрупнення навчальних угруповань (базовий варіант), од.;

$R''_{\text{пот}}$ – загальна кількість лекційних потоків після здійснення операції з укрупнення навчальних угруповань (новий варіант), од.;

$R^{\text{об}}_{\text{пот}}$ – число простих лекційних потоків, які об'єднуються в укрупнені, од.;

$R^{\text{роз}}_{\text{пот}}$ – число розформованих лекційних потоків, од.;

$R^{\text{нов}}_{\text{пот}}$ – число новостворених лекційних потоків унаслідок здійснення операції з укрупнення навчальних угруповань, од.

У загальному випадку при застосуванні третього способу зменшення кількості навчальних угруповань студентів від здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань економія трудомісткості навчальної роботи дорівнює:

$$\Delta T'''_{v k q \lambda} = \tau_{v k q \lambda} \times (R'_{v k q r \lambda} - R''_{v k q p \lambda})$$

$$\text{або } \Delta T'''_{v k q \lambda} = \tau_{v k q \lambda} \times (R^{\text{об}}_{v k q \lambda} + R^{\text{роз}}_{v k q \lambda} - P_{v k q \lambda}),$$

де $\Delta T'''_{v k q \lambda}$ – зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань студентів, з якими у v -му семестрі має проводитися навчальна робота q -го виду з k -ї дисципліни, год.;

$\tau_{v k q \lambda}$ – число годин, відведених для виконання q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни, що вивчатиметься у v -му семестрі студентами, включеними у навчальні угруповання, з якими здійснюється λ -та операція з укрупнення;

$R'_{v k q r \lambda}$ і $R''_{v k q p \lambda}$ – число навчальних угруповань студентів, з якими у v -му семестрі планованого навчального року повинна проводитися навчальна робота q -го виду з k -ї дисципліни, відповідно, у базовому та новому варіантах, тобто до і після здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань, од.;

$R^{\text{об}}_{v k q \lambda}$ – кількість навчальних угруповань студентів різних спеціальностей, які внаслідок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань у v -му семестрі об'єднуються для спільного проведення навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни в одне або декілька нових укрупнених (p -х) навчальних угруповань, од.

$R^{\text{роз}}_{v k q \lambda}$ – кількість розформованих унаслідок здійснення λ -ї операції навчальних угруповань, студенти яких у v -му семестрі включаються для проведення навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни в інші вже існуючі навчальні угруповання, од.;

$P_{v k q \lambda}$ – число новостворених унаслідок здійснення λ -ї операції навчальних угруповань, з якими проводитиметься навчальна робота q -го виду з k -ї дисципліни, що має вивчатися студентами у v -му семестрі планованого навчального року, од.

Остання формула є універсальною і може використовуватися для розрахунків величини зменшення трудомісткості при застосуванні усіх

способів укрупнення навчальних угруповань. Але перша і друга формули є дещо простішими, й у відповідних випадках ними користуватися зручніше.

Ще раз підкреслимо, що об'єднання навчальних угруповань або їх розформування з подальшим включенням окремих частин до інших угруповань може здійснюватися тільки тоді, коли для всіх них (тих, що об'єднуються або розформовуються, і тих, склад яких змінюється) число годин, відведених на заняття того виду, для сумісного проведення яких здійснюється операція з укрупнення, співпадає. Тобто в обов'язковому порядку повинна виконуватися рівність:

$$\tau_{v k q v r} = \tau_{v k q p}.$$

Оскільки ці величини однакові, то немає практичного значення, яка з них використовується при розрахунках.

Зменшення величини трудомісткості навчальної роботи у ВНЗ або його окремому структурному (s-му) підрозділі від здійснення низки операцій, кожна з яких полягає в об'єднанні декількох навчальних угруповань студентів в одне зведене (перший спосіб скорочення числа навчальних угруповань), становить:

$$\Delta T'_{\Sigma s} = \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P \tau_{v k q p} \times (R_{v k q p}^{об} - 1),$$

де P – число новостворених (p -х) навчальних угруповань студентів, сформованих у ВНЗ або його окремому структурному (s-му) підрозділі.

Якщо зменшення числа навчальних угруповань студентів відбувається за рахунок розформування декількох навчальних угруповань і включення їх до складу інших, уже існуючих, що означає використання другого способу скорочення числа навчальних угруповань, економія трудомісткості навчальної роботи у ВНЗ або його окремому структурному (s-му) підрозділі дорівнює:

$$\Delta T''_{\Sigma s} = \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^R \tau_{v k q r},$$

де R – кількість розформованих навчальних угруповань студентів у ВНЗ або його окремому структурному (s-му) підрозділі.

У випадку, коли реалізується третій спосіб зменшення кількості навчальних угруповань, скорочення трудомісткості навчальної роботи у ВНЗ або його окремому структурному (s-му) підрозділі розраховується за формулою:

$$\Delta T_{\Sigma s}''' = \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{\lambda=1}^{\Lambda} \tau_{v k q \lambda} \times (R_{v k q \lambda}^{\text{poz}} - P_{v k q \lambda}),$$

де Λ – кількість операцій зі зменшення числа навчальних угруповань, що здійснюються за допомогою третього способу, у ВНЗ або його s-му підрозділі.

Загальне скорочення трудомісткості навчальної роботи, що досягається за рахунок зменшення кількості навчальних угруповань внаслідок проведення усіх операцій (при застосуванні усіх трьох способів), дорівнює:

$$\Delta T_s = \Delta T_{\Sigma s}' + \Delta T_{\Sigma s}'' + \Delta T_{\Sigma s}'''.$$

Висновки до розділу 3

1. Одним з невирішених принципових питань, яке істотно впливає на регулювання трудових процесів у ВНЗ, є правильне визначення чисельності викладачів. Аналіз двох існуючих методів розрахунку штатних посад науково-педагогічних працівників показав, що жодний з них не дозволяє вирішувати завдання, які виникають при плануванні навчально-виховного процесу, формуванні навчального навантаження, встановленні середньорічного обсягу навчального навантаження викладачів тощо.

2. Показано, що для реалізації переваг кожного методу доцільно узгодити ці два методи розрахунку, для чого запропоновано використання функції трудомісткості навчальної роботи. Вона характеризує залежність величини трудомісткості навчальної роботи для підготовки фахівців за певним напрямом підготовки та спеціальністю від чисельності студентів. Ця залежність враховує напруженість навчальних планів і робочих програм дисциплін, а також умови формування навчальних угруповань студентів.

Використання функції трудомісткості навчальної роботи дозволило встановити математичну залежність між чисельністю студентів, кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників, трудомісткістю навчальної роботи, середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одного викладача та нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника.

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

Математичний інструментарій покладено в основу більш загального інструментарію регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників. До останнього, крім математичних інструментів, також увійшли 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 показників, здійснення аналізу різноманітних процесів, які впливають на кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, інтерпретація результатів аналізу тощо); програмні інструменти (програмне забезпечення, що використовується з метою автоматизації вирішуваних завдань).

4. У процесі регулювання оплати праці виникає потреба в гармонізації основних трудових показників, яка полягає в досягненні узгодженості та взаємної відповідності між ними. Мають бути знайдені такі параметри, за яких досягатиметься певна рівновага між показниками при одночасному забезпеченні прийнятної величини кожного. Гармонізація може досягатися за допомогою аналітичної економіко-математичної моделі основних трудових

показників ВНЗ. При цьому найбільш складним завданням є скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників.

Доведено, що гармонізація основних трудових показників має здійснюватися, головним чином, шляхом скорочення трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів. Це може досягатися трьома способами. Для кожного з них розроблені методи розрахунків величини зменшення числа штатних посад науково-педагогічних працівників.

5. 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 спеціальних графіків, що відображають співвідношення між цими величинами при різній чисельності студентів, які навчаються за розглядуваними напрямками підготовки або спеціальностями, а також залежність величини зменшення запланованої трудомісткості навчальної роботи від обсягу середньорічного навчального навантаження викладачів. Зменшення трудомісткості на цю величину дозволяє скоротити розрахункове число штатних посад викладачів до їх граничної або необхідної кількості. Дані графіки генеруються в автоматизованій системі управління заробітною платою.

РОЗДІЛ 4

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

4.1. Склад витрат вищого навчального закладу та регулювання витрат у системі «заходи – витрати»

При обчисленні величини витрат ВНЗ, необхідних для забезпечення їхнього нормального функціонування і розвитку, основна увага має приділятися витратам на оплату праці. Це обумовлено тим, що дані витрати пов'язані з використанням основного ресурсу ВНЗ – людського інтелектуального капіталу.

Заробітна плата і нарахування на неї для ВНЗ є основними статтями, в яких акумулюються змінні витрати. Разом з тим, і у витратах на оплату праці до змінних належить лише їх частина – заробітна плата науково-педагогічних працівників, а відповідно – і нарахування на неї. Питома вага цих витрат у загальних витратах ВНЗ є найбільшою. Витрати ж на оплату праці переважної частини адміністративно-управлінського та навчально-допоміжного персоналу слід вважати умовно-постійними.

Усі інші статті витрат ВНЗ містять, головним чином, умовно-постійні витрати, які не змінюються пропорційно змінам обсягів підготовки фахівців, обсягів науково-дослідних розробок тощо, а забезпечують функціонування ВНЗ у цілому. Одночасно ці витрати є непрямыми.

Загальні витрати ВНЗ, які забезпечують організацію, здійснення й удосконалення навчально-виховного процесу, як і витрати, пов'язані зі здійсненням інших видів діяльності ВНЗ (науково-дослідної, виробничої, проведення спортивних та культурних заходів тощо), для планування, контролю та регулювання, доцільно поділити на чотири основні складові: заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї ($Z_{\text{нарах}}^{\text{НПП навч}}$), інші прямі витрати ($B_{\text{ін}}^{\text{навч}}$), непрямі витрати ($НВ^{\text{навч}}$) та капітальні витрати ($K^{\text{навч}}$).

При такому підході до визначення витрат для здійснення будь-якої діяльності ВНЗ необхідно обчислити величину кожної з цих чотирьох груп

витрат, що пов'язані з виконанням розглядуваних робіт, а також розподілити між розглядуваними видами діяльності непрямі витрати. Тоді повні витрати, що припадають на певний вид діяльності, окрему роботу, завдання або спрямовані на реалізацію конкретного заходу, можуть розраховуватися за формулою:

$$V_{\text{повн}} = (Z_{\text{нарах дб}}^{\text{НПП}} + Z_{\text{нарах спец}}^{\text{НПП}}) \times K_{\text{нарах}} + (V_{\text{ін дб}} + V_{\text{ін спец}}) + \text{НВ} + (K_{\text{дб}}^{\text{навч}} + K_{\text{спец}}^{\text{навч}}),$$

де $V_{\text{повн}}$ – повні витрати, пов'язані з виконанням розглядуваної роботи, тис. грн;

$Z_{\text{дб}}^{\text{НПП}}$ і $Z_{\text{спец}}^{\text{НПП}}$ – витрати на оплату праці науково-педагогічних працівників, що обумовлені виконанням розглядуваної роботи і фінансуються, відповідно, за рахунок загального та спеціального фондів, тис. грн;

$K_{\text{нарах}}$ – коефіцієнт нарахувань на заробітну плату;

$V_{\text{ін дб}}$ і $V_{\text{ін спец}}$ – інші прямі витрати, що належать до розглядуваної роботи і фінансуються, відповідно, за рахунок загального і спеціального фондів, тис. грн;

НВ – величина непрямих витрат ВНЗ, яка припадає на розглядувану роботу (їх величина розподіляється між окремими видами діяльності та роботами пропорційно певному показнику, обраному як база розподілу), тис. грн;

$K_{\text{дб}}^{\text{навч}}$ і $K_{\text{спец}}^{\text{навч}}$ – капітальні витрати, що належать до розглядуваної роботи і фінансуються, відповідно, за рахунок загального та спеціального фондів, тис. грн.

Склад повних витрат ВНЗ, які забезпечують організацію, здійснення і вдосконалення навчально-виховного процесу, автором наведено в монографії [179, с. 485–490].

Для розрахунку повних витрат, які обумовлені здійсненням певної діяльності ВНЗ, виконанням роботи, проведенням конкретного заходу тощо, головним є правильне обчислення витрат на оплату праці. При цьому виникають проблеми з визначенням величини заробітної плати, що припадає на кожний вид діяльності ВНЗ, напрям підготовки та спеціальність, за якими провадиться підготовка фахівців.

Організація дієвого управління витратами у ВНЗ передбачає розробку механізму, який би дозволяв погоджувати окремі статті кошторису із запланованими на рік або інший термін заходами, завданнями та роботами,

відстежувати зміни, що відбуваються, і забезпечувати своєчасне коригування статей, виходячи з величини і складу витрат, пов'язаних з реалізацією кожного заходу. Таким чином, виникає необхідність впровадження механізму регулювання витрат, який би забезпечував нормальне функціонування та розвиток ВНЗ і дозволяв підтримувати відповідність величини витрат ВНЗ його доходам, розмір яких є змінюваним. При цьому, як уже підкреслювалося, особлива увага має приділятися витратам на оплату праці, які пов'язані з утриманням головного ресурсу ВНЗ і являють собою основну складову загальних витрат.

Регулювання витрат полягає у здійсненні впливу на витрати з метою ліквідації небажаного відхилення їх величини від певного встановленого значення. Для цього необхідні розробка та реалізація комплексу відповідних заходів. Причому вплив здійснюється не на самі витрати, а на ті чи інші процеси та їх параметри, внаслідок чого змінюється величина витрат. Стосовно ВНЗ йдеться про цілеспрямовані зміни навчально-виховного процесу, визначення і забезпечення таких його параметрів, за яких забезпечується певна величина витрат на заробітну плату персоналу і, перш за все, науково-педагогічних працівників.

Необхідність регулювання витрат шляхом погодженості їх загального розміру і величини за окремими статтями кошторису із запланованими на рік або на інший термін заходами, завданнями та роботами можна пояснити щонайменше двома причинами. Перша полягає в тому, що величина частини статей видатків, таких як оплата праці працівників, нарахування на неї тощо, при складанні кошторисів, як правило, визначається за допомогою безпосередніх прямих розрахунків. Розмір іншої частини (видатки на відрядження, поточний ремонт обладнання і т. п.) у переважній більшості випадків обчислюється непрямо, у тому числі і методом «від досягнутого». Нерідко планування здійснюється укрупнено, без детальних розрахунків. Багато в чому це обумовлено як невпевненістю ВНЗ в тому, що заплановані суми із державного бюджету будуть отримані, так і невизначеністю щодо величини надходжень до спеціального фонду.

Це пов'язано з тим, що кошторис складається на бюджетний (календарний) рік, а кількість місць державного замовлення для прийому на

перший курс і фактична кількість студентів, які зараховуються для навчання на основі контракту, визначаються тільки в середині року. Крім того, упродовж року можуть змінюватися тарифи на електроенергію, теплопостачання, рівень оплати праці науково-педагогічних працівників та іншого персоналу тощо. Таким чином, виникає потреба у коригуванні кошторисів, для чого керівництву необхідно швидко визначати ті статті видатків, які можна скоротити з найменшими втратами для ВНЗ. А для цього слід знати склад витрат у розрізі запланованих на рік заходів, робіт або завдань, спрямованих на забезпечення функціонування ВНЗ та його підрозділів, удосконалення навчальної, методичної роботи, розвиток матеріально-технічної бази тощо. Тобто скорочуючи заплановані витрати, ВНЗ повинен знати, які саме заходи не будуть профінансовані і в яких пропорціях необхідно зменшувати окремі статті кошторису, наприклад «Предмети, матеріали, обладнання та інвентар», «Оплата транспортних послуг та утримання транспортних засобів» або «Заробітна плата», щоб забезпечити реалізацію тих заходів, що залишаються у плані.

Друга причина, яка зумовлює необхідність погодженості загального розміру та величини витрат за окремими статтями кошторису із запланованими заходами, полягає у тому, що при управлінні на рівні кафедр і відділів для їх колективів і керівництва важливою є абсолютна сума запланованих витрат, і перш за все – витрат на оплату праці, а не величина та структура витрат за кодами економічної класифікації, яка необхідна для складання кошторису доходів і видатків ВНЗ у цілому. Колективи і керівники кафедр повинні знати, які кошти вони можуть витратити для реалізації заходів, спрямованих на вдосконалення своєї роботи, а не за якими кодами економічної класифікації обліковуються відповідні витрати.

Треба зазначити, що планування та регулювання витрат на рівні кафедр та інших структурних підрозділів має принципове значення для їхньої роботи та всього ВНЗ у цілому. По-перше, потреби кафедр не завжди знаходяться у полі зору керівництва. Тому планування витрат у розрізі кафедр та інших структурних підрозділів дозволить більш чітко уявляти їх потреби в коротко- і середньостроковому періодах у повному обсязі. По-друге, це сприятиме

підвищенню мотивації праці колективів структурних підрозділів ВНЗ, які будуть розуміти, на які суми вони можуть розраховувати і що треба робити для їх отримання. Крім того, упорядкування планування витрат і погодженість його з плануванням роботи кафедр створює базу для подальшого вдосконалення системи стимулювання працівників ВНЗ.

Таким чином, для підвищення рівня обґрунтованості управлінських рішень і підсилення мотивації праці колективів підрозділів ВНЗ виникає потреба у встановленні взаємозв'язків між заходами і завданнями ВНЗ та його підрозділів, з одного боку, і витратами, необхідними для здійснення цих заходів, з іншого. На нашу думку, доцільно створити спеціальну систему «заходи – витрати», яка б дозволяла на основі планів ВНЗ та його підрозділів формувати склад витрат згідно з економічною класифікацією видатків кошторису і у разі необхідності при змінах співвідношень між елементами цієї системи оперативно здійснювати відповідне регулювання. Створення механізму погоджування витрат за статтями видатків кошторису ВНЗ і запланованих заходів у свою чергу передбачає формування відповідної системи планування та регулювання витрат, яка має стати одним з елементів системи управління витратами ВНЗ у цілому.

При плануванні та регулюванні витрат ВНЗ виходять із завдань забезпечення нормального функціонування та розвитку ВНЗ. Реалізація запланованих заходів потребує певних витрат, хоча деякі з них (організаційні) можуть становити виняток. Наприклад, якщо вони не вимагають матеріальних витрат і виконуються викладачами в межах «другої половини дня», а також керівниками підрозділів ВНЗ і лаборантським складом при виконанні їх прямих функцій, за що і перші і другі отримують заробітну плату в рамках встановлених посадових окладів, для реалізації таких заходів додаткові кошти не потребуються. Але це не означає, що для ВНЗ вони є безкоштовними, оскільки витрати у цьому випадку можуть розглядатися як втрачені можливості.

Хоча планування та регулювання витрат повинні ґрунтуватися на завданнях ВНЗ у планованому періоді, тут існує і зворотний зв'язок. Фактично саме сума очікуваних коштів, які може витратити ВНЗ, є «обмежувачем» кількості захо-

дів та якості виконання тих чи інших завдань. Остаточні плани ВНЗ повинні бути узгодженими з їх фінансовими можливостями. Тобто в процесі планування та регулювання витрат в умовах обмеження коштів ВНЗ змушені скорочувати первісну сукупність запланованих заходів, виходячи з їхньої значущості, а також із своїх фінансових можливостей, здійснюючи регулювання в системі «заходи – витрати».

Процес формування планів і кошторисів ВНЗ та його підрозділів є ітераційним процесом, який повинен виконуватися мінімум два рази. Планування починається зі складання проектів планів роботи і кошторисів, які потім узгоджуються на основі встановлення відповідності між передбачуваними доходами ВНЗ і планованими витратами. Кількість ітерацій залежить від різних чинників, у тому числі від виявлених при формуванні проектів розбіжностей між потребами у коштах та можливостями їх покриття; співвідношення завдань, які мають вирішуватися терміново, і таких, що «можуть почекати»; активності колективів окремих структурних підрозділів та наполегливості їхніх керівників в отриманні необхідних коштів та ін.

На нашу думку, для того, щоб мати хоча б мінімальний обсяг інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень, планування та регулювання витрат у системі «заходи – витрати» мають здійснюватися в розрізі:

- статей видатків згідно з їхньою економічною класифікацією;
- окремих напрямів діяльності (навчальна, наукова, методична, виховна, організаційна робота тощо);
- кафедр, відділів та інших структурних підрозділів.

Крім того, в деяких випадках окремо можуть плануватися витрати за окремими напрямами підготовки та спеціальностями.

Планування та регулювання витрат у розрізі статей видатків, як уже вказувалося, є обов'язковим для складання та забезпечення виконання кошторису доходів і видатків ВНЗ. Визначення потреби в коштах на здійснення заходів за окремими напрямами діяльності ВНЗ має погоджувати заплановані на певний період заходи з можливостями фінансування і дозволяти своєчасно вносити необхідні корективи при змінах фінансового стану ВНЗ з урахуванням

пріоритетності напрямів та значущості заходів. Частина заходів, що належить до кожного напрямку, має загальноуніверситетське значення і планується централізовано на рівні ВНЗ у цілому, а частина належить до діяльності окремих кафедр та факультетів і до загальноуніверситетських планів не включається. Якщо якомусь напрямку діяльності не приділяти належної уваги і не виділяти для його підтримання та розвитку кошти, то це може призвести до втрат. Тому важливим є правильне встановлення пропорцій між коштами, які будуть виділятися для розвитку різних напрямів діяльності.

Слід підкреслити, що визначення переліку напрямів діяльності ВНЗ та складу заходів, які включаються до кожного з них, обумовлено різними чинниками, у тому числі особливостями розвитку, який передбачений концепцією та перспективними планами ВНЗ, наявністю тих чи інших освітянських і наукових шкіл, станом матеріально-технічної бази, намірами організувати навчання за новими напрямами підготовки та спеціальностями, рівнем конкуренції з боку інших ВНЗ тощо. В залежності від виду, комплексності та значущості кожної конкретної роботи та заходу, наприклад, профорієнтаційна робота із залучення до ВНЗ абітурієнтів, заходи з організації випуску продукції (приладів, пристроїв, товарів широкого споживання) тощо, а також значення, яке кожній роботі та заходу відводиться у планованому періоді, вони можуть бути введені до певного напрямку діяльності ВНЗ або виділені окремо в додатковий напрям.

При складанні проектів річних планів роботи кафедр, виходячи з яких будуть розраховуватися витрати, доцільно вказувати пріоритетність кожного заходу. На нашу думку, усі кафедральні заходи у залежності від їхньої значущості можна розділяти на такі три групи:

- заходи на поточний рік, що витікають із перспективного плану розвитку ВНЗ або його річного плану і які закріплені за даною кафедрою. Це найбільш значущі заходи (заходи першого рівня), виконання яких є обов'язковим;

- заходи на поточний рік, що включені у перспективний план роботи кафедри (але не входять до перспективного плану ВНЗ), і пріоритетні заходи кафедри, сформовані у поточному році (заходи другого рівня);

– заходи кафедри на поточний рік, які не віднесені до пріоритетних. Вони можуть плануватися керівництвом кафедри або ініціюватися самими викладачами. Це заходи третього рівня. Вони мають найменшу значущість, і в разі потреби економії коштів і внесення відповідних змін у план роботи кафедри скорочення витрат здійснюється в першу чергу за рахунок цієї групи заходів.

План роботи кафедри поділяється на розділи, кожен з яких належить до певного напрямку діяльності ВНЗ. На першому етапі планування витрат складається проект кошторису кафедри, розділи якого з метою погодженості із загальноуніверситетськими планами формуються за напрямками діяльності ВНЗ.

Відповідно до розділів плану роботи кафедри на планований рік складається кошторис витрат, необхідних для реалізації заходів. У результаті кошторис кафедри буде складатися з тих розділів, які відповідають напрямкам діяльності ВНЗ. Розділи кошторису доцільно розбивати на підрозділи, кожний з яких об'єднуватиме групу заходів, що мають однаковий пріоритет, тобто заходи першого, другого і третього рівня значущості. За усіма заходами вказуються витрати, які необхідно понести для їх здійснення.

Формування кошторисів кафедр за викладеним принципом потребує деякої трансформації форми планів роботи кафедри. При цьому всі існуючі розділи планів слід об'єднати у групи у відповідності до напрямів діяльності ВНЗ і в кожній групі виділити три підрозділи, до кожного з яких увійдуть заходи однакової значущості. У даному випадку кошторис витрат буде фактично міститися у планах роботи кафедри.

Але якщо не відмовлятися від традиційної форми планів, то доведеться скласти зведений кошторис кафедри. До нього включатимуться всі заходи плану роботи кафедри, по кожному з яких вказуються необхідні для їхньої реалізації витрати. Порядок формування зведеного кошторису кафедри наведений на рис. 4.1. При цьому зведений кошторис буде мати відмінну від плану роботи кафедри структуру. Його можлива форма наведена в додатку 3.

Витрати, які необхідні для здійснення кожного заходу, розраховуються різними підрозділами ВНЗ. Величина витрат на реалізацію

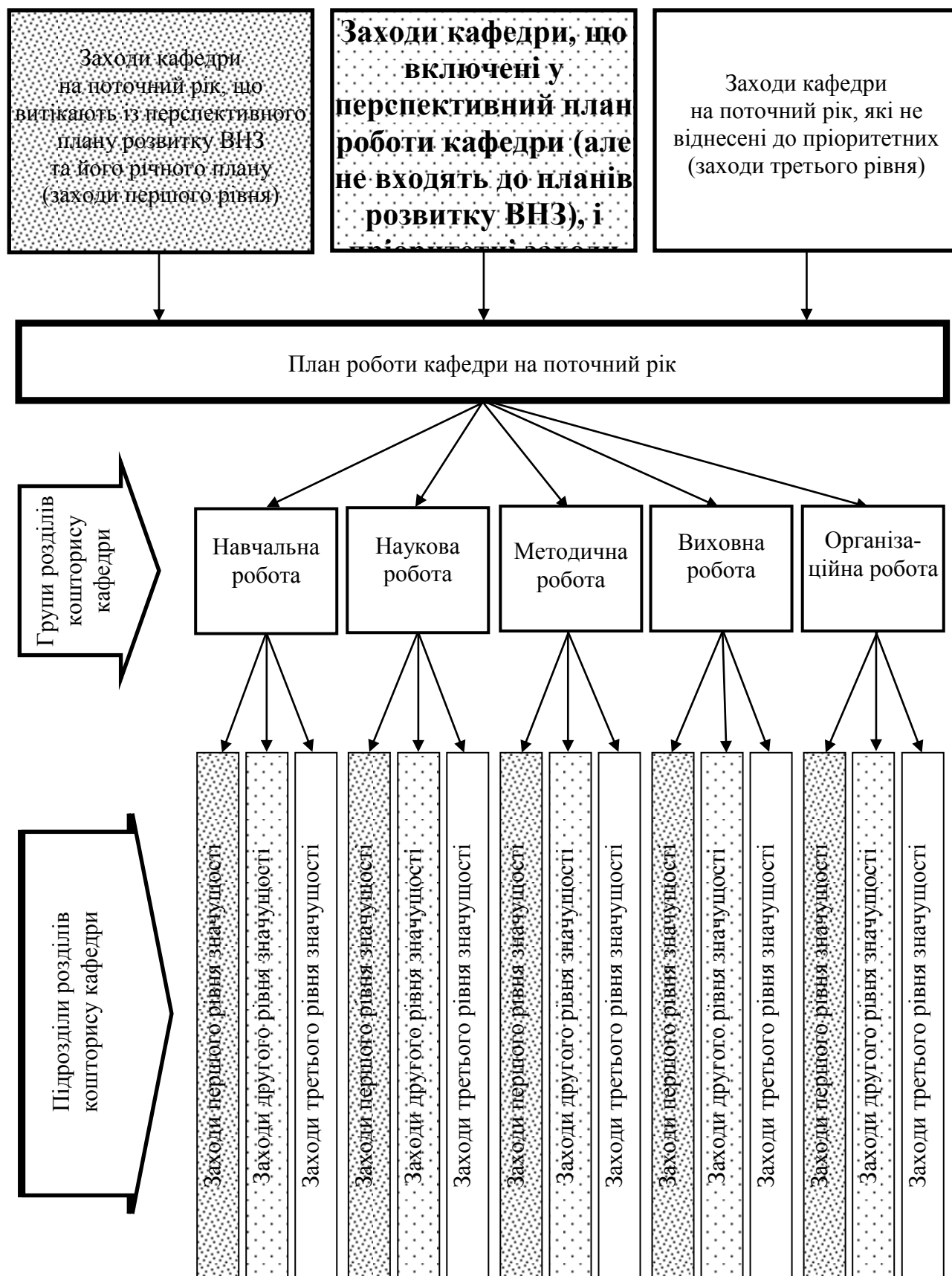


Рис. 4.1. Формування зведеного кошторису кафедри
(розроблено автором)

загальноуніверситетських заходів, що закріплені за кафедрою й увійшли до її плану, повинна визначатися централізовано, а розміри витрат на заходи, які належать лише до кафедри, нею плануються самостійно і передаються у плановий (планово-фінансовий) відділ для перевірки, затвердження та включення до кошторису ВНЗ. Наприклад, витрати на видання навчальних посібників та методичних вказівок, які увійшли і до планів кафедр і до плану ВНЗ, передбачаються та розраховуються на рівні ВНЗ, а витрати на придбання матеріалів для виготовлення стендів, плакатів тощо визначаються самими кафедрами.

Процес планування витрат необхідно здійснювати одночасно і «зверху» (витрати на здійснення загальноуніверситетських заходів, які плануються централізовано) і «знизу» (витрати на реалізацію кафедральних заходів). У результаті плановим (планово-фінансовим) відділом розраховується сума витрат на здійснення заходів за кожним напрямом діяльності ВНЗ. Підсумкова величина витрат за всіма напрямками діяльності має співпадати з сумою видатків кошторису доходів і видатків ВНЗ, що фінансуються за рахунок загального і спеціального фондів.

Порядок планування витрат на реалізацію загальноуніверситетських і кафедральних заходів за окремими напрямками діяльності ВНЗ у загальному вигляді представлено на рис. 4.2.

Таке планування дозволить контролювати не тільки загальну суму витрат та їх розподілення за статтями, але й відстежувати та регулювати величину коштів на проведення робіт з окремих видів діяльності, а також на реалізацію найважливіших для ВНЗ заходів. Величина витрат та можливості їх покриття доходами повинні постійно контролюватися і коригуватися. Регулювання витрат має бути безперервною процедурою. Це пов'язано з тим, що у зв'язку з інфляцією постійно змінюються ціни на товари та послуги, що споживаються ВНЗ, контингент студентів також не залишається постійним. При нестачі коштів на здійснення усієї сукупності запланованих робіт і заходів проекти планів переглядаються і приводяться у відповідність до можливої суми витрат. Природно, що при цьому повинні враховуватися пріоритети запланованих заходів.

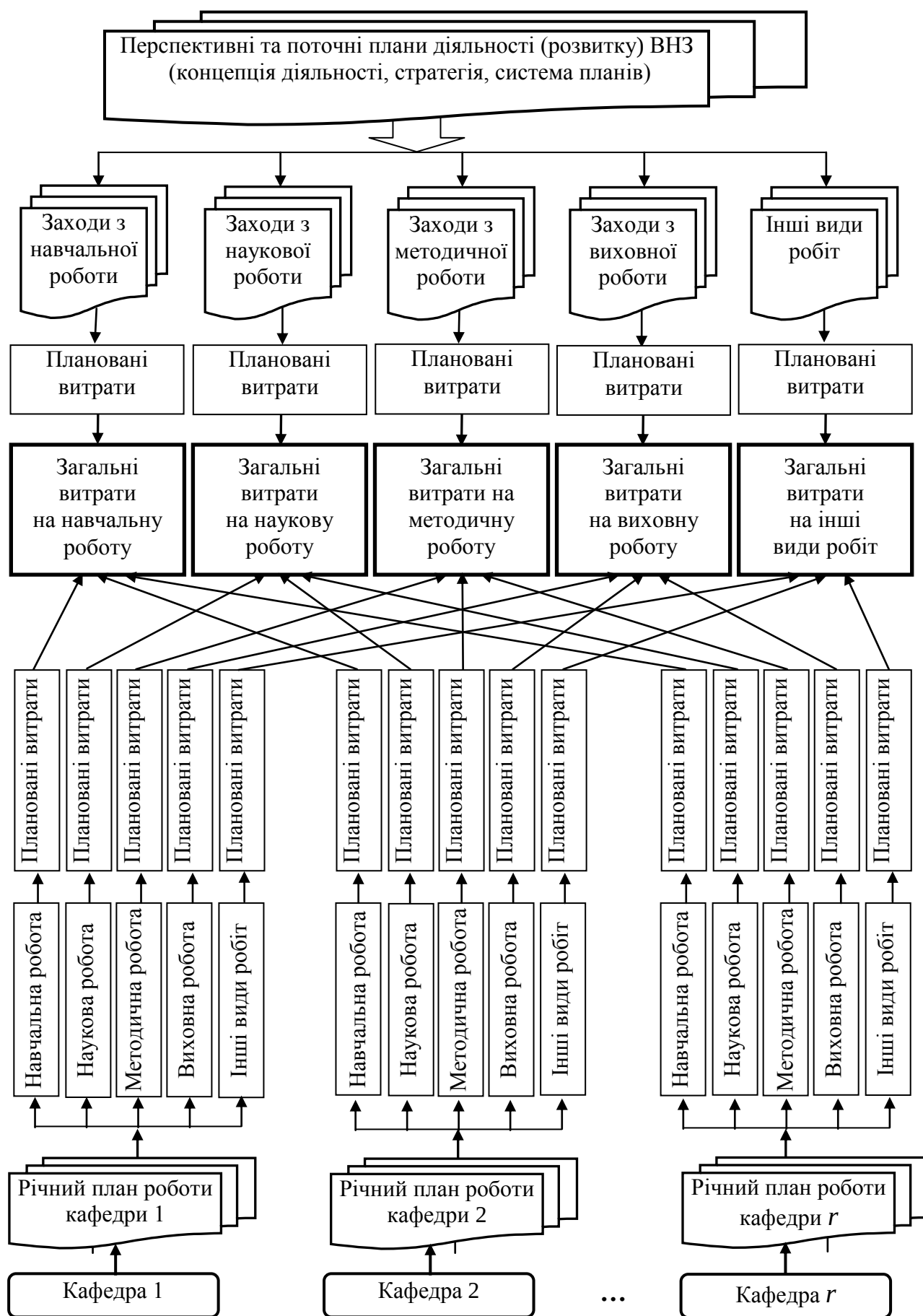


Рис. 4.2. Порядок формування витрат на реалізацію загальноуніверситетських і кафедральних заходів за окремими напрямками діяльності ВНЗ (розроблено автором)

У випадках фактичного недофінансування (або виникнення нестачі коштів) у загальноуніверситетські плани, плани роботи кафедр, а при необхідності й інших підрозділів, повинні вноситися відповідні корективи. Це ставить питання про розробку системи не тільки річного, але й оперативного регулювання витрат. Його завданням є постійне відстеження змін обсягів фінансування, термінів надходження коштів, своєчасний їх перерозподіл з урахуванням встановлених та уточнених пріоритетів. Регулювання витрат, на наш погляд, має стати одним з головних елементів системи оперативного управління, яке дозволить швидко визначати нові варіанти розподілу та перерозподілу обмеженої величини коштів.

Практичне створення пропонованої системи ускладнюється трудомісткістю побудови планів, необхідністю досить частого повторення розрахунків по кожній запланованій роботі та заходу і внесення відповідних коректив. Тому створення дієвої системи управління витратами передбачає обов'язкову автоматизацію усіх або більшості процедур, які повинні здійснюватися в процесі управління. Складання за допомогою комп'ютерної техніки плану роботи кафедри та формування кошторису витрат, який включає ті ж заходи, що і план, не вимагають багато зусиль і часу.

Слід зауважити, що один і той самий запланований захід може здійснюватися різними способами. Тому витрати на його реалізацію в залежності від технології виготовлення, залучення до виконання спеціалізованих закладів або підприємств, а також якості продукту (комп'ютерних програм, приладів, пристроїв, наочних навчальних посібників тощо) можуть суттєво відрізнятися за величиною і структурою. Так, якщо виготовлення пристрою передбачається здійснити силами науково-педагогічних працівників і лаборантів ВНЗ, то необхідні витрати включають вартість матеріалів, комплектуючих виробів і т. п. Витрати електроенергії, зношення використовуваного обладнання, комп'ютерної техніки тощо при цьому, як правило, окремо не враховуються. Витрати праці викладачів і навчально-допоміжного складу на практиці окремо також не враховуються. Це пояснюється тим, що ці заходи викладачам

включаються до їхніх індивідуальних планів, а для лаборантів вони належать до основної роботи. В обох випадках оплата праці здійснюється в рамках основної заробітної плати. При цьому норми часу на такі роботи відсутні, тому час і терміни виконання, як правило, встановлюються керівниками кафедри, факультету тощо, а інколи і самими виконавцями. Таким чином, за певними заходами необхідно враховувати лише частину загальних необхідних витрат.

4.2. Розподіл витрат на заробітну плату праці між окремими напрямками підготовки та спеціальностями

Оскільки найбільшою складовою загальних ВНЗ є витрати на заробітну плату з нарахуваннями на неї, при аналізі витрат, пошуку резервів їх зниження, визначенні вартості навчання студентів найбільший інтерес викликають саме ці витрати, і в першу чергу – витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників. При цьому досить часто виникає завдання розподілення витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників, а також працівників інших категорій між окремими напрямками підготовки та спеціальностями. Слід констатувати, що проблеми витрат на підготовку фахівців у ВНЗ, в тому числі і витрат на заробітну плату, завжди привертала і продовжують привертати до себе увагу [8; 113; 192; 370; 401]. Але, на жаль, традиційно вони розглядаються в цілому по ВНЗ без аналізу витрат на підготовку фахівців за окремими напрямками підготовки та спеціальностями.

Як існуючі методи, так і наявна інформаційна база аналізу витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників ВНЗ є нерозвиненими. Це зводить аналіз лише до простого вивчення величини та динаміки змін заробітної плати ВНЗ, у тому числі в розрізі його структурних підрозділів і категорій працівників, що суттєво ускладнює обґрунтоване визначення резервів зниження витрат.

Разом з тим, для вирішення деяких завдань, що стосуються визначення вартості підготовки фахівців, встановлення плати за навчання, пошуку резервів скорочення витрат на оплату праці, бажано мати точне уявлення про величину заробітної плати, що припадає на розглядуваний напрям підготовки або спеціаль-

ність. Вище неодноразово зазначалося, що витрати на заробітну плату, а відповідно, і більша частина загальних витрат ВНЗ, визначаються, головним чином, кількістю штатних посад, на які оформлені науково-педагогічні працівники. У зв'язку з цим, розробка методів визначення числа штатних посад викладачів, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, набуває особливого значення. Вони повинні дати можливість отримувати додаткову інформацію, необхідну для поглиблення аналізу кількості штатних посад, величини заробітної плати і витрат ВНЗ у цілому. Крім того, вони дозволять виявляти напрями підготовки та спеціальності, за якими заходи, спрямовані на скорочення числа штатних посад науково-педагогічних працівників, повинні здійснюватися в першу чергу.

Методи визначення величини витрат на оплату праці, що припадає на певний напрям підготовки або спеціальність, залежать від функцій, виконуваних працівниками. Увесь персонал ВНЗ слід поділяти на дві групи і розрахунки здійснювати окремо для кожної з них. До першої групи належать науково-педагогічні працівники, до другої – адміністративно-управлінський та навчально-допоміжний персонал. У свою чергу працівники, що включені у другу групу, поділяються на три підгрупи.

Перша група, яка включає науково-педагогічних працівників, є найбільш чисельною, а витрати на оплату їх праці – найбільшими. При визначенні величини витрат на заробітну плату викладачів, що припадають на певний напрям підготовки або спеціальність, виникає проблема, обумовлена тим, що частина занять проводиться зі студентами, які навчаються за різними напрямами підготовки (спеціальностями), одночасно. В першу чергу, як уже зазначалося, це стосується лекційних занять, які проводяться у спільних лекційних потоках, іноді досить великих. Але і при організації практичних, семінарських занять і консультацій може передбачатися об'єднання студентів, які навчаються за різними напрямами підготовки та спеціальностями й обліковуються в різних академічних групах, у спільні навчальні групи [181; 191; 192]. Чисельність цих груп, як правило, не перевищує 30 осіб. Зрозуміло, що таке укрупнення лекційних потоків і створення навчальних (зведених) груп,

ускладнює організацію навчального процесу. Але воно дозволяє скоротити трудомісткість навчальної роботи і кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, необхідних для її виконання.

У підрозділі 3.1 були розглянуті два основних методи розрахунку кількості штатних посад науково-педагогічних працівників. За їх результатами можуть бути визначені теоретичні значення величини заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на певний напрям підготовки або спеціальність. Вони характеризують трудомісткість навчальної роботи, якщо усі заняття проводяться зі студентами кожного напрямку підготовки та спеціальності окремо. Але вони не дають змоги визначити фактичну заробітну плату, яка припадає на певний напрям підготовки або спеціальність при формуванні спільних лекційних потоків і зведених груп, до складу яких включаються студенти різних напрямів та спеціальностей. Для вирішення цього завдання, на наш погляд, можна застосувати два основних підходи. Перший передбачає попереднє розподілення трудомісткості навчальної роботи між напрямками підготовки та спеціальностями. А вже на основі отриманих результатів здійснюються розрахунки шуканої величини заробітної плати. Другий підхід полягає у прямому, безпосередньому розрахунку заробітної плати, що припадає на кожний розглядуваний напрям підготовки та спеціальність, без попереднього розподілення трудомісткості навчальної роботи.

При застосуванні першого підходу спочатку необхідно визначити трудомісткість навчальної роботи в розрахунку на кожний напрям підготовки (спеціальність). У випадках, коли певні види навчальної роботи (лекційні, практичні, семінарські та лабораторні заняття, консультації, виробничі та інші практики) проводяться одночасно зі студентами двох або більше напрямів підготовки (спеціальностей), загальна трудомісткість цих видів занять розподіляється між різними напрямками підготовки та спеціальностями. Для цього доцільно застосовувати методи поділення трудомісткості, запропоновані в [194].

Цикл навчальних заходів з кожного q -го виду навчальної роботи, який доручається проводити науково-педагогічному працівнику з певної k -ї

навчальної дисципліни у v -му семестрі зі студентами, що навчаються за одним n -м або за декількома (n_1 -м, n_2 -м і т. д.) напрямками підготовки (спеціальностями) у складі конкретного навчального угруповання (лекційного потоку, академічної групи, підгрупи), становить так званий первинний елемент навчального навантаження. Докладніше види первинних елементів та їх кодування розглянуті в монографії [193, с. 509–514].

Якщо первинний елемент дає опис навчальної роботи, що проводиться зі студентами одного напрямку підготовки або спеціальності, то він називається простим. Первинний елемент є укрупненим, коли він відображає певний навчальний захід, для здійснення якого студенти різних напрямів підготовки або спеціальностей об'єднуються у лекційні потоки або у навчальні (зведені) групи.

Ідентифікація первинного елементу, який відображає заняття зі студентами, що навчаються за n -м напрямом підготовки або n -ю спеціальністю, здійснюється за такими кодами:

v – номер (код) семестру, в якому виконується розглядувана навчальна робота (лекції, практичні, семінарські заняття, проведення консультацій, підсумкової атестації, керівництво курсовими або дипломними проектами та роботами, прийом і перевірка модульних робіт тощо);

q – вид (код) навчальної роботи;

k – назва (код) дисципліни, з якої виконується q -та навчальна робота у v -му семестрі;

r, p – номер (код) навчального угруповання (лекційного потоку, академічної групи, підгрупи), до якого включені студенти, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) для виконання q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни у v -му семестрі. Якщо навчальне угруповання є простим, воно позначається r , якщо укрупненим – p .

Кожний первинний елемент має кількісну характеристику. Для лекцій, практичних, семінарських, лабораторних занять з певної дисципліни – це число академічних годин, протягом яких повинні проводитися заняття у розглядуваному семестрі. Для курсових і дипломних проектів і робіт – кількість

студентів, якими буде керувати викладач. Для консультацій з навчальної дисципліни протягом семестру – певна кількість відсотків від загального навчального часу, відведеного на вивчення даної дисципліни на академічну групу тощо. В розрахунку на ці характеристики (академічні години, кількість студентів і т. д.) встановлені норми часу для планування й обліку навчальної роботи [236]. Перемноження кількісної характеристики роботи певного виду на відповідну норму часу дає змогу визначити трудомісткість виконання цієї роботи науково-педагогічними працівниками, тобто трудомісткість первинного елементу, який репрезентує цю роботу.

Якщо припустити, що всі заняття зі студентами кожного напрямку підготовки або спеціальності проводяться окремо, то річна трудомісткість навчальної роботи ВНЗ або його окремого структурного підрозділу (інституту, факультету, філії і т. ін.) зі студентами усіх спеціальностей, що навчаються у розглядуваному році на всіх курсах, T_0 дорівнює:

$$T_0 = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} \rho_{n v k q r} \times H_q = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} \tau_{n v k q r},$$

де $\rho_{n v k q r}$ – обсяг навчальної роботи q -го виду (лекції, практичні, семінарські заняття, проведення консультацій, підсумкової атестації, керівництво курсовими і дипломними проектами та роботами, прийом та перевірка модульних робіт тощо) з k -ї дисципліни, які згідно з навчальним планом повинні виконувати у v -му семестрі студенти, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) і для виконання цього виду навчальної роботи включені в r -е навчальне угруповання (лекційний потік, академічну групу, підгрупу), академічні год., % тощо;

H_q – норма часу на виконання q -го виду навчальної роботи (приймається згідно з [236]), одна година за одну академічну годину, % і т. д.;

$\tau_{n v k q r}$ – трудомісткість виконання науково-педагогічним працівником навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни з r -м навчальним угрупованням студентів n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) у v -му семестрі, год.;

N – число напрямів підготовки та спеціальностей, за якими у ВНЗ або його певному структурному підрозділі здійснюється підготовка фахівців протягом розглядуваного навчального року;

V – число семестрів, які охоплені розглядуваним періодом;

K – кількість дисциплін, які вивчаються студентами протягом розглядуваного навчального року;

Q – кількість видів навчальної роботи, що виконується студентами протягом розглядуваного навчального року;

R_0 – число навчальних угруповань студентів за умови, що заняття зі студентами усіх напрямів підготовки та спеціальностей здійснюються окремо.

Але при проведенні занять створюються спільні лекційні потоки та навчальні групи для проведення практичних, семінарських занять, консультацій, а іноді – і зведені підгрупи для проведення лабораторних робіт, до яких включаються студенти різних напрямів підготовки та спеціальностей. У разі об'єднання академічних груп у спільні лекційні потоки або створення навчальних (зведених) груп замість декількох простих (r -х) навчальних угруповань, які об'єднують студентів тільки одного напрямку підготовки або спеціальності, формується одне укрупнене (p -те) навчальне угруповання, до якого входять студенти різних напрямів та спеціальностей. Тому річна трудомісткість навчальної роботи ВНЗ або його окремого структурного підрозділу T складається із трудомісткості виконання усіх видів навчальної роботи, що проводиться зі студентами лише одного певного напрямку підготовки або спеціальності T_0 , а також трудомісткості всіх видів навчальної роботи, яка виконується зі студентами, включених до всіх укрупнених угруповань, T_p , тобто:

$$T = T_0 + T_p = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} \rho_{n v k q r} \times H_q + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P \varphi_{v k q p} \times H_q =$$

$$= \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} \tau_{n v k q r} + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P \sigma_{v k q p},$$

де $\varphi_{v k q p}$ – обсяг навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни, що згідно з навчальними планами повинні виконуватися у v -му семестрі студентами, які

навчаються за різними напрямками підготовки та спеціальностями і для виконання цього виду навчальної роботи включені у p -те укрупнене навчальне угруповання, академічні год., % тощо;

σ_{vkqp} – трудомісткість виконання науково-педагогічним працівником навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни з p -м укрупненим навчальним угрупованням студентів у v -му семестрі, год.;

R – кількість простих навчальних угруповань студентів у ВНЗ або його окремому структурному підрозділі у v -му семестрі планованого навчального року;

P – кількість укрупнених навчальних угруповань студентів у ВНЗ чи його окремому структурному підрозділі у v -му семестрі планованого навчального року.

Запропонована індексація дає повну уяву і про академічну групу або підгрупу, які розглядаються. Останні при застосуванні у ВНЗ будь-якого кодування академічних груп легко ідентифікуються за допомогою декількох кодів, зокрема:

- код напрямку підготовки або спеціальності – n ;
- код семестру, а відповідно, і курс, на якому навчаються студенти, – v ;
- код навчального угруповання, тобто групи, підгрупи – r .

Лекційні потоки кодуються окремо таким чином, щоб за їхнім кодом можна було визначити, які саме академічні групи включені до кожного лекційного потоку.

Для визначення трудомісткості навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки чи спеціальність, із усієї сукупності первинних елементів, з яких формується навчальне навантаження та трудомісткість навчальної роботи ВНЗ або його структурного підрозділу, вибираються ті, що відображають види навчальної роботи, виконуваної зі студентами розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності). З них вибираються прості первинні елементи, тобто ті, які передбачають виконання певних видів навчальної роботи, що проводиться зі студентами тільки розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності.

Усі інші первинні елементи є укрупненими, і трудомісткість кожного з них необхідно поділити між усіма напрямками підготовки або спеціальностями, студенти яких спільно виконують навчальну роботу, передбачену кожним

первинним елементом. Це можна зробити, застосовуючи методи, наведені в [194]. При цьому розподіл трудомісткості навчальної роботи здійснюється пропорційно певній обраній базі. Як останню можна використовувати різні показники.

По-перше, це може бути число напрямів підготовки та спеціальностей, зі студентами яких одночасно проводиться заняття, що відображається даним первинним елементом. У такому випадку трудомісткість навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність), розраховується за формулою:

$$\sigma_{n v k q p}^{\text{напр}} = \frac{\sigma_{v k q p}}{N_p},$$

де $\sigma_{n v k q p}^{\text{напр}}$ – частина трудомісткості p -го укрупненого первинного елементу, що відображає навчальну роботу q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі, обчислену в розрахунку на n -й напрям підготовки (спеціальність) пропорційно числу напрямів підготовки (спеціальностей), студенти яких включені до розглядуваного p -го навчального угруповання, год.;

N_p – число напрямів підготовки (спеціальностей), студенти яких об'єднані в p -те укрупнене навчальне угруповання.

По-друге, як база поділення може використовуватися кількість академічних груп, студенти яких об'єднані в спільні лекційні потоки, навчальні групи або зведені підгрупи для проведення навчальної роботи певного виду. Трудомісткість розглядуваного виду навчальної роботи, що припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність), при цьому розраховується пропорційно числу академічних груп, навчальних груп або зведених підгруп, студенти яких включені до даного навчального угруповання, тобто

$$\sigma_{n v k q p}^{i \text{ груп}} = \frac{\sigma_{v k q p} \times b_{n v k q p}}{\sum_{n=1}^{N_p} b_{n v k q p}},$$

де $\sigma_{n v k q p}^{i \text{ груп}}$ – частина трудомісткості p -го укрупненого первинного елементу, що відображає навчальну роботу q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі,

обчислену в розрахунку на n -й напрям підготовки (спеціальність) пропорційно кількості академічних груп, навчальних груп або зведених підгруп, год.;

$b_{n v k q p}$ – кількість академічних груп студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (спеціальністю) і які для проведення занять з навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни, що згідно з навчальними планами повинна виконуватися у v -му семестрі, включені у p -те укрупнене навчальне угруповання.

І по-третє, розподілення трудомісткості певного укрупненого первинного елементу може здійснюватися пропорційно чисельності студентів кожного напрямку підготовки (спеціальності), які разом будуть виконувати вид навчальної роботи, представлений розглядуваним первинним елементом. У цьому випадку шукана трудомісткість розраховується за формулою:

$$\sigma_{n v k q p}^{i \text{ студ}} = \frac{\sigma_{v k q p} \times m_{n v k q p}}{\sum_{n=1}^{N_p} m_{n v k q p}},$$

де $\sigma_{n v k q p}^{i \text{ студ}}$ – частина трудомісткості p -го укрупненого первинного елементу, що відображає навчальну роботу q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі, обчислену в розрахунку на n -й напрям підготовки (спеціальність) пропорційно кількості студентів, які навчаються за кожним напрямом підготовки (спеціальністю), год.;

$m_{n v k q p}$ – чисельність студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки (спеціальністю) і які для проведення занять з навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі включені у p -те укрупнене навчальне угруповання.

Після розподілу трудомісткості всіх укрупнених первинних елементів між напрямками підготовки (спеціальностями) визначається трудомісткість аудиторної роботи, яка припадає на кожний (кожну) з них. Для цього до суми трудомісткостей усіх простих первинних елементів, що належать до розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності, додаються частини трудомісткості укрупнених первинних елементів, які припадають на даний напрям (спеціальність). Тобто трудомісткість аудиторної роботи зі студентами n -го напрямку підготовки (спеціальності) дорівнює:

$$T_n = \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R^n} \tau_{n v k q r} + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^{P^n} \sigma_{n v k q p},$$

де $\sigma_{n v k q p}$ – частина трудомісткості укрупненого p -го первинного елементу, що відображає навчальну роботу q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі, яка припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність), год.;

R^n і P^n – число, відповідно, простих та укрупнених навчальних угруповань, до яких включені студенти, що навчаються за n -м напрямом підготовки або спеціальністю, для виконання навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі.

У даному виразі перша сума містить трудомісткість усіх лекційних, практичних, семінарських, лабораторних занять, які проводяться з академічними групами, підгрупами та окремими студентами тільки розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності). До другої суми входять частини трудомісткості різних видів навчальної роботи, яка виконується з угрупованнями, до яких включені студенти різних напрямів підготовки або спеціальностей, у тому числі й розглядуваного.

При розрахунках у залежності від прийнятого методу розрахунку як величина $\sigma_{n v k q p}$ вибирається одне із значень: $\sigma_{n v k q p}^{\text{напр}}$, $\sigma_{n v k q p}^i \text{ груп}$ або $\sigma_{n v k q p}^i \text{ студ}$.

Приклад розподілу трудомісткості навчальної роботи між окремими напрямами підготовки наведено у додатку И.

Якщо навчальне навантаження на певний навчальний рік сформоване, то на його основі за допомогою наведених методів може бути визначена трудомісткість навчальної роботи T_n , що припадає на певний напрям підготовки (спеціальність). Це дає змогу розрахувати число штатних посад, на які у даному навчальному році мають бути оформлені науково-педагогічні працівники, що працюватимуть зі студентами n -го напрямку підготовки або спеціальності, $Ч_n$. Воно дорівнює:

$$Ч_n = T_n : H_n^{\text{нпп}},$$

де $H_n^{\text{нпп}}$ – встановлений у даному навчальному році обсяг навчального навантаження в розрахунку на одну штатну посаду викладача для його роботи зі студентами, які навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), год./од.

Для розрахунку величини заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на певний напрям підготовки або спеціальність, необхідно визначену кількість штатних посад, які у даному навчальному році забезпечуватимуть виконання навчальної роботи зі студентами розглядуваного (n -го) напрямку підготовки або спеціальності, $\mathcal{C}_n$, помножити на середньорічну заробітну плату викладачів $\mathcal{Z}_{\text{ср річ}}$. Тобто

$$\mathcal{Z}_n^{\text{труд}} = \mathcal{C}_n \times \mathcal{Z}_{\text{ср річ}},$$

де $\mathcal{Z}_n^{\text{труд}}$ – величина заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на певний напрям підготовки або спеціальність, розрахована на основі попереднього розподілу трудомісткості навчальної роботи, грн.

Середньорічна заробітна плата науково-педагогічних працівників $\mathcal{Z}_{\text{ср річ}}$ у залежності від поставленого завдання може визначатися для окремого структурного підрозділу (інституту, кафедри тощо) або для ВНЗ у цілому. При цьому в загальному випадку враховуються обидві складові фонду оплати праці науково-педагогічних працівників, які формуються за рахунок і загального і спеціального фондів ВНЗ ($\mathcal{Z}_{\text{дб}}^{\text{нпп}}$ і $\mathcal{Z}_{\text{спец}}^{\text{нпп}}$). Середньорічна заробітна плата науково-педагогічних працівників обчислюється за формулою:

$$\mathcal{Z}_{\text{ср річ}} = \frac{\mathcal{Z}_{\text{дб}}^{\text{нпп}} + \mathcal{Z}_{\text{спец}}^{\text{нпп}}}{\mathcal{C}_s},$$

де $\mathcal{C}_s$ – кількість штатних посад науково-педагогічних працівників у s -му структурному підрозділі або ВНЗ у цілому, од.

За даною формулою визначається планована та фактична величини заробітної плати викладачів, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність. З метою отримання детальної інформації для аналізу заробітної плати науково-педагогічних працівників та прийняття управлінських рішень розрахунки доцільно виконувати окремо для усіх форм навчання (денної, вечірньої, заочної та дистанційної).

Треба мати на увазі, що на перших курсах, коли студенти у більшому обсязі вивчають соціально-економічні та фундаментальні дисципліни, можливості для формування спільних лекційних потоків, навчальних груп та зведених підгруп набагато більші, ніж на старших курсах, коли, як правило, переважають фахові дисципліни. Крім того, чисельність студентів, які навчаються за різними напрямами підготовки та спеціальностями на різних курсах, може мати суттєві відмінності. Тому для збільшення обсягів інформації для аналізу та прийняття управлінських рішень доцільно визначати не тільки величину заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, а й на їх кожний курс, а іноді – і на семестр.

Крім того, доцільно визначати трудомісткість навчальної роботи і заробітну плату викладачів за умов, що всі заняття зі студентами розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності проводяться окремо від студентів інших напрямів підготовки та спеціальностей. Це дасть змогу отримати додаткову інформацію і дозволить поглибити аналіз заробітної плати.

Принципова блок-схема визначення величини заробітної плати науково-педагогічних працівників у розрахунку на певний напрям підготовки або спеціальність, із попереднім розподіленням трудомісткості навчальної роботи між напрямами підготовки та спеціальностями, наведена в додатку К. Ця блок-схема є укрупненою. Вона не передбачає виконання усіх дій, необхідних для досягнення результату, але дає уявлення про порядок і наслідки цих дій.

Визначення заробітної плати викладачів, що належать до певного напрямку підготовки або спеціальності, на основі попереднього розподілу трудомісткості навчальної роботи у більшості випадків дає хоча і достатні для прийняття управлінських рішень, але все ж таки приблизні результати. Неточності виникають внаслідок того, що зі студентами різних напрямів підготовки та спеціальностей працюють викладачі неоднакової кваліфікації. Наприклад, за якимсь новим для ВНЗ напрямом підготовки кваліфікація викладачів, що задіяні у навчальному процесі, може лише задовольняти ліцензійні та акредитаційні вимоги до кадрового складу, а за іншими, за якими підготовка здійснюється впродовж тривалого часу і

ВНЗ підготували свої науково-педагогічні кадри, проведення практичних і семінарських занять може доручатися доцентам і навіть професорам.

У зв'язку з цим доцільно застосовувати другий підхід до визначення фактичної або планованої заробітної плати, яка припадає на певний напрям підготовки або спеціальність. Він полягає у прямому, безпосередньому визначенні заробітної плати, що належить до кожного розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності). При цьому попередній розподіл трудомісткості навчальної роботи між окремими напрямами підготовки та спеціальностями не передбачається. Замість цього по кожному простому та кожному укрупненому первинному елементу навчального навантаження спочатку обчислюється величина заробітної плати, що припадає на цей елемент.

По простому первинному елементу навчального навантаження вона дорівнює:

$$Z_{n \ v \ k \ q \ r}^i = \tau_{n \ v \ k \ q \ r}^i \times Z_{\text{сг}}^i,$$

де $Z_{n \ v \ k \ q \ r}^i$ – частка заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника за виконання навчальної роботи q -го виду з k -ї дисципліни у v -му семестрі зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), які включені у r -те просте навчальне угруповання, грн;

$Z_{\text{сг}}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, грн/год.

У свою чергу величина середньогодинної заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника у розглядуваному навчальному році розраховується за формулою:

$$Z_{\text{сг}}^i = \frac{Z_{\text{обл}}^i \times 12}{H_i^{\text{сг}}},$$

де $Z_{\text{обл}}^i$ – облігатна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, грн/міс.;

$H_i^{\text{сг}}$ – річний обсяг навчального навантаження i -го науково-педагогічного працівника у розглядуваному навчальному році, год.

Для розподілення заробітної плати викладача, яка припадає на навчальну роботу, відображувану певним укрупненим первинним елементом навчального навантаження, між окремими напрямками підготовки та спеціальностями можна використовувати різні методи в залежності від обраної бази розподілу. Так само, як і при розподіленні трудомісткості навчальної роботи, це можуть бути, по-перше, число напрямів підготовки або спеціальностей, зі студентами яких виконується розглядувана робота, по-друге, кількість академічних груп, по-третє, чисельність студентів.

Якщо за базу розподілу прийняте число напрямів підготовки або спеціальностей, то частка заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника, що припадає на навчальну роботу зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), відображувану розглядуваним укрупненим первинним елементом, що має трудомісткість $\sigma_{n\ k\ v\ q\ p}^i$, розраховується таким чином:

$$З_{n\ v\ k\ q\ p}^{i\ \text{напр}} = З_{\text{ср}}^i \times \frac{\sigma_{v\ k\ q\ p}^i}{N_p},$$

де $З_{n\ v\ k\ q\ p}^{i\ \text{напр}}$ – частка заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника, що

за укрупненим первинним елементом із трудомісткістю $\sigma_{v\ k\ q\ p}^i$ припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність) і яка розрахована виходячи з числа напрямів підготовки (спеціальностей), грн;

N_p – кількість напрямів підготовки або спеціальностей, студенти яких для сумісного проведення занять об'єднані в p -те укрупнене навчальне угруповання.

Треба мати на увазі, що будь-яка частка величини заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника нараховується і виплачується i -му науково-педагогічному працівнику поступово впродовж усього навчального року, на який заплановане відповідне навчальне навантаження. Тобто місячна заробітна плата не залежить від фактично виконаної викладачем за певний місяць обсягу роботи. Навчальне навантаження при цьому може бути розподіленим між семестрами та місяцями нерівномірно. Виключенням є праця на умовах

погодинної оплати, яка передбачає нарахування та виплату заробітної плати за кількість годин, яка фактично відпрацьована за звітний (минулий) місяць.

У випадку, коли за базу розподілу обрана кількість академічних груп, студенти яких беруть участь у виконанні навчальної роботи, передбаченої розглядуваним укрупненим первинним елементом, трудомісткість якого дорівнює σ_{vkqp}^i , заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, що припадає на n -й напрям підготовки або n -у спеціальність, визначається таким чином:

$$Z_{n vk qp}^{i \text{ груп}} = Z_{\text{сг}}^i \times \sigma_{vkqp} \times \frac{b_{n vk qp}}{\sum_{n=1}^{N_p} b_{n vk qp}},$$

де $Z_{n vk qp}^{i \text{ груп}}$ – величина заробітної плати i -го викладача, що за укрупненим первинним елементом із трудомісткістю σ_{vkqp} припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність) і яка розрахована пропорційно числу академічних груп студентів, грн.

При використанні для визначення величини заробітної плати, що входить до укрупненого первинного елементу і припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність), чисельності студентів шукана величина обчислюється за формулою:

$$Z_{n vk qp}^{i \text{ студ}} = \frac{Z_{\text{сг}}^i \times \sigma_{vkqp} \times m_{n vk qp}}{\sum_{n=1}^{N_p} m_{n vk qp}},$$

де $Z_{n vk qp}^{i \text{ студ}}$ – величина заробітної плати i -го викладача, що за укрупненим первинним елементом з трудомісткістю σ_{vkqp}^i припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність) і яка визначена виходячи з чисельності студентів, грн.

У подальших розрахунках частка заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника, що припадає на навчальну роботу зі студентами n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), позначається як $Z_{n vk qp}^i$. Ця величина

набуває одне із значень: $Z_{n vk qp}^{i \text{ напр}}$, $Z_{n vk qp}^{i \text{ груп}}$ або $Z_{n vk qp}^{i \text{ студ}}$.

З метою отримання додаткової інформації для аналізу заробітної плати обчислення величини останньої може виконуватися трьома методами одночасно. При цьому також може розраховуватися гіпотетична величина заробітної плати для випадку, коли заняття зі студентами, що навчаються за кожним розглядуваним напрямом підготовки (спеціальністю), проводяться окремо.

Необхідно зазначити, що в усіх наведених формулах метою розрахунків є не визначення заробітної плати i -го науково-педагогічного працівника, а обчислення величини заробітної плати, яка за певним простим або укрупненим первинним елементом припадає на n -й напрям підготовки (n -у спеціальність). Але для цього використовується величина середньогодинної оплати праці конкретного викладача, який виконує навчальну роботу, репрезентовану даним первинним елементом. Якщо взяти заробітну плату, яка припадає на певний первинний елемент, то це буде заробітна плата конкретного i -го викладача $Z_{n \ v k \ q \ p}^i$, за яку в залежності від обраного методу розподілення береться одне із значень $Z_{n \ v k \ q \ p}^{i \text{ нап р}}$, $Z_{n \ v k \ q \ p}^{i \text{ груп}}$ або $Z_{n \ v k \ q \ p}^{i \text{ студ}}$. Тобто кожному первинному елементу навчального навантаження відповідає заробітна плата конкретного (i -го) викладача.

У більшості випадків для проведення економічного аналізу та прийняття управлінських рішень немає жодного значення, який саме викладач виконує ту чи іншу навчальну роботу. Прив'язка навчальних елементів до науково-педагогічних працівників необхідна лише для точного визначення величини заробітної плати, що припадає на кожний елемент, виходячи із середньогодинної оплати праці викладача, який виконує навчальну роботу, відображану даним елементом. Тому позначення $Z_{n \ v k \ q \ p}^i$ можна замінити на $Z_{n \ v k \ q \ p}$. Останнє не містить указівки щодо науково-педагогічного працівника, який виконує дану роботу, але повністю ідентифікує конкретний навчальний елемент і величину заробітної плати викладача, яка припадає на нього.

Після визначення заробітної плати науково-педагогічних працівників, яка по кожному первинному елементу навчального навантаження припадає на

розглядуваний напрям підготовки або спеціальність, розраховується загальна величина заробітної плати викладачів, яка припадає на даний напрям підготовки або спеціальність. Вона визначається як сума величин заробітної плати, що припадає на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність за всіма простими та укрупненими первинними елементами. Тобто

$$Z_n^{\text{прям}} = \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^R Z_{n \ v \ k \ q \ r} + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P Z_{n \ v \ k \ q \ p},$$

де $Z_n^{\text{прям}}$ – величина заробітної плати викладачів, що припадає на n -й напрям підготовки або n -у спеціальність, яка розрахована прямим методом, грн.

У Херсонській філії Національного університету кораблебудування використовуються обидва варіанти розподілу заробітної плати науково-педагогічних працівників між напрямками підготовки та спеціальностями. Ці варіанти реалізуються в рамках комплексу завдань із розподілення заробітної плати науково-педагогічних працівників за окремими напрямками підготовки та спеціальностями, яка є однією із складових автоматизованої системи управління заробітною платою. Даний комплекс завдань пов'язаний з іншими складовими системи управління заробітною платою (рис. 4.3).

Він використовує інформацію, що інтегрується в інших підсистемах, передусім – у підсистемі формування навчального навантаження та розрахунку трудомісткості навчальної роботи. У свою чергу інформація, яка отримана в розглядуваному комплексі завдань, є ключовою для визначення фінансових результатів від підготовки фахівців за різними напрямками підготовки та спеціальностями (див. п. 4.3).

Особливістю автоматизованих розрахунків є те, що вони дозволяють заробітну плату науково-педагогічних працівників розподіляти одразу трьома методами: пропорційно напрямкам підготовки та спеціальностям, кількості академічних груп, чисельності студентів, що навчаються за кожним напрямом підготовки та спеціальністю. Такі багатоваріантні розрахунки розширюють інформаційну базу, яка може використовуватися для детального аналізу заробітної плати, витрат і фінансових результатів ВНЗ.

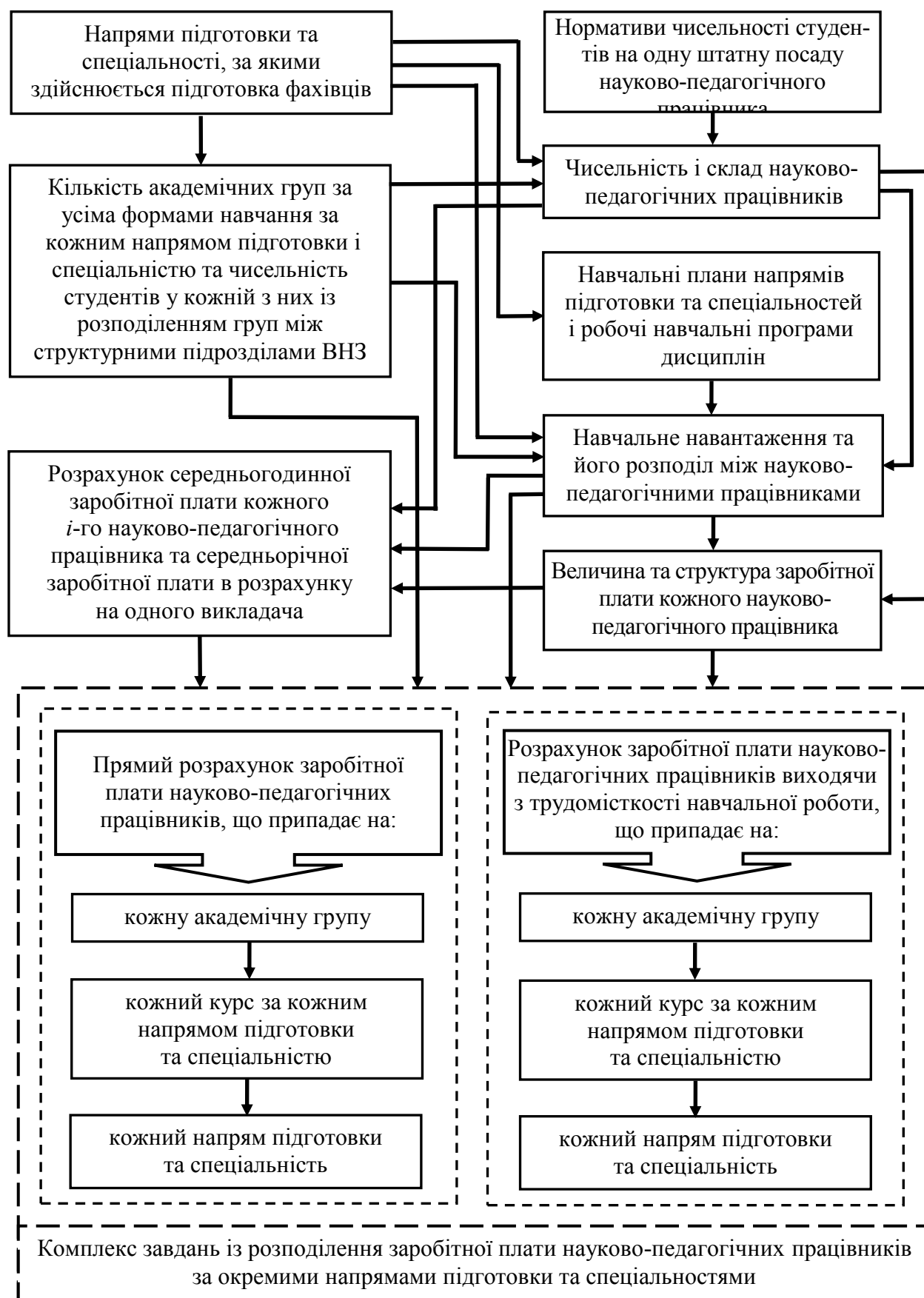


Рис. 4.3. Укрупнена схема інформаційних зв'язків комплексу завдань із розподілення заробітної плати науково-педагогічних працівників за окремими напрямами підготовки та спеціальностями (розроблено автором)

Крім науково-педагогічних працівників у навчально-виховному процесі, методичній та організаційній роботі беруть участь також й інші працівники, які належать до адміністративно-управлінського та навчально-допоміжного персоналу ВНЗ. У залежності від того, зі студентами одного або декількох напрямів підготовки (спеціальностей) вони працюють, їх слід поділяти на три підгрупи.

Перша підгрупа – працівники структурних підрозділів ВНЗ, які забезпечують навчання студентів лише за одним напрямом підготовки (спеціальністю). Наприклад, лаборантський склад кафедри будівельної механіки корабля працює тільки зі студентами напряму підготовки – 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка». В таких випадках заробітна плата лаборантів та іншого обслуговуючого персоналу повністю входить до витрат на навчання студентів тільки за даним напрямом підготовки (спеціальністю).

Працівники другої підгрупи працюють зі студентами різних напрямів підготовки та спеціальностей. Витрати на заробітну плату працівників кафедр, лабораторій, деканатів тощо в залежності від характеру виконуваних ними робіт можна розподіляти між напрямками підготовки та спеціальностями декількома способами. Так, поділення заробітної плати лаборантів, які займаються лише організацією та проведенням зі студентами лабораторних робіт, може здійснюватися пропорційно трудомісткості проведення лабораторних робіт, а заробітної плати працівників деканату – пропорційно кількості студентів, які навчаються за кожним напрямом підготовки або спеціальністю. Частка заробітної плати обслуговуючого персоналу кафедр, яка припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, може визначатися пропорційно загальній трудомісткості навчальної роботи зі студентами або величині заробітної плати науково-педагогічних працівників даної кафедри, що припадає на кожний напрям підготовки або спеціальність. Спрощеним варіантом є поділення витрат на заробітну плату обслуговуючого персоналу пропорційно кількості студентів, що навчаються за різними напрямками підготовки та спеціальностями.

До третьої підгрупи включається адміністративно-управлінський та обслуговуючий персонал, праця якого безпосередньо не пов'язана зі студентами певних напрямів підготовки та спеціальностей або взагалі полягає у

виконанні робіт, що не стосується до роботи зі студентами. Це керівний склад ВНЗ (ректор, проректори), працівники функціональних служб (бухгалтерія, відділ кадрів викладачів, навчальний відділ, відділ головного механіка тощо), прибиральниці, охорона та ін. Заробітну плату цих працівників можна поділяти між окремими напрямками підготовки та спеціальностями також за допомогою декількох методів (пропорційно чисельності студентів, кількості академічних груп) або відносити її до непрямих, умовно-постійних, накладних витрат.

4.3. Визначення фінансових результатів від здійснення підготовки фахівців за окремими напрямками та спеціальностями на основі витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників

Як уже зазначалося, у зв'язку з хронічним недофінансуванням державних вищих ВНЗ у переважній більшості з них періодично виникає складне фінансове становище. В цей час ВНЗ змушені розробляти і впроваджувати комплекси заходів, спрямованих на покращення ситуації, більшість із яких пов'язана з економією коштів, оскільки збільшення власних доходів уявляється малоімовірним через складну демографічну ситуацію та незацікавленість переважної більшості підприємств у фінансуванні науково-дослідних робіт.

Заходи, спрямовані на економію коштів, як було показано вище, повинні спрямовуватися на зменшення витрат на заробітну плату. Але при плануванні та впровадженні заходів, спрямованих на зменшення витрат на оплату праці, особливо науково-педагогічних працівників, керівництво ВНЗ, як правило, стикається з опором колективів кафедр на чолі з їх завідувачами. Тому завдання з економії коштів повинні були ретельно обґрунтованими, переконливими та адресними. Інакше колективи сприймають ці завдання як такі, що їх не стосуються або стосуються не повною мірою. Тому важливим є формування правильного підходу до визначення шляхів зменшення витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників та встановлення завдань з їх економії.

В основу аналізу, за результатами якого можна було б встановлювати обґрунтовані та адресні завдання зі зменшення витрат на оплату праці викладачів,

на наш погляд, має бути покладене визначення фінансових результатів від навчання студентів за окремими напрямами підготовки та спеціальностями. Такий підхід базується на тому, що в основі всієї навчальної роботи ВНЗ лежить підготовка фахівців за певними напрямами підготовки та спеціальностями. первісними, визначальними є саме напрями підготовки та спеціальності, а не навчальні дисципліни, які викладаються студентам. І саме в розрізі окремих напрямів підготовки та спеціальностей слід вишукувати резерви зниження витрат ВНЗ.

Слід зазначити, що останнім часом проблемам, пов'язаним із фінансовим становищем ВНЗ, приділяється все більша увага [8; 21; 321]. Але в жодній роботі не розглядаються питання визначення, аналізу та оцінки фінансових результатів, які отримують ВНЗ внаслідок навчання студентів за окремими напрямами підготовки та спеціальностями.

Разом з тим, ці питання для пошуку та реалізації резервів зменшення витрат ВНЗ, на нашу думку, мають вирішальне значення. Визначення величини доходу (збитку), що обумовлений навчанням студентів за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, надасть змогу встановити ті з них, за якими заходи, спрямовані на зменшення витрат, повинні здійснюватися в першу чергу. При цьому завдання з економії набувають обґрунтованості та адресності, оскільки наочно видно, які доходи та витрати несе ВНЗ внаслідок здійснення освітньої діяльності за кожним напрямом підготовки та спеціальністю.

Визначення фінансових результатів від підготовки студентів за окремими напрямами підготовки або спеціальностями у ВНЗ базується на розрахунках доходу та витрат, пов'язаних із навчанням студентів. При цьому до уваги беруться кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, які залучаються до навчального процесу за кожним напрямом підготовки або спеціальністю, витрати на заробітну плату адміністративно-управлінського персоналу, спеціалістів, робітників, навчально-обслуговуючого персоналу, кошти, що необхідні для утримання та експлуатації обладнання, приміщень, придбання матеріалів, запасних частин, надходження коштів від юридичних і фізичних осіб як плати за навчання студентів на умовах контракту тощо.

Практично всі поточні витрати, крім витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників з відповідними нарахуваннями на заробітну плату, як було показано в п. 4.1, є непрямими. Тому визначення витрат на заробітну плату викладачів при розрахунках витрат, зумовлених підготовкою фахівців за певним напрямом або спеціальністю, є вирішальним.

Загальна сума повних витрат ВНЗ за весь період навчання або у розглядуваному періоді (навчальному чи календарному році, семестрі) за всіма напрямами підготовки та спеціальностями репрезентує величину витрат ВНЗ, що спрямовані на забезпечення навчально-виховного процесу:

$$\sum_{n=1}^N B_{n \text{ повн}} = B^{\text{навч}},$$

де $B_{n \text{ повн}}$ – повні витрати, що пов'язані з навчанням студентів за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) у розглядуваному періоді, тис. грн;

N – число напрямів підготовки та спеціальностей, за якими у розглядуваному періоді здійснюється підготовка фахівців.

Величина повних витрат, що належать до певного напрямку підготовки або спеціальності у розглядуваному періоді, розраховується відповідно до структури повних витрат $B^{\text{навч}}$, які забезпечують організацію, здійснення й удосконалення навчально-виховного процесу у ВНЗ в цілому (див. п. 4.1), тобто

$$B_{n \text{ повн}} = Z_{n \text{ нарах}}^{\text{нпп}} + B_{n \text{ ін}} + \text{НВ}_n + K_n,$$

де $Z_{n \text{ нарах}}^{\text{нпп}}$, $B_{n \text{ ін}}$, НВ_n , K_n – відповідно, величини заробітної плати науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї інших прямих витрат, непрямих витрат і капітальних витрат, що припадають на n -й напрям підготовки (спеціальність), тис. грн.

При відсутності інформації про величину інших прямих витрат $B_{n \text{ ін}}$, що належать до певного напрямку підготовки або спеціальності, усі витрати ВНЗ, за виключенням витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, можуть вважатися непрямими.

Крім поточних, ВНЗ також здійснює капітальні витрати. Вони можуть бути спеціально призначені для організації навчання чи розвитку одного

напряму підготовки або спеціальності. Очевидно, що у таких випадках вони включаються до повних витрат, які забезпечують підготовку фахівців за даним напрямом (спеціальністю).

Якщо капітальні витрати призначені для розвитку інфраструктури ВНЗ у цілому або забезпечують підготовку фахівців за декількома напрямами підготовки чи спеціальностями, необхідно визначити їх частку, яка припадає на розглядуваний напрям або спеціальність. Крім того, капітальні витрати, які фінансуються за рахунок коштів державного бюджету і не належать до жодного з напрямів підготовки (спеціальності), можуть взагалі не розподілятися між останніми.

Величина витрат за кожною складовою повних витрат ВНЗ у розглядуваному періоді дорівнює сумі витрат за відповідною складовою за всіма напрямами підготовки та спеціальностями, за якими здійснюється підготовка фахівців, тобто:

$$\sum_{n=1}^N Z_{n \text{ нарах}}^{\text{нпп}} = Z_{\text{нарах}}^{\text{нпп}}, \quad \sum_{n=1}^N B_{n \text{ ін}} = B_{\text{ін}}^{\text{навч}}, \quad \sum_{n=1}^N H B_n = H B^{\text{навч}}, \quad \sum_{n=1}^N K_n = K^{\text{навч}}.$$

Кожна складова повних витрат ВНЗ, що належить до певного напряму підготовки або спеціальності, може фінансуватися за рахунок коштів загального та спеціального фондів. Тому кожен з них необхідно розглядати як суму двох доданків. Перший з них відображає витрати, які пов'язані з навчанням студентів за певним напрямом підготовки або спеціальністю, що покриваються за рахунок надходжень із державного бюджету, а другий – витрати, які здійснюються за рахунок спеціального фонду ВНЗ. Таким чином:

$$Z_{n \text{ нарах}}^{\text{нпп}} = Z_{n \text{ нарах дб}}^{\text{нпп}} + Z_{n \text{ нарах спец}}^{\text{нпп}},$$

де $Z_{n \text{ нарах дб}}^{\text{нпп}}$, $Z_{n \text{ нарах спец}}^{\text{нпп}}$ – витрати на заробітну плату з нарахуваннями на неї, що належать до n -го напряму підготовки (спеціальності) і фінансуються, відповідно, за рахунок загального та спеціального фондів ВНЗ, тис. грн.

$$B_{n \text{ ін}} = B_{n \text{ ін дб}} + B_{n \text{ ін спец}},$$

де $B_{n \text{ ін дб}}$, $B_{n \text{ ін спец}}$ – інші прямі витрати (без заробітної плати науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї), що припадають на n -й

напряму підготовки або n -у спеціальність і покриваються, відповідно, за рахунок загального і спеціального фондів ВНЗ, тис. грн.

$$HB_n = HB_{n \text{ дб}} + HB_{n \text{ спец}},$$

де $HB_{n \text{ дб}}$, $HB_{n \text{ спец}}$ – суми непрямих витрат, що припадають на n -й напрям підготовки (спеціальність) і фінансуються, відповідно, за рахунок загального і спеціального фондів ВНЗ, тис. грн.

Для визначення величини витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, яка припадає на n -й напрям підготовки або спеціальність, окремо обчислюються обидві складові заробітної плати, що фінансуються за рахунок:

- загального фонду – $Z_{n \text{ нарах дб}}^{\text{нпп}}$;
- спеціального фонду – $Z_{n \text{ нарах спец}}^{\text{нпп}}$.

Величина заробітної плати науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, що припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність) і фінансується за рахунок загального фонду, становить

$$Z_{n \text{ нарах дб}}^{\text{нпп}} = Z_{n \text{ дб}}^{\text{нпп}} \times k_{\text{нарах}},$$

де $Z_{n \text{ дб}}^{\text{нпп}}$ – витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників, що належать до n -го напрямку підготовки або спеціальності і фінансуються за рахунок загального фонду, тис. грн;

$k_{\text{нарах}}$ – коефіцієнт нарахувань на заробітну плату.

Витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників, що належать до n -го напрямку підготовки (спеціальності), визначаються виходячи з нормативної чисельності студентів, які навчаються за цим напрямом або спеціальністю, $Ч_n^{\text{н}}$ (див. п. 3.1), і являють собою нормативну заробітну плату викладачів. У випадку, коли фонд заробітної плати науково-педагогічних працівників, що фінансується за рахунок загального фонду, передбачає погодинну оплату праці, то ця величина має включатися до складу нормативної заробітної плати науково-педагогічних працівників, $Z_{n \text{ дб}}^{\text{н}}$.

Величина заробітної плати науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, що покриваються за рахунок спеціального фонду і припадають на n -й напрям підготовки (спеціальність), обчислюється таким чином:

$$З_{n \text{ нарах спец}}^{\text{нпп}} = З_{n \text{ спец}}^{\text{нпп}} \times k_{\text{нарах}},$$

де $З_{n \text{ спец}}^{\text{нпп}}$ – витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників, що припадають на n -й напрям підготовки (спеціальність) і фінансуються за рахунок спеціального фонду, тис. грн.

Ця величина включає:

- нормативну заробітну плату науково-педагогічних працівників, $З_{n \text{ дб}}^{\text{н}}$;
- нормативну заробітну плату викладачів, яка фінансується за рахунок спеціального фонду, $З_{n \text{ спец}}^{\text{н}}$;
- заробітну плату викладачів, яка виплачується внаслідок того, що фактичне число штатних посад науково-педагогічних працівників, які беруть участь у забезпеченні навчального процесу з n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності), перевищує нормативну чисельність науково-педагогічних працівників, заробітна плата яких фінансується за рахунок загального і спеціального фондів ВНЗ, ΔZ_n .

Тобто

$$З_{n \text{ спец}}^{\text{нпп}} = З_{n \text{ спец}}^{\text{н}} + \Delta Z_n.$$

Якщо частина викладачів оформлена на роботу на умовах погодинної оплати праці, то їх заробітна плата є складовою однієї з частин заробітної плати $З_{n \text{ дб}}^{\text{н}}$, $З_{n \text{ спец}}^{\text{н}}$ або ΔZ_n .

Для визначення суми непрямих витрат, які припадають на n -й напрям підготовки або спеціальність, здійснюється розподіл їх загальної величини між усіма напрямками підготовки та спеціальностями пропорційно обраній базі розподілу. Як база розподілу може використовуватися:

- кількість академічних груп;
- чисельність студентів;

- трудомісткість навчальної роботи;
- заробітна плата науково-педагогічних працівників тощо.

Сума непрямих витрат, яка припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність) HB_n , дорівнює:

$$HB_n = \frac{HB}{B} \times B_n,$$

де HB – загальна сума непрямих витрат ВНЗ, тис. грн;

B – показник, обраний як база розподілу непрямих витрат між напрямом підготовки та спеціальностями, відповідних од.;

B_n – величина показника, обраного як база розподілу, що припадає в розрахунку на n -й напрям підготовки (спеціальність), відповідних од.

Для обчислення доходу від навчання за n -м напрямом підготовки або n -ю спеціальністю необхідно враховувати всі надходження, які отримує ВНЗ внаслідок підготовки студентів за цим напрямом або спеціальністю. Загальний дохід, що припадає на n -й напрям підготовки або спеціальність, складається з частини держбюджетних надходжень, за рахунок яких формується загальний фонд ВНЗ, і надходжень у вигляді плати за навчання студентів за розглядом напрямом підготовки (спеціальністю):

$$D_n = D_{n\text{дб}} + D_{n\text{пл}},$$

де D_n – загальна сума доходу, отримання якого обумовлене підготовкою фахівців за n -м напрямом підготовки (спеціальністю), тис. грн;

$D_{n\text{дб}}$ – величина надходжень із державного бюджету до загального фонду ВНЗ, що припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність), тис. грн;

$D_{n\text{пл}}$ – величина надходжень до спеціального фонду, яку отримує ВНЗ за навчання студентів за n -м напрямом підготовки (спеціальністю), тис. грн.

Дохід, який ВНЗ отримує у вигляді бюджетних асигнувань, що припадає на n -й напрям підготовки або спеціальність, $D_{n\text{дб}}$, визначається як сума нормативної заробітної плати з нарахуваннями на неї, що обчислена виходячи з кількості студентів, які навчаються за цим напрямом підготовки

(спеціальністю) на місцях державного замовлення, і решти суми бюджетних надходжень, за рахунок якої фінансуються витрати за іншими статтями, що припадає на n -й напрям підготовки (спеціальність):

$$D_{n\text{дб}} = Z_{n\text{дб}}^{\text{н}} \times k_{\text{нарах}} + D_{n\text{індб}},$$

де $D_{n\text{індб}}$ – держбюджетні надходження, що припадають на n -й напрям підготовки (спеціальність), без суми, яка призначена для фінансування нормативної заробітної плати з нарахуваннями на неї, тис. грн.

Якщо для організації навчання або розвитку n -го напрямку підготовки або спеціальності у загальному фонді ВНЗ передбачені капітальні витрати $K_{n\text{дб}}$, то їхня величина повинна бути доданою до суми доходу. При вирішенні деяких завдань, наприклад, визначення економічної можливості та доцільності організації підготовки фахівців за новими напрямками та спеціальностями, необхідно розраховувати чисту приведену (дисконтовану) вартість.

Сума надходжень із державного бюджету за іншими статтями і капітальних витрат $K^{\text{навч}}$, за виключенням тих, що безпосередньо призначені для забезпечення організації та розвитку підготовки студентів n -го напрямку або спеціальності, визначається шляхом поступового розподілення усіх статей загального фонду ВНЗ, крім надходжень, що мають цільовий характер (кошти на проведення науково-дослідних робіт, утримання плавзасобів, гуртожитків тощо), між інститутами, факультетами, кафедрами. При цьому частина коштів спрямовується на покриття загальноуніверситетських, загальноінститутських і загальнофакультетських потреб. Порядок покриття цих потреб і метод розрахунку відповідних надходжень визначаються ступенем централізації управління ВНЗ.

Надходження до спеціального фонду, які пов'язані з навчанням студентів за n -м напрямом підготовки або спеціальністю, включають кошти, що поступають від фізичних та юридичних осіб як плата за навчання студентів, надходження від підприємств, наприклад, для цільової підготовки фахівців за даним напрямом підготовки (спеціальністю), укріплення лабораторної бази тощо, а також спонсорську допомогу. Загальна сума надходжень до

спеціального фонду, що припадає на n -й напрям підготовки або спеціальність, визначається за формулою:

$$Д_{n\text{пл}} = \sum_{n=1}^N \sum_{f=1}^F Д_{nf} + Н_{n\text{ціл}} + Сп_n = \sum_{n=1}^N \sum_{f=1}^F Ц_{nf} \times m_{nf} + Н_{n\text{ціл}} + Сп_n,$$

де $Д_{nf}$ – загальна сума плати (дохід), яка отримана за навчання студентів f -го курсу, що навчаються за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), тис. грн;

F – термін навчання студентів (число курсів) за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), років;

$Н_{n\text{ціл}}$ – надходження від підприємств, що призначені для розвитку матеріально-технічної бази, цільової підготовки фахівців за n -м напрямом підготовки або n -ю спеціальністю тощо, тис. грн;

$Сп_n$ – спонсорська допомога, що призначена для розвитку n -го напрямку підготовки (спеціальності) тис. грн;

$Ц_{nf}$ – плата за навчання студента f -го курсу n -го напрямку підготовки (спеціальності), тис. грн. / рік;

m_{nf} – чисельність студентів, що навчаються на f -му курсі за n -м напрямом підготовки (спеціальністю) на умовах контракту з фізичними та юридичними особами, осіб.

Оцінку фінансового результату від навчання студентів за окремими напрямами підготовки та спеціальностями доцільно здійснювати у два етапи. На першому визначається, чи покривається сума фактичної (планованої) заробітної плати з нарахуваннями на неї та інших прямих витрат, припадають на кожен напрям підготовки та спеціальність, надходженнями, отриманими (або які планується отримати) за навчання студентів за цими напрямами підготовки (спеціальностями), цільовими надходженнями від підприємств та спонсорською допомогою. Даний показник називатимемо проміжним

фінансовим результатом від здійснення підготовки фахівців за n -м напрямом підготовки або n -ю спеціальністю. Його величина дорівнює:

$$\Pi_{n \text{ пром}} = D_n - (Z_{n \text{ нарах}}^{\text{нпп}} + B_{n \text{ ін}}).$$

Слід зауважити, що держбюджетне фінансування усіх витрат, крім заробітної плати науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, як правило, стосується до ВНЗ у цілому. Якщо, наприклад, уявити, що підготовка фахівців за n -м напрямом підготовки або спеціальністю в певний рік призупиниться, то фінансування ВНЗ з боку держави зменшиться лише на величину заробітної плати науково-педагогічних працівників із нарахуваннями на неї. Тобто можна вважати, що у надходженнях з державного бюджету до загального фонду ВНЗ на n -й напрям підготовки (спеціальність) припадає лише сума, призначена для покриття витрат на нормативну заробітну плату викладачів із нарахуваннями на неї.

Таким чином, головним завданням при обчисленні проміжного фінансового результату можна вважати розрахунок величини заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність. Він здійснюється за допомогою методів, що наведені у п. 4.2.

При невеликих обсягах державного замовлення, відсутності достатньої кількості студентів, що навчаються на умовах контракту, значній напруженості навчальних планів і невеликому ступені уніфікації навчальних планів та програм дисциплін, штатних посад, які виділяються Міністерством освіти і науки, виходячи з кількості студентів, для забезпечення викладання усіх дисциплін, передбачених навчальними планами, може не вистачити. У такому випадку нестача, як уже зазначалося, повинна компенсуватися за рахунок коштів спеціального фонду. Надходження від фізичних та юридичних осіб за навчання студентів за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) на умовах контракту повинні:

- покривати витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї, які припадають на студентів, що навчаються на умовах контракту;

- компенсувати нестачу коштів загального фонду на заробітну плату з нарахуваннями на неї;
- частково забезпечувати фінансування непрямих витрат і розвиток ВНЗ.

Якщо в результаті розрахунків виявилось, що величина проміжного фінансового результату має від'ємне значення, це означає, що загальні надходження до загального і спеціального фондів у вигляді бюджетних асигнувань і плати за навчання студентів на умовах контракту, що припадають на певний напрям підготовки або спеціальність, не тільки не покривають повні витрати, пов'язані з навчанням студентів, але й потребують дотації на заробітну плату з нарахуваннями на неї. Таким чином, розрахунок проміжного фінансового результату дозволяє швидко визначати «збиткові» напрями підготовки та спеціальності.

Проміжний фінансовий результат може визначатися спочатку в розрахунку на кожну академічну групу, певний курс або одразу за окремими напрямками підготовки та спеціальностями. Як приклад на рис. 4.4 наведені проміжні фінансові результати за окремими напрямками підготовки та спеціальностями в одному із структурних підрозділів Національного університету кораблебудування. При цьому за кожним напрямом підготовки навчання здійснювалося лише за однією спеціальністю, що дає змогу оцінити проміжний фінансовий результат за весь період навчання студентів від першого курсу бакалаврата до отримання ними диплома спеціаліста, тобто здобуття повної вищої освіти.

Як видно з рисунка, з восьми напрямів підготовки та відповідних спеціальностей у трьох з них проміжний фінансовий результат є від'ємним. Це означає, що надходження коштів до загального і спеціального фондів, що припадають на ці напрями підготовки та спеціальності, не покривають навіть витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї. Нестача коштів на заробітну плату за цими напрямками підготовки компенсується за рахунок інших напрямів. Тому перед розглядом структурним підрозділом були поставлені завдання збільшення чисельності студентів, які

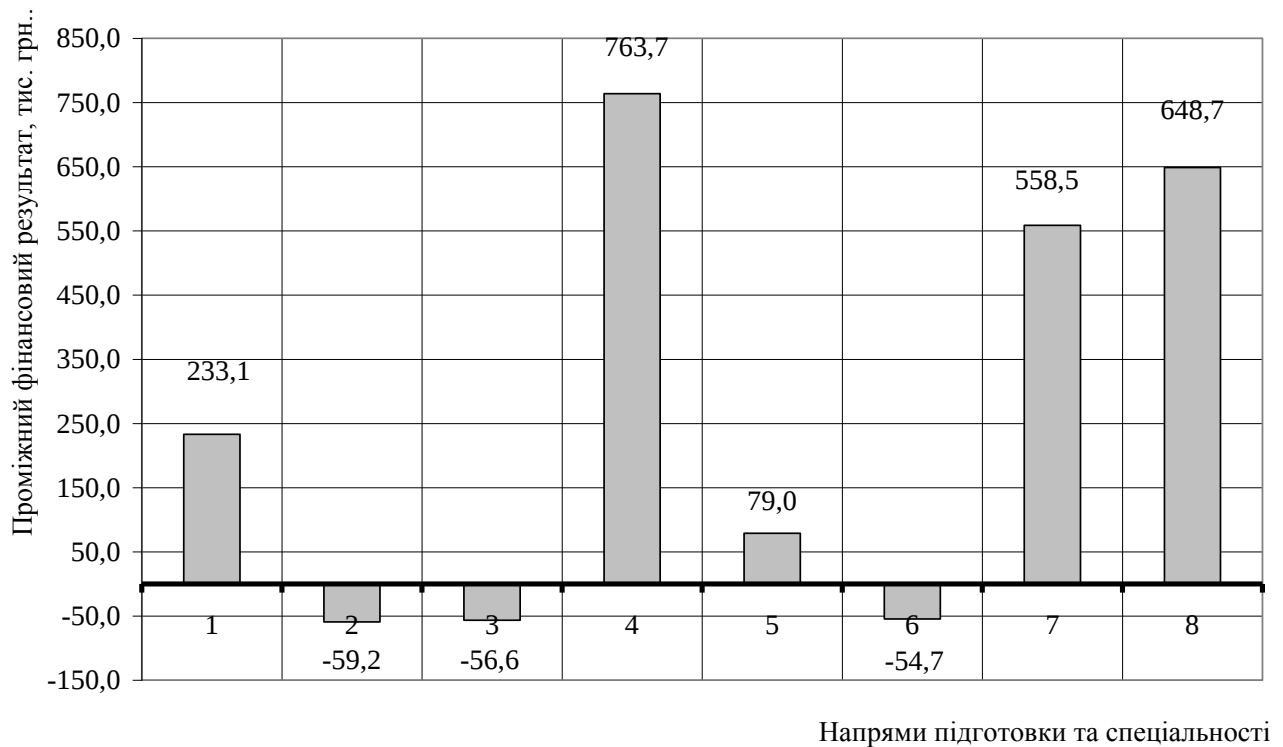


Рис. 4.4. Проміжні фінансові результати структурного підрозділу ВНЗ від здійснення освітньої діяльності за різними напрямками підготовки та відповідними спеціальностями (розраховано автором)

навчаються на умовах контракту, збільшення плати за навчання або впровадження заходів, спрямованих на зменшення трудомісткості навчальної роботи та витрат на заробітну плату за цими напрямками підготовки.

Кінцевий фінансовий результат від навчання студентів за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) визначається як різниця між доходами і повними витратами, пов'язаними з навчанням студентів за даним напрямом підготовки або спеціальністю:

$$\Pi_{\text{кінц}n} = D_n - (З_n^{\text{нпп}} + B_{\text{ін}} + \text{НВ}_n)$$

$$\text{або } \Pi_{\text{кінц}n} = \Pi_{\text{нпром}} - \text{НВ}_n,$$

де $\Pi_{\text{кінц}n}$ – кінцевий фінансовий результат від навчання студентів за n -м напрямом підготовки або n -ю спеціальністю, тис. грн.

Кінцевий фінансовий результат від навчання студентів за певним напрямом підготовки (спеціальністю) показує, яка сума коштів залишається у

ВНЗ після покриття усіх витрат, пов'язаних з навчанням студентів за цим напрямом підготовки або спеціальністю.

У випадку, коли цей показник має додатне значення, доходи перевищують повні витрати і за даним напрямом підготовки або спеціальністю має місце своєрідний прибуток. Він може використовуватися для покриття повних витрат за збитковими напрямами підготовки та спеціальностями, а також для проведення капітальних і поточних ремонтів, здійснення заходів, спрямованих на розвиток матеріально-технічної бази університету і та ін.

Якщо кінцевий фінансовий результат дорівнює нулю, це означає, що доходи, обумовлені навчанням студентів за даним напрямом підготовки або спеціальністю, відповідають повним витратам, пов'язаним із даним напрямом (спеціальністю).

У випадках, коли кінцевий результат за певним напрямом підготовки має від'ємне значення, а проміжний – додатне, це означає, що доходи покривають витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників, але їх недостатньо для повного фінансування тієї частки непрямих витрат, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність.

При від'ємному значенні обох показників доходи, що отримані внаслідок освітньої діяльності за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю, не покривають навіть витрати на заробітну плату з нарахуваннями на неї. В узагальненому вигляді інтерпретація значень проміжного та кінцевого фінансового результату від здійснення освітньої діяльності за певним напрямом підготовки або спеціальністю наведена в табл. 4.1.

Підсумки розрахунку кінцевого фінансового результату для наведеного вище прикладу показані на рис. 4.5. При цьому як база розподілу непрямих витрат прийнята заробітна плата науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї. Як видно з рисунка, за п'ятьма напрямами підготовки та відповідними спеціальностями має місце від'ємний кінцевий фінансовий результат. Зрозуміло, що у 2-ї, 3-ї та 6-ї спеціальності, які мають від'ємний проміжний фінансовий результат (див. рис. 4.4), кінцевий фінансовий результат є також від'ємним.

Таблиця 4.1

Інтерпретація значень проміжного та кінцевого фінансових результатів
від здійснення освітньої діяльності за певним напрямом підготовки
або спеціальністю (розроблено автором)

Значення проміжного фінансового результату	Значення кінцевого фінансового результату	Інтерпретація результатів
Від'ємне	Від'ємне	Доходів, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність, не вистачає навіть для покриття витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників із нарахуваннями на неї
0 або додатне	Від'ємне	Доходи повністю покривають витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників із нарахуваннями на неї, але не дозволяють повністю профінансувати частку непрямих витрат, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність
Додатне	0	Доходи, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність, дорівнюють повним витратам за цим напрямом підготовки або спеціальністю
Додатне	Додатне	Доходи, що припадають на розглядуваний напрям підготовки або спеціальність, перевищують повні витрати, що створює «прибуток» за даним напрямом підготовки або спеціальністю

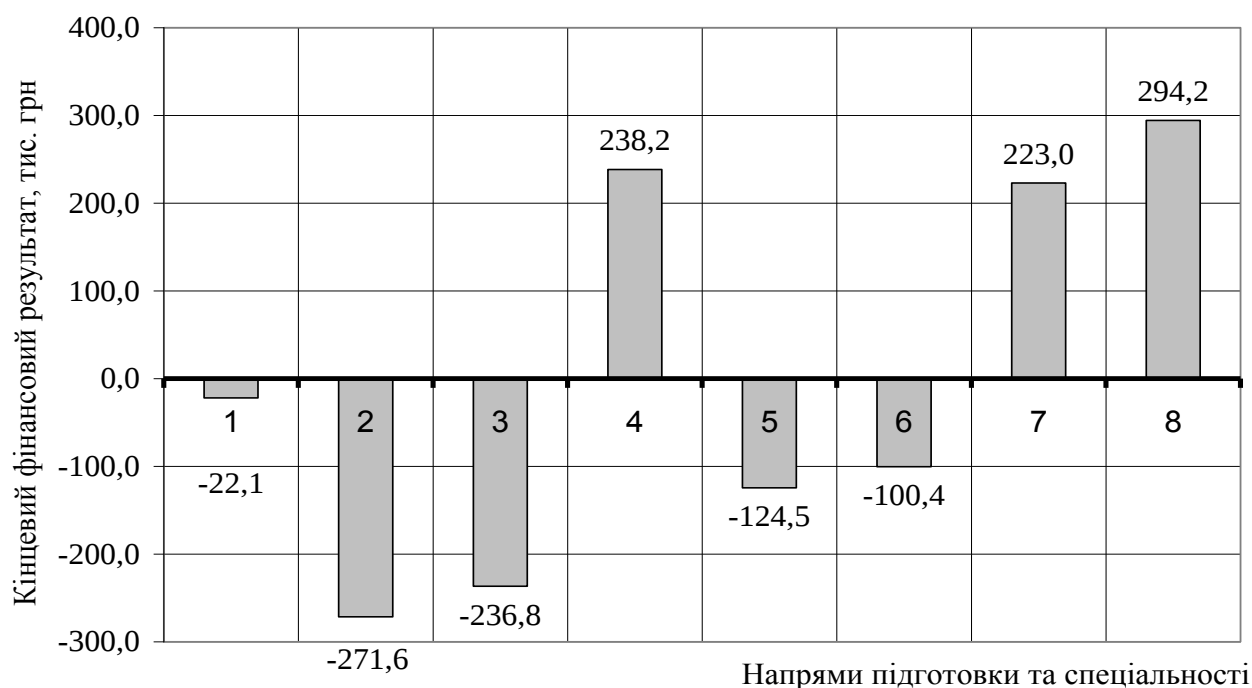


Рис. 4.5. Кінцеві фінансові результати структурного підрозділу
ВНЗ від здійснення освітньої діяльності за різними напрямками
підготовки та відповідними спеціальностями (розраховано автором)

Крім того, збитковими є 1-ша і 5-та спеціальності, незважаючи на те, що проміжні фінансові результати за цими спеціальностями мають додатне значення (див. рис. 4.4). Сумарні доходи до загального і спеціального фондів, що припадають на ці спеціальності, покривають витрати на заробітну плату викладачів з нарахуваннями на неї, а також частину непрямих витрат. Але їх не вистачає для повного покриття витрат на навчання студентів за даними напрямками підготовки та спеціальностями.

Рентабельними є 4-та, 7-ма та 8-ма напрями підготовки та спеціальності. Доходи за ними не тільки повністю покривають витрати, що припадають на них, але й дозволяють дотувати інші напрями підготовки та спеціальності, які є збитковими. Подальший аналіз повинен здійснюватися за напрямками підготовки та спеціальностями окремо, а також за окремими формами навчання та курсами.

Для поглиблення аналізу доцільно використовувати графіки залежності величини проміжного та кінцевого фінансових результатів від чисельності студентів, які навчаються за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю. Вони формуються на основі функції трудомісткості навчальної роботи при заданій величині середньорічного обсягу навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника.

Приклади таких графіків, побудованих для напрямку підготовки 6.050702 «Електромеханіка» на основі навчального плану, використовуваного у Національному університеті кораблебудування, при середньорічному обсязі навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника у розмірі 850 год., наведені на рис. 4.6 і рис. 4.7. Обидва графіки побудовані за умов, що 20 студентів навчаються на місцях державного замовлення, а всі інші – за кошти фізичних або юридичних осіб. Кожна крива на графіках відображає зміни величини проміжного або кінцевого фінансового результату в залежності від встановленої річної плати за навчання студентів, яка варіюється від 5,5 тис. грн до 14,5 тис. грн з кроком, що дорівнює 1,0 тис. грн.

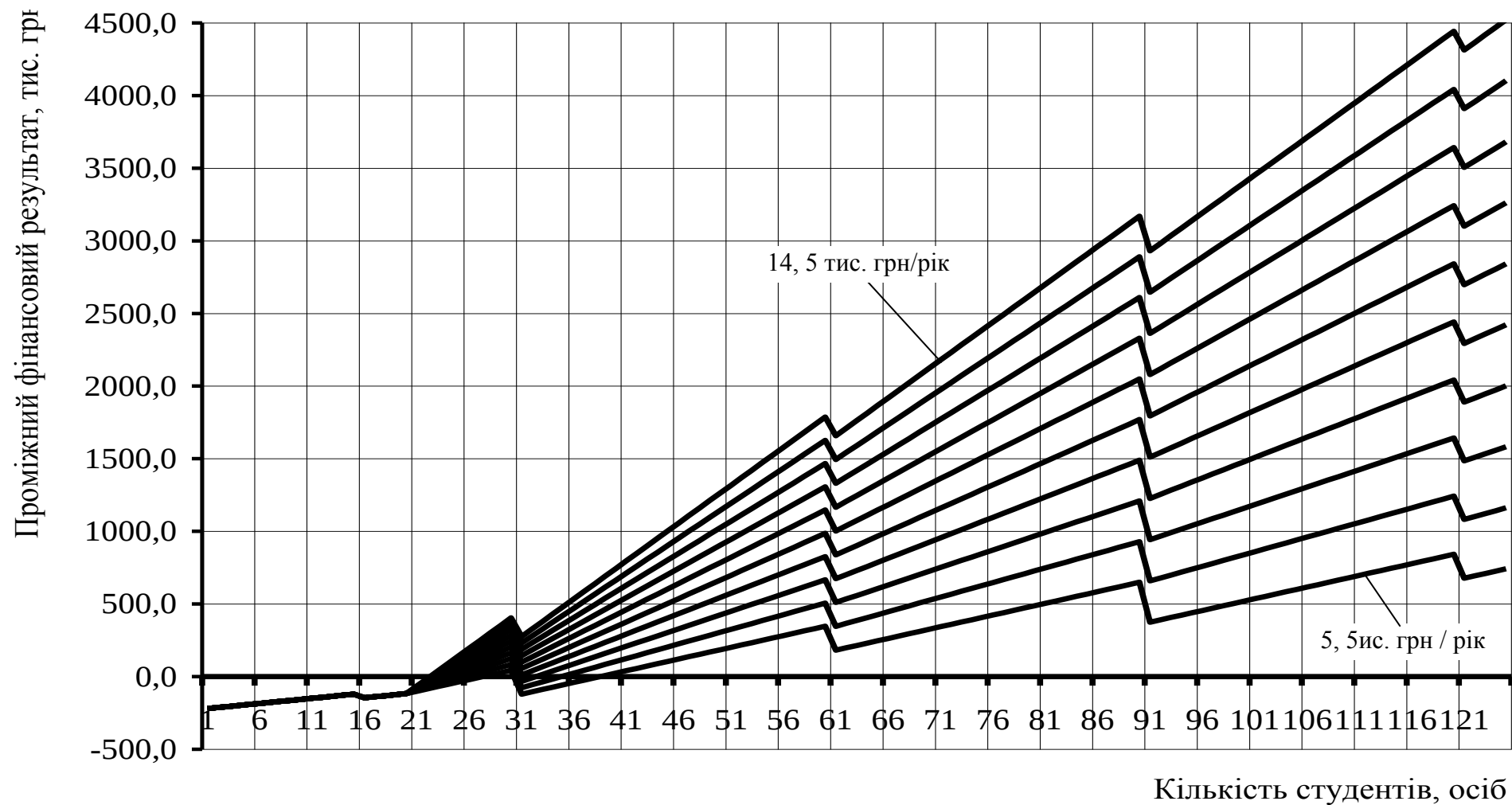


Рис. 4.6. Проміжний фінансовий результат при чисельності студентів, що навчаються на місцях державного замовлення, рівній 20 особам, і різній платі за навчання (сім'я кривих відображає величини кінцевого фінансового результату при варіації річної плати за навчання від 5,5 тис. грн до 14,5 тис. грн з кроком 1,0 тис. грн)
(побудовано автором)

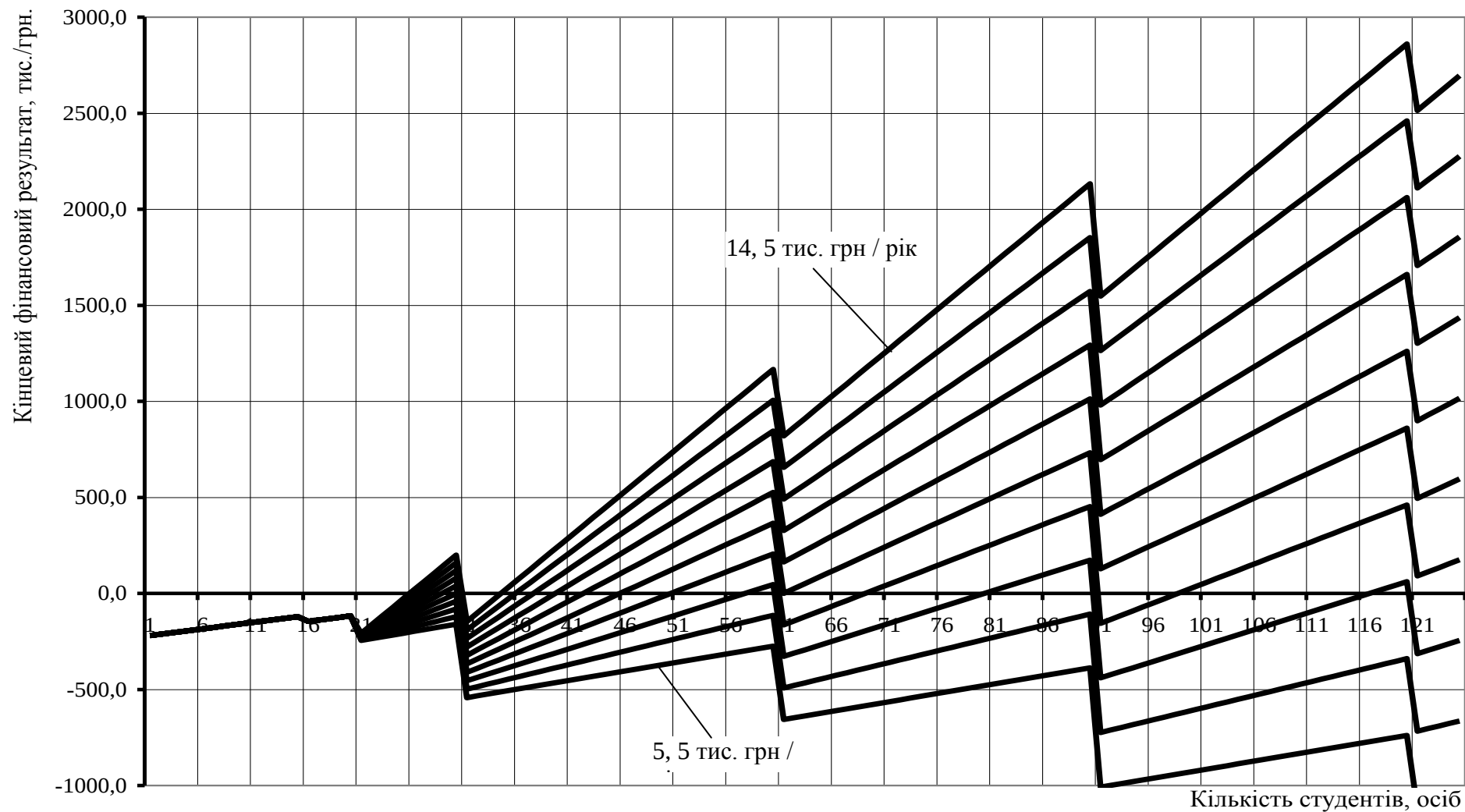


Рис. 4.7. Кінцевий фінансовий результат при чисельності студентів, що навчаються на місцях державного замовлення, рівній 20 особам, і різній платі за навчання (сім'я кривих відображає величини кінцевого фінансового результату при варіації річної плати за навчання від 5,5 тис. грн до 14,5 тис. грн з кроком 1,0 тис. грн)
(побудовано автором)

Як видно з графіків, при відсутності студентів, що навчаються на умовах контракту, і проміжний і кінцевий фінансові результати мають від'ємне значення. Тобто навчання академічної групи з двадцяти осіб, які на місцях державного замовлення за діючим навчальним планом при середньорічному обсязі навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника у розмірі 850 год., для ВНЗ є збитковим, оскільки доходи у вигляді бюджетних асигнувань, що припадають на даний напрям підготовки, не покривають навіть витрати на заробітну плату науково-педагогічних працівників з нарахуваннями на неї.

Зменшення величини збитку і досягнення нульового фінансового результату може досягатися за рахунок збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача або скорочення трудомісткості навчальної роботи. Якщо ж усі параметри навчального процесу залишити незмінними, то для покриття збитку в наступному році необхідно залучити додаткову кількість студентів до навчання на умовах контракту. З рис. 4.6 видно, що для покриття цих витрат (при цьому проміжний фінансовий результат дорівнює нулю) академічна група крім, 20 студентів, що навчаються на місцях державного замовлення, при платі за навчання студентів у розмірі 5,5 тис. грн на рік повинна включати додатково 7–10 осіб, які навчаються на умовах контракту.

При подальшому збільшенні кількості студентів створюються дві академічні групи і проміжний фінансовий результат знову набуває від'ємного значення. Лише коли число студентів, які навчаються за даним напрямом підготовки, перевищує 38 осіб, величина проміжного фінансового результату свідчить про повне покриття витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників із нарахуваннями на неї. Графік на рис. 4.6 наочно свідчить, що у випадку, коли плату за навчання підвищити, наприклад, до 7,5 тис. грн, проміжний фінансовий результат має позитивне значення в діапазоні 25–30 студентів, а також якщо їх кількість більша, ніж 33 особи.

Але для повного покриття усіх витрат ВНЗ, що припадають на розглядуваний напрям підготовки, як видно з графіка 4.7, плата за навчання повинна

бути не меншою, ніж 7,5 тис. грн. При цьому кінцевий фінансовий результат має позитивне значення, коли чисельність студентів знаходиться в діапазоні 81–90 осіб і перевищує 98 осіб. У випадку, коли, наприклад, кількість студентів дорівнює 30 особам, для досягнення нульового або позитивного фінансового результату плата за навчання повинна становити не менше 14,5 тис. грн.

Як свідчить наведений приклад, розрахунки проміжного та кінцевого фінансових результатів і побудова графіків їх залежності від чисельності студентів, що навчаються за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю, є досить точним і зручним інструментом регулювання витрат у ВНЗ. Візуалізація результатів розрахунків за допомогою графіків дає змогу полегшити розуміння наслідків управлінських рішень, що приймаються.

Усі розрахунки проміжного, а також кінцевого фінансового результату за різними напрямами підготовки та спеціальностями доцільно виконувати в автоматизованому режимі. Прикладом може бути підсистема розрахунку фінансових результатів від здійснення освітнянської діяльності, що розроблена і використовується у Херсонській філії Національного університету кораблебудування. В рамках автоматизованої системи управління трудомісткістю навчальної роботи та заробітної плати, яка успішно функціонує у філії, створена підсистема розрахунку фінансових результатів від здійснення підготовки фахівців за окремими напрямами та спеціальностями. Основна інформація для розрахунків формується у комплексі завдань із розподілення заробітної плати науково-педагогічних працівників за окремими напрямами підготовки та спеціальностями (див. п. 4.2). Крім неї, також використовується базова інформація, така як дані про кількість студентів, що навчаються на місцях державного замовлення і на умовах контракту за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, інформація про величину надходження коштів до загального та спеціального фондів ВНЗ за кожною формою навчання у розрізі напрямів підготовки та спеціальностей, дані про суму умовно-постійних витрат, яка формується в підсистемі розрахунку надходжень та витрат (рис. 4.8).

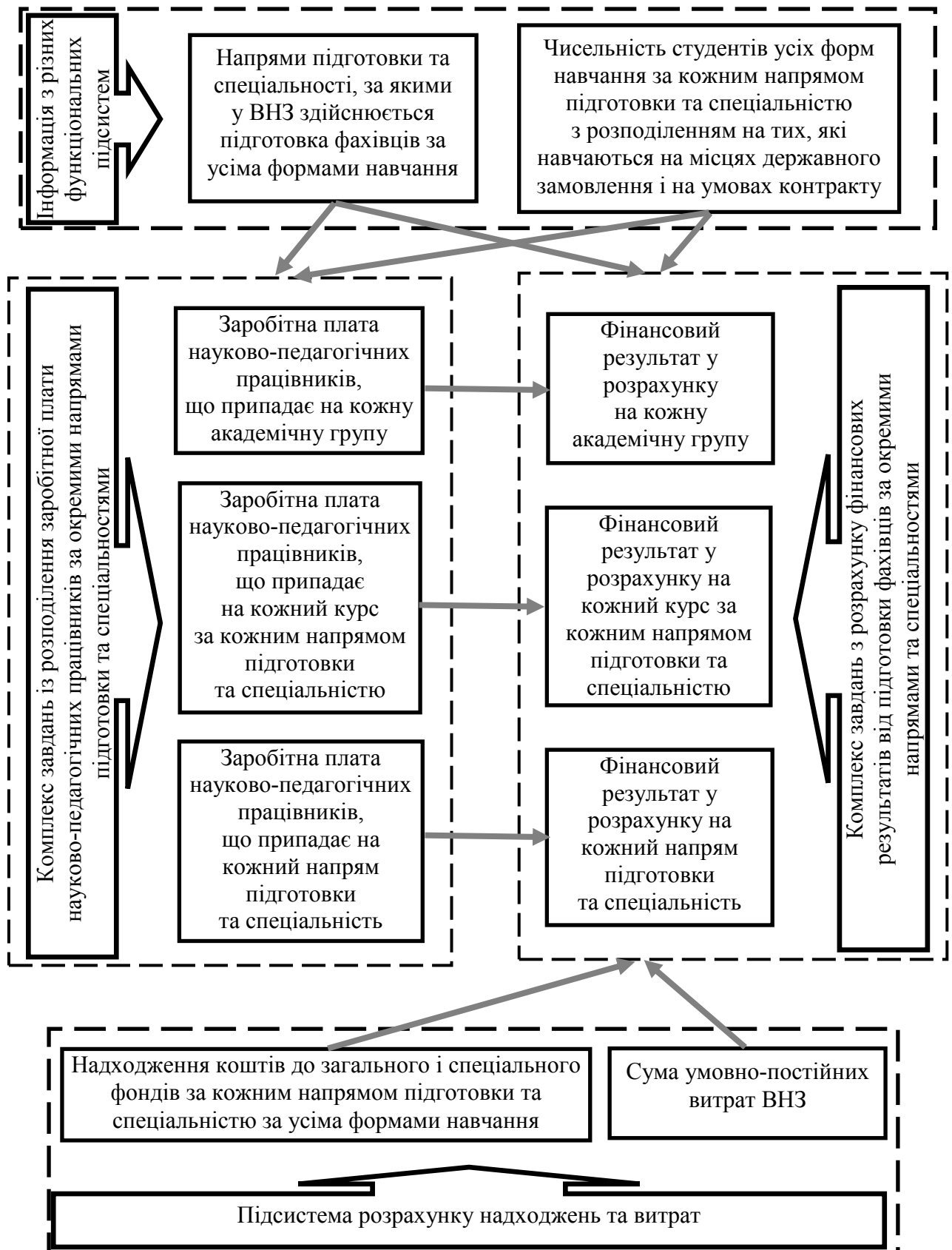


Рис. 4.8. Укрупнена схема інформаційних зв'язків комплексу завдань з визначення фінансового результату від здійснення підготовки фахівців за окремими напрямами та спеціальностями (розроблено автором)

4.4. Математична модель оптимізації витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників

При необхідності зменшення витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, як показано в п. 3.4, може досягатися за рахунок:

- збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника;
- зменшення трудомісткості навчальної роботи.

Але якщо середній обсяг навчального навантаження на викладача дорівнює 600 (900) год. на навчальний рік або є меншим, але занадто великим для нормального виконання методичної, наукової й інших видів робіт, то для скорочення кількості штатних посад необхідна реалізація заходів, спрямованих на зменшення величини запланованої трудомісткості навчальної роботи. Скорочення останньої величини, як уже зазначалося, може досягатися двома способами.

Перший – зменшення кількості аудиторних занять, кількості курсових проектів і робіт тощо. Але це може призвести до зниження якості підготовки фахівців. Тому більш доцільним є зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів, тобто збільшення чисельності лекційних потоків і створення навчальних груп і зведених підгруп. Зрозуміло, що для створення передумов для укрупнення навчальних угруповань студентів необхідним є здійснення попередньої уніфікації навчальних планів і програм дисциплін.

Саме внаслідок об'єднання студентів різних напрямів підготовки і спеціальностей для спільного проведення частини аудиторних занять необхідно намагатися зменшувати трудомісткість і досягати такої її величини, б яка відповідала оптативному (від лат. *optativus* – бажаний) фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників. При цьому виникають проблеми з виконанням практичних розрахунків і визначенням величини, на яку повинна зменшуватися трудомісткість навчальної роботи для досягнення певної, заздалегідь визначеної, економії витрат на оплату праці викладачів. Для

вирішення даного питання доцільно з'ясувати, яким саме чином відбувається процес скорочення витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників за рахунок зменшення трудомісткості навчальної роботи.

Для кращого розуміння механізму скорочення витрат внаслідок укрупнення навчальних угруповань студентів побудуємо відповідну економіко-математичну модель, яка дасть змогу описати розглядувані процеси за допомогою математичного апарату. Побудова економіко-математичної моделі дозволить перейти від дослідження реальних економічних процесів до вирішення математичних задач і тим самим підготувати передумови для застосування в управлінні витратами на оплату праці науково-педагогічних працівників сучасних інформаційних технологій та засобів автоматизації.

Припустимо, що заняття проводяться зі студентами кожного напрямку підготовки або спеціальності окремо. Тоді трудомісткість навчальної роботи з усіма студентами ВНЗ або його структурного підрозділу, що навчаються у z -му навчальному році на всіх курсах, як показано в п. 4.2, дорівнює:

$$T_0 = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} p_{n v k q r} \times H_q = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^{R_0} \tau_{n v k q r}.$$

Трудомісткість навчальної роботи ВНЗ або його окремого структурного підрозділу за умови, що всі заняття проводяться зі студентами кожного напрямку підготовки (спеціальності) окремо, буде визначатися як сума трудомісткостей простих первинних елементів навчального навантаження, які входять у множину:

$$A_0 = \{\tau_{n k v q r} : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R_0\}.$$

Нехай множина A_0 містить a_0 елементів, тобто $n(A_0) = a_0$.

Як показано в п. 4.2, для визначення витрат на оплату праці, зумовлених проведенням навчальної роботи, що відображається певним елементом навчального навантаження, трудомісткість роботи за цим елементом помножується на середньогодинну заробітну плату i -го науково-педагогічного працівника, який виконує дану роботу:

$$Z_{n v k q r}^i = \tau_{n v k q r}^i \times Z_{\text{ср}}^i.$$

Одному первинному елементу завжди відповідає лише одне значення трудомісткості навчальної роботи, але йому можуть відповідати декілька різних значень оплати праці за виконання навчальної роботи, передбаченої розглядуваним елементом. Це обумовлено тим, що один і той самий вид навчальної роботи q з k -ї дисципліни у v -му семестрі з r -м навчальним угрупованням студентів, що навчаються за n -м напрямом підготовки або спеціальністю, може виконуватися різними науково-педагогічними працівниками, які мають різні наукові ступені, вчені звання та стаж роботи, займають різні посади тощо, у зв'язку з чим їхня середньогодинна зарплата буде неоднаковою.

Таким чином, доки первинні елементи навчального навантаження не закріплені за певними викладачами, кожному із елементів $\tau_{n v k q r}^i$ множини A_0 можуть відповідати декілька значень $Z_{n v k q r}^i$. Тобто до розподілення навчального навантаження між науково-педагогічними працівниками теоретично існує множина D'_0 , яка містить по декілька елементів $Z_{n v k q r}^i$, що відповідають кожному з елементів $\tau_{n v k q r}^i$ множини A_0 :

$$D'_0 = \{Z_{n v k q r}^i : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R_0, 1 \leq i \leq I\},$$

де I – кількість викладачів, яким може бути доручено виконання навчальної роботи, передбаченої певним розглядуваним елементом.

Теоретично кількість значень, які може приймати середньогодинна заробітна плата, може бути досить великою, але не нескінченною, оскільки будь-яка навчальна робота може виконуватися певними науково-педагогічними працівниками, кількість яких для кожного ВНЗ є скінченним числом. Зрозуміло, що множина D'_0 має не меншу кількість елементів, ніж множина A_0 , тобто $n(A_0) \leq n(D'_0)$.

На практиці кількість викладачів, яким може бути доручено виконання певних видів навчальної роботи, що відображається відповідним первинним елементом навчального навантаження, залежить від складу науково-

педагогічних працівників, а також від можливостей залучення до навчального процесу викладачів інших ВНЗ, провідних фахівців підприємств, організацій тощо. У будь-якому випадку деяка кількість первинних елементів може бути закріплена лише за одним науково-педагогічним працівником. Тому певним елементам множини A_0 відповідають лише по одному елементу множини D'_0 . У разі, якщо ВНЗ, що працює, наприклад, у районному центрі, має устояний склад науково-педагогічних працівників, стабільний навчальний процес і не має можливостей залучати викладачів з інших ВНЗ, підприємств чи організацій, то за кожним науково-педагогічним працівником може бути закріплений лише один певний викладач. Тобто в принципі можливий варіант, при якому $n(A_0) = n(D'_0)$.

Геометрична інтерпретація відповідності між трудомісткістю первинних елементів і можливими значеннями витрат на заробітну плату, що пов'язані з виконанням навчальної роботи, передбаченої даними первинними елементами, наведена на рис. 4.9.

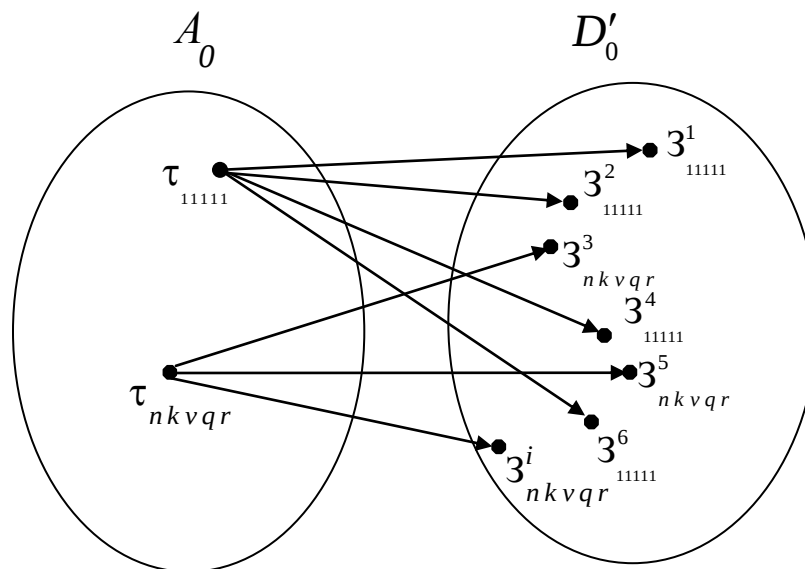


Рис. 4.9. Відповідність між трудомісткістю простих первинних елементів навчального навантаження та можливими значеннями витрат на заробітну плату до розподілення первинних елементів навчального навантаження між науково-педагогічними працівниками (розроблено автором)

Після закріплення первинних елементів навчального навантаження за викладачами кожному елементу $\tau_{n v k q r}^i$ множини A_0 буде відповідати лише один конкретний елемент $3_{n v k q r}^i$, що належить множині D'_0 . Якщо в останній множині залишити лише ті елементи, що відображають величини оплати праці викладачів, за якими реально закріплені відповідні первинні елементи навчального навантаження, а всі інші видалити, то створюється нова множина D_0 :

$$D_0 = \{3_{n v k q r}^i : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R_0\}.$$

При цьому $D_0 \subset D'_0$.

Нова множина D_0 враховує реальне закріплення кожного первинного елементу за певним викладачем і відображає усі складові загальних витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників, що обумовлені виконанням усіх видів навчальної роботи, передбачених цими первинними елементами. Кожному елементу $\tau_{n v k q r}^i$ множини A_0 відповідає певний елемент $3_{n v k q r}^i$ множини D_0 і навпаки – кожному елементу $3_{n v k q r}^i$ множини D_0 відповідає лише один елемент $\tau_{n v k q r}^i$ множини A_0 . Таким чином, між множинами A_0 і D_0 встановлюється взаємно однозначна відповідність і вони є рівнопотужними, тобто $n(A_0) = n(D_0)$, що відображено на рис. 4.10.

Величини $\tau_{n v k q r}^i$ і $3_{n v k q r}^i$ є двома характеристиками одного й того ж первинного елементу навчального навантаження. Перша відображає трудомісткість виконання розглядуваної навчальної роботи, друга – заробітну плату, яка виплачується i -му науково-педагогічному працівнику за виконання цієї роботи.

Всі значення трудомісткостей первинних елементів і відповідних їм значень витрат на заробітну плату можна представити декартовим добутком

множин A_0 і D_0 . Її елементи являють собою всі упорядковані пари чисел $(\tau_{n v k q r}^i, 3_{n v k q r}^i)$, з яких перше означає трудомісткість певного первинного

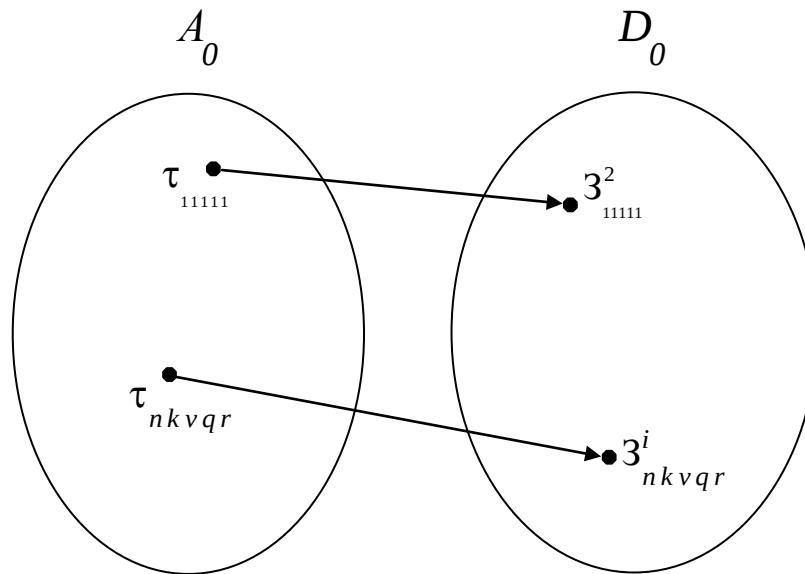


Рис. 4.10. Відповідність між трудомісткістю простих первинних елементів навчального навантаження та витратами на заробітну плату після закріплення первинних елементів навчального навантаження за науково-педагогічними працівниками (розроблено автором)

елементу навчального навантаження, а друге – значення витрат на заробітну плату, пов'язану з виконанням відповідної навчальної роботи. При цьому

$$(\tau_{n v k q r}^i, 3_{n v k q r}^i) \in A_0 \times D_0 \subset A_0 \times D'_0.$$

При необхідності економії коштів за рахунок скорочення витрат на оплату праці викладачів основним заходом ВНЗ, як уже зазначалося, має бути зменшення трудомісткості навчальної роботи, яке досягається шляхом об'єднання двох або декількох навчальних угруповань (лекційних потоків, нечисленних академічних груп) студентів різних напрямів підготовки та спеціальностей.

У разі об'єднання академічних груп у спільні лекційні потоки або створення навчальних (зведених) груп для проведення практичних та інших занять замість декількох простих (r -х) навчальних угруповань, які включають студентів тільки одного напрямку підготовки або спеціальності, формується

одне укрупнене (p -те) навчальне угруповання, до якого входять студенти різних напрямів підготовки та спеціальностей. При цьому два або більше простих первинних елементів навчального навантаження об'єднуються і замість них створюється один новий первинний укрупнений елемент. Об'єднання можливе, якщо у декількох елементів усі індекси, крім n і r , однакові, тобто всі елементи належать до одного (q -го) виду навчальної роботи, яка виконується з однієї (k -ї) дисципліни, в одному (v -му) семестрі, і трудомісткість усіх елементів є однаковою.

У результаті об'єднання створюється один укрупнений елемент навчального навантаження. Він являє собою певний вид навчальної роботи, на яку встановлена норма часу і яка проводиться з визначеної k -ї дисципліни у певному семестрі з укрупненим (p -м) навчальним угрупованням, що включає студентів двох або більше напрямів підготовки чи спеціальностей. При цьому, як уже зазначалося, трудомісткість усіх простих первинних елементів, що об'єднуються, і трудомісткість новоствореного укрупненого первинного елементу має бути однаковою.

Слід зазначити, що формування укрупнених елементів навчального навантаження, як правило, здійснюється при створенні першого варіанта навчального навантаження ВНЗ або його структурного підрозділу. Все залежить від того, які принципи використовує ВНЗ при складанні планів навчальної роботи, яку освітню політику він реалізує. Часто планування навчальної роботи здійснюється від досягнутого, тобто навчальне навантаження формується на підставі того варіанта, який діяв у відповідному (осінньому або зимовому) попередньому семестрі.

Унаслідок серії об'єднань простих первинних елементів навчального навантаження формується сукупність трудомісткостей нових укрупнених первинних елементів, які складають множину:

$$B = \{\sigma_{k \ v \ q \ p} : 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq p \leq P\}.$$

При закріпленні новостворених первинних елементів навчального навантаження за певними науково-педагогічними працівниками за кожним елементом визначається оплата праці за виконання навчальної роботи, що відображається даним елементом. Отже, формується нова множина витрат на

заробітну плату E . Вона включає елементи, які відображають усі витрати на заробітну плату, зумовлені виконанням видів навчальної роботи, що передбачені відповідними укрупненими первинними елементами навчального навантаження:

$$E = \{Z_{v k q p}^i : 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq p \leq P\},$$

де $Z_{v k q p}^i$ - витрати на заробітну плату, які пов'язані з включенням до навчального навантаження первинного укрупненого елемента, закріпленого за i -м викладачем і означає виконання q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни у v -му семестрі з p -м укрупненим навчальним угрупованням студентів, грн.

Кожному новому укрупненому первинному елементу при закріпленні його за певним (i -м) викладачем буде відповідати один елемент трудомісткості $\sigma_{v k q p} \in B$ і один елемент витрат на заробітну плату $Z_{v k q p}^i \in E$. Оскільки між множинами B і E існує взаємно однозначна відповідність, то вони містять однакову кількість елементів v . Тобто $n(B) = v$ і $n(E) = v$.

Укрупнення частини первинних елементів навчального навантаження призводить до зменшення кількості елементів множини A_0 і D_0 , внаслідок чого створюються нові множини

$$A = \{\tau_{n v k q r} : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R\}$$

$$\text{і } D = \{Z_{n v k q r}^i : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R\},$$

де R – кількість навчальних угруповань студентів, з якими після об'єднання частини навчальних угруповань заняття все одно проводяться окремо.

При цьому $A \subset A_0$, а $D \subset D_0$.

Після об'єднання частини простих навчальних угруповань загальна кількість первинних елементів множини A_0 скорочується, тобто

$$n(A) + n(B) = n(C) < n(A_0).$$

Внаслідок скорочення числа первинних елементів при незмінній трудомісткості кожного з них, зменшується і загальна трудомісткість

навчальної роботи, яка тепер буде представлена новою сукупністю трудомісткостей первинних елементів, що складають нову множину C . Її елементи відображають значення трудомісткостей простих і укрупнених первинних елементів навчального навантаження.

Множина C є об'єднанням двох скінченних множин A і B , які не перетинаються. Дана множина включає частину тих елементів, що входили у множину A_0 , а також усі нові укрупнені первинні елементи навчального навантаження, які разом створюють множину B : $C = A \cup B$.

Величина нової, зменшеної внаслідок укрупнення навчальних угруповань студентів, трудомісткості навчальної роботи (T_z) становить:

$$T_z = \sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^R \tau_{n v k q r} + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P \sigma_{v k q p}.$$

За кожним елементом множини C закріплюється певний викладач, який виконує навчальну роботу, репрезентовану даним елементом. Усі значення відповідних витрат на оплату праці, що обумовлені виконанням усіх видів навчальної роботи, створюють множину $3 = D \cup E$. Між множинами C і 3 , як і між множинами A_0 і D_0 , існує взаємно однозначна відповідність.

Зменшення числа первинних елементів при незмінній трудомісткості кожного з них призводить до скорочення фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників. Але між величинами зменшення трудомісткості навчальної роботи і відповідними витратами на оплату праці викладачів, як правило, немає пропорційної залежності. При зниженні трудомісткості величина заробітної плати може зменшуватися непропорційно, оскільки можуть об'єднуватися як лекційні заняття, які проводить найбільш кваліфікована і високооплачувана частина науково-педагогічних працівників, так і практичні, семінарські та інші види занять, на яких зі студентами можуть працювати викладачі без наукових ступенів і вчених звань. Крім того, при зменшенні загального обсягу навчального навантаження розподілення первинних елементів між викладачами відбувається по-іншому, оскільки в

першу чергу навантаження планується, як правило, штатним науково-педагогічним працівникам, які мають наукові ступені та вчені звання.

Найбільш простим і розповсюдженим варіантом зменшення трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань є об'єднання академічних груп у лекційні потоки. Це пояснюється тим, що, по-перше, не завжди можна знайти необхідну кількість нечисленних академічних груп, які можна було б об'єднати у навчальні (зведені) групи. По-друге, читання лекцій, як правило, доручається науково-педагогічним працівникам, середньогодинна заробітна плата яких є більшою, ніж у викладачів без наукових ступенів та вчених звань, які проводять практичні, семінарські заняття тощо. Внаслідок цього скорочуються витрати на оплату праці найбільш кваліфікованих і високооплачуваних науково-педагогічних працівників, що забезпечує більшу економію коштів. Крім того, може зменшуватися обсяг навчального навантаження цих викладачів, що дає змогу вивільнити їм час для наукової та методичної роботи.

Оскільки між зниженням трудомісткості навчальної роботи і фондом заробітної плати викладачів відсутня пропорційна залежність, то для скорочення витрат на заробітну плату на певну величину, можливо, трудомісткість необхідно буде зменшити на іншу величину. Тому завдання полягає в тому, щоб визначити таку трудомісткість навчальної роботи T_z , за якою величина фонду заробітної плати викладачів $Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$ буде дорівнювати розміру оптативного фонду. При визначенні останнього слід виходити з умов забезпечення прийнятного фінансування витрат за іншими статтями (див. п. 4.5).

За необхідності економії фонду оплати праці науково-педагогічних працівників слід вирішити таку задачу. Якщо трудомісткість навчальної роботи T_z формується як сума трудомісткостей простих і укрупнених первинних елементів навчального навантаження, які створюють множину $C = A \cup B$, необхідно знайти таке сполучення елементів $\tau_{n \vee k q r}$ і $\sigma_{v k q p}$, при якому заробітна плата, що відповідає цьому сполученню і складається з елементів

$3_{n \vee k \ q \ r}^i$ і $3_{v \ k \ q \ p}^i$, не перевищує оптативну величину заробітної плати науково-педагогічних працівників $3_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$. Ця заробітна плата може бути забезпечена за рахунок різних комбінацій $\tau_{n \vee k \ q \ r}$ і $\sigma_{v \ k \ q \ p}$.

У загальному вигляді ця задача може бути сформульована таким чином. Поступово об'єднуючи частину первинних елементів множини

$$A_0 = \{\tau_{n \vee k \ q \ r} : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R\}$$

і отримуючи нові укрупнені елементи $\sigma_{v \ k \ q \ p}$, необхідно знайти таку множину

$$C = A \cup B = \{\tau_{n \vee k \ q \ r} : 1 \leq n \leq N, 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq r \leq R\} \cup \\ \cup \{\sigma_{v \ k \ q \ p} : 1 \leq v \leq V, 1 \leq k \leq K, 1 \leq q \leq Q, 1 \leq p \leq P\},$$

сума значень трудомісткостей первинних елементів $\tau_{n \vee k \ q \ r}$ і $\sigma_{v \ k \ q \ p}$ якої, будучи розподіленою між викладачами, дасть загальну величину трудомісткості навчальної роботи, при якій планована величина заробітної плати науково-педагогічних працівників $3_{\text{пл} \ z}^{\text{НПП}}$ не перевищуватиме її оптативну величину $3_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$.

Тобто

$$3_{\text{пл} \ z}^{\text{НПП}} \leq 3_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$$

або

$$\sum_{n=1}^N \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{r=1}^R \tau_{n \vee k \ q \ r} \times 3_{n \vee k \ q \ r}^i + \sum_{v=1}^V \sum_{k=1}^K \sum_{q=1}^Q \sum_{p=1}^P \sigma_{v \ k \ q \ p} \times 3_{v \ k \ q \ p}^i \leq 3_{\text{опт}}^{\text{НПП}}.$$

При цьому існує ряд обмежень, за яких здійснюється вибір рішення. Основними з цих обмежень є такі:

1. Фонд часу навчальних аудиторій, кабінетів, лабораторій повинен бути достатнім для проведення в них відповідних занять з усіма навчальними угрупованнями студентів, тобто

$$\sum_{r=1}^R \tau_{n \vee k \ q \ r} + \sum_{p=1}^P \sigma_{v \ k \ q \ p} \leq \sum_{h=1}^{H^m} \Phi_{v \ k \ q \ h}^m,$$

де $\Phi_{v k q h}^m$ – фонд часу h -ї аудиторії, навчального кабінету, лабораторії, в якій можна проводити q -й вид навчальної роботи з k -ї дисципліни у v -му семестрі з кількістю студентів m , академічних год.;

$H_{v k q}^m$ – кількість аудиторій, навчальних кабінетів, лабораторій, в яких число посадкових місць дозволяє проводити q -й вид навчальної роботи з k -ї дисципліни у v -му семестрі з кількістю студентів m .

У показниках $\tau_{n v k q r}$ і $\sigma_{v k q p}$ кількість студентів m у навчальних угрупованнях можна не вказувати, оскільки ця величина є функцією $m = m(n, v, k, q, r)$ – для простих первинних елементів навчального навантаження; $m = m(v, k, q, p)$ – для укрупнених первинних елементів навчального навантаження. Тобто чисельність студентів визначається за кодами n , r і p через базу даних про навчальні угруповання. За необхідності інформація про кількість студентів може бути наведеною за допомогою верхнього індексу, тобто таким чином: $\tau_{n v k q r}^m$ і $\sigma_{v k q p}^m$.

2. Обсяг навчального навантаження кожного (i -го) науково-педагогічного працівника має бути не меншим за встановлену для даного викладача (в цілому по ВНЗ або його окремому структурному підрозділу) величину (при оформленні на одну ставку) і не повинен перевищувати обсяг навчального навантаження, що передбачений для роботи на 1,5 ставки, і додатково 240 годин, які в окремих випадках викладачі можуть відпрацьовувати на умовах погодинної оплати праці:

$$H_{\min}^i \leq \sum_{r=1}^R \tau_{n v k \text{ лекц } r} + \sum_{p=1}^P \sigma_{v k \text{ лекц } p} \leq 1,5 \times H^i + 240,$$

де $H_{\min}^i$ і H^i – відповідно, мінімально допустимий та встановлений обсяги навчального навантаження i -го науково-педагогічного працівника, год.

3. З метою виконання ліцензійних та акредитаційних вимог до кадрового складу ВНЗ кожний науково-педагогічний працівник повинен читати лекції не більше ніж за п'ятьма навчальними дисциплінами, тобто

$$L_{\text{лекц}}^i \leq 5,$$

де $L_{\text{лекц}}^i$ – число навчальних дисциплін, за якими читає лекції i -й науково-педагогічний працівник.

Загальний обсяг цих навчальних дисциплін не може перевищувати 250 академічних годин:

$$\sum_{r=1}^R \tau_{n \ v \ k \ \text{лекц} \ r}^i + \sum_{p=1}^P \sigma_{v \ k \ \text{лекц} \ p}^i \leq 250,$$

де $\tau_{n \ v \ k \ \text{лекц} \ r}^i$ та $\sigma_{v \ k \ \text{лекц} \ p}^i$ – трудомісткість проведення лекційних занять роботи з k -ї дисципліни у v -му семестрі зі студентами, що включені, відповідно, в r -те і p -те навчальні угруповання, академічних год.

4.5. Регулювання витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників

У теперішній час ВНЗ України, особливо регіональні, через обмеження у фінансуванні не в змозі забезпечити високий рівень оплати праці своїх науково-педагогічних працівників при одночасному встановленні їм невеликого обсягу навчального навантаження, забезпеченні динамічного розвитку лабораторної бази, оновленні обчислювальної й іншої організаційної техніки, поповненні бібліотечних фондів тощо. Підвищення заробітної плати викладачів за рахунок надбавок і премій за досягнення в роботі разом зі зменшенням обсягу навчального навантаження сприяє розвитку людського потенціалу ВНЗ, вивільняє час для повноцінної наукової, методичної й організаційної роботи, підвищує їх матеріальну зацікавленість у досягненні більш високих результатів праці. Але це потребує додаткових коштів і створює проблеми з фінансуванням витрат за іншими статтями, обмежує можливості відряджень викладачів для участі у конференціях, обміну досвідом, підвищення кваліфікації, оновлення, модернізації та розвитку матеріально-технічної бази тощо. Тому кожного разу з урахуванням тих обставин, що склалися, ВНЗ необхідно вишукувати правильне співвідношення між коштами, які спрямовуються на фінансування витрат за кожною статтею кошторису (рис. 4.11).

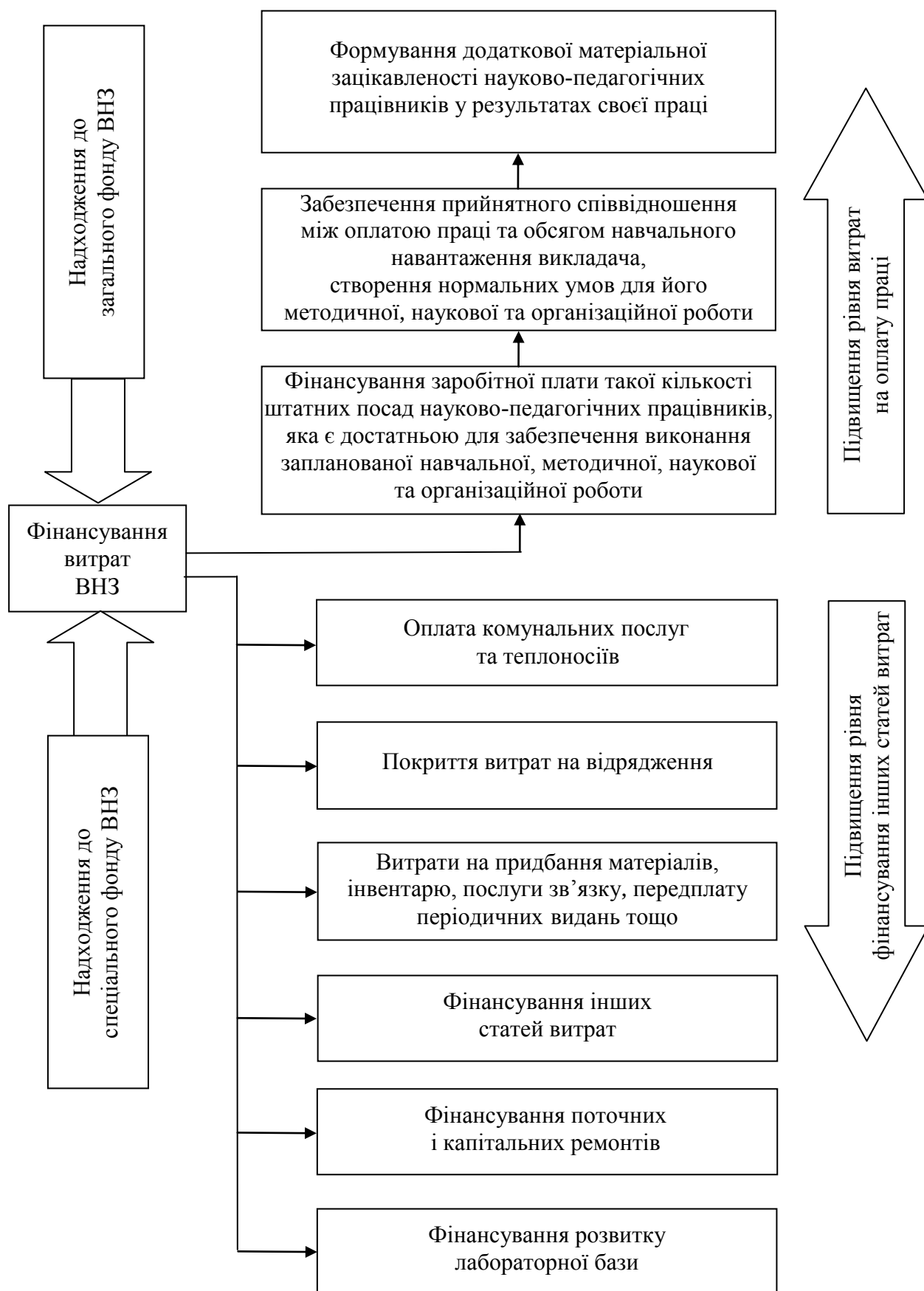


Рис. 4.11. Основні напрями використання коштів вищим навчальним закладом (розроблено автором)

При цьому ВНЗ повинні виходити зі стратегії свого розвитку, враховувати поточні та перспективні фінансові можливості, стан матеріально-технічної бази, кадрового складу і т. д.

За інших рівних умов пріоритети у фінансуванні повинні віддаватися заробітній платі науково-педагогічних працівників. Це пояснюється тим, що, як вже неодноразово підкреслювалося, вони є основною категорією персоналу, від якої залежать усі сторони діяльності ВНЗ. Саме вони, в першу чергу, виконують усі основні види навчальної, наукової та методичної роботи, саме від їх зусиль і досягнень залежить якість підготовки фахівців, імідж ВНЗ, його конкурентоспроможність і т. п.

Таким чином, один з основних підходів при визначенні напрямів використання коштів ВНЗ полягає у забезпеченні максимального фінансування витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників. При встановленні величини витрат на заробітну плату викладачів слід передбачати такий їх рівень, який був би достатнім для нормального забезпечення навчального процесу викладачами, створення умов для їх плідної наукової та методичної роботи, формування у них матеріальної зацікавленості у результатах своєї праці. Разом з тим, при визначенні рівня витрат на оплату праці необхідно досягати певного компромісу при розподіленні коштів ВНЗ за всіма напрямками їх використання і, акцентуючи увагу на оплаті праці науково-педагогічних працівників, безумовно забезпечувати прийнятне фінансування витрат за всіма іншими статтями.

Тобто в процесі регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників ВНЗ має постійно вирішувати завдання визначення такого їх розміру, який би найбільшою мірою відповідав фінансовому становищу ВНЗ, забезпечуючи при цьому утримання науково-педагогічних працівників і достатній рівень підготовки фахівців. Вимоги до рівня витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників у планованому навчальному році представлено на рис. 4.12.

Але в умовах скрутного фінансового становища, коли всі резерви економії вичерпані, а коштів для фінансування витрат за іншими статтями все одно не



Рис. 4.12. Вимоги до рівня витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників у планованому навчальному році (розроблено автором)

вистачає, ВНЗ повинні мати можливість вдаватися до крайніх мір, застосовуючи «запасні» методи зниження своїх витрат. Ці методи повинні давати змогу ВНЗ адаптуватися до суттєвих змін зовнішнього середовища. В арсеналі «запасних» методів основну роль, на наш погляд, має відігравати регулювання витрат на оплату праці.

При регулюванні витрат на оплату праці кожного разу в умовах, що склалися, ВНЗ здійснюють спробу з багатьох можливих знайти найкращий варіант щодо величини та структури витрат на оплату праці. Процес знаходження найкращого з декількох варіантів називається оптимізацією [73, с. 630]. Термін «оптимізація» походить від лат. *optimus*, що означає найкращий.

Оптимізація часто пов'язується з визначенням мінімального або максимального значення певної функції, яка відображає розглядуваний процес чи явище. Так, в «Економічній енциклопедії» за редакцією Л. І. Абалкіна оптимізацією називають «процес знаходження екстремуму функції, тобто вибір

найкращого варіанта з багатьох можливих, процес вироблення оптимальних рішень» [405, с. 515].

У випадках, коли мова йде про оптимізацію витрат, у переважній більшості випадків мається на увазі їх мінімізація [208; 342]. Не є виключенням і оптимізація витрат, пов'язаних з утриманням персоналу. Наприклад, А. Шаліна наводить такі підходи до оптимізації витрат на персонал:

- скорочення чисельності персоналу (жорстким чи м'яким методом);
- скорочення штату;
- неповний робочий день;
- суміщення робіт;
- гнучкий робочий графік;
- робота дома на регулярній основі;
- відпустка за рахунок співробітника [391].

Усі заходи, що відповідають цим підходам, спрямовані на зменшення витрат на заробітну плату, у тому числі і за рахунок скорочення чисельності персоналу. Так само у [245] до заходів з оптимізації витрат на трудові ресурси віднесені такі, що спрямовані на скорочення цих витрат.

Але оптимізація витрат має полягати не просто в їх скороченні. Як правило, при вирішенні завдань, пов'язаних з оптимізацією, враховується необхідність дотримання певних встановлених умов. Вони, в першу чергу, стосуються забезпечення якості продукції. Наприклад, при проведенні функціонально-вартісного аналізу оптимізується співвідношення між споживчими властивостями продукції та витратами на її створення, реалізацію та споживання.

Оптимізація витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників ВНЗ полягає не у досягненні їх мінімального значення при виконанні певних умов, а у досягненні заздалегідь визначеної величини. Ця величина відображається критерієм оптимальності, під яким розуміється «характерний показник розв'язання завдання, за значенням якого оцінюється оптимальність знайденого рішення, тобто максимальне задоволення висунутим вимогам» [155]. Від правильності встановлення величини критерію оптимальності – «вирішальної

ознаки (показника), мети», який «є орієнтиром для досягнення поставлених цілей» [73, с. 630], багато в чому залежить ефективність управлінських рішень, що будуть прийматися на основі розв'язання оптимізаційної задачі.

Оптимізація є процесом, який під час регулювання витрат здійснюється постійно. Регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників означає цілеспрямований вплив на діяльність ВНЗ, визначення і забезпечення таких параметрів діяльності, за яких покривається певна величина витрат на заробітну плату, яка є оптимальною. Регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників ВНЗ полягає у виконанні комплексу дій, що дозволяють досягти заздалегідь визначену оптимальну величину витрат.

При цьому в процесі регулювання на основі результатів аналізу кількісного та якісного складу науково-педагогічних працівників, їх середньорічного обсягу навчального навантаження, співвідношення між чисельністю студентів і кількістю штатних посад викладачів, фінансового стану ВНЗ, потребами фінансування витрат за іншими статтями тощо визначається оптативна величина фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників $Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$, яка приймається за критерій оптимальності. Після цього здійснюється безпосереднє регулювання витрат за рахунок їх оптимізації і наближення їх величини до $Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$.

Розмір фонду оплати праці науково-педагогічних працівників повинен забезпечувати ВНЗ певну чисельність викладачів і певний рівень їх заробітної плати. Це пояснюється декількома причинами.

По-перше, чисельність науково-педагогічних працівників повинна повністю покривати потреби навчально-виховного процесу.

По-друге, фонд оплати праці науково-педагогічних працівників навіть в умовах кризового стану має бути достатнім для збереження усіх штатних викладачів ВНЗ. У крайніх випадках, якщо фінансовий стан все ж таки змушує проводити скорочення персоналу, слід визначати та зберігати ключових працівників. До них належать ті науково-педагогічні працівники, яким більшою мірою властиві певні характеристики і які при цьому виконують найбільш

важливі або специфічні роботи. Основними якісними характеристиками ключових викладачів ВНЗ, на наш погляд, є такі:

- наявність наукового ступеня та вченого звання;
- спроможність забезпечувати визнання, авторитет і високий рейтинг ВНЗ та практична реалізація цієї спроможності;
- володіння специфічними знаннями для забезпечення необхідних для ВНЗ результатів;
- перспективний вік, наприклад (не старше: 40–50 років – для кандидата наук, 50–60 років – для доктора наук);
- перспективи захисту дисертації молодими викладачами;
- здібності до швидкого навчання й адаптації до нових вимог і умов діяльності;
- здатність одночасно ефективно займатися як навчальною, так і науковою роботою, а за необхідності – виконувати завдання в інших сферах діяльності.

До специфічних робіт, виконання яких є підставою для того, щоб вважати науково-педагогічних працівників ключовими, слід відносити такі:

- проведення занять із певних навчальних дисциплін, які не можуть викладатися іншими науково-педагогічними працівниками даного ВНЗ (регіону);
- керівництво або виконання науково-дослідних робіт специфічного профілю, які не можуть здійснюватися іншими науковцями;
- виконання важливих видів організаційної роботи у колективі тощо.

По-третє, розмір фонду заробітної плати ВНЗ повинен забезпечувати кожному викладачу заробітну плату не меншу за облігатну для його категорії.

По-четверте, з метою підвищення мотивації викладачів у досягненні необхідних результатів ВНЗ у фонді оплати праці необхідно передбачати кошти для встановлення надбавок та преміювання.

Крім того, ВНЗ можуть встановлювати особливі вимоги до розміру й умов оплати праці та способів формування фонду оплати праці науково-педагогічних працівників. Наприклад, для того, щоб ключові викладачі в пошуках додаткових заробітків в інших ВНЗ не відволікалися від основної роботи, їм може надава-

тися можливість обіймати 1,5 штатні посади у своєму навчальному закладі, а можливо – працювати на умовах погодинної оплати праці. Слід мати на увазі, що це може створювати певні обмеження при скороченні трудомісткості навчальної роботи за рахунок тих дисциплін, які викладаються ключовими викладачами.

Урахування цих моментів дає змогу ВНЗ встановити оптативну величину фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників у планованому навчальному році або іншому періоді (семестрі, календарному році). Його розмір повинен бути узгодженим із величиною витрат за всіма іншими статтями кошторису таким чином, щоб вони разом покривалися сумарними доходами ВНЗ. Якщо це не досягається, а скорочення витрат за іншими статтями недоцільно або неможливо, необхідно виконувати комплекс робіт зі зменшення величини витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників.

З урахуванням перелічених вимог до розміру фонду оплати праці науково-педагогічних працівників визначається його оптативна величина $З_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$. Вона може бути обчислена як різниця між планованою сумою доходів, що включає надходження до загального та спеціального фондів ВНЗ, і мінімально необхідними витратами за всіма статтями, крім витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників:

$$З_{\text{баз}}^{\text{НПП}} = \frac{Д_{\Sigma} - (М_{\text{пл}} + В_{\text{пл}} + П_{\text{пл}} + I_{\text{пл}} + K_{\text{пл}})}{1 + K_{\text{нарах}}} - З_{\text{пл}}^{\text{ін}},$$

де $Д_{\Sigma}$ – планована сума доходів ВНЗ у розглядуваному періоді, яка включає надходження до його загального та спеціального фондів, тис. грн;

$М_{\text{пл}}$ – планована сума витрат на придбання матеріалів, інвентарю, малоцінних і швидкозношуваних предметів, передплату періодичних видань, послуги зв'язку тощо, тис. грн;

$В_{\text{пл}}$ – витрати на відрядження, тис. грн;

$П_{\text{пл}}$ – оплата комунальних послуг та теплоносіїв, тис. грн;

$I_{\text{пл}}$ – плановані витрати за іншими статтями витрат, тис. грн;

$K_{\text{пл}}$ – плановані капітальні витрати, тис. грн;

$K_{\text{нарах}}$ – коефіцієнт нарахувань на заробітну плату, тис. грн;

$Z_{\text{пл}}^{\text{ін}}$ – заробітна плата іншого персоналу (крім науково-педагогічних працівників), тис. грн.

Найбільш прийнятним способом скорочення витрат на оплату праці, якщо в цьому існує потреба, як уже неодноразово підкреслювалося, є зниження трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів. Об'єднуючи студентів різних напрямів підготовки та спеціальностей у загальні лекційні потоки, навчальні групи та зведені підгрупи, необхідно поступово зменшувати трудомісткість із метою досягнення такої її величини, яка відповідає оптативному розміру фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників. При цьому в обов'язковому порядку повинна забезпечуватися належна якість підготовки фахівців.

У зв'язку з тим, що при укрупненні навчальних угруповань студентів скорочення витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників відбувається непропорційно зменшенню трудомісткості навчальної роботи, при плануванні навчального навантаження заздалегідь точно визначити, наскільки необхідно знизити трудомісткість навчальної роботи для досягнення прийнятного розміру фонду оплати праці науково-педагогічних працівників $Z_{\text{опт}}^{\text{нпп}}$, складно. Але застосовуючи ітераційний метод (від *iteratio* – повторення), цю трудомісткість можна спочатку обчислити орієнтовно, а потім, уточнюючи її величину шляхом поступових наближень, які полягають у повторному виконанні певних перетворень, забезпечити отримання необхідного результату.

При цьому добитися рівності величин планованого фонду оплати праці науково-педагогічних працівників і оптативного фонду з точністю, наприклад, до десяти гривень, практично неможливо. Тому необхідно або забезпечити виконання нерівності

$$З_{\text{пл}}^{\text{НПП}} \leq З_{\text{опт}}^{\text{НПП}},$$

або заздалегідь визначити допустиму величину відхилення величини планованого фонду оплати праці від оптативного (похибку ітераційного процесу) ε . Остання дорівнює:

$$\varepsilon = \left| \frac{З_{\text{пл}}^{\text{НПП}} - З_{\text{опт}}^{\text{НПП}}}{З_{\text{опт}}^{\text{НПП}}} \right|.$$

Орієнтовна величина трудомісткості навчальної роботи $T_{\text{орієн}}$ у першому наближенні може бути розрахована виходячи з розміру планованого фонду оплати праці викладачів та їхньої планованої середньогодинної заробітної плати:

$$T_{\text{орієн}} = \frac{З_{\text{опт}}^{\text{НПП}}}{З_{\text{сг пл}}},$$

де $З_{\text{сг пл}}$ – середньогодинна заробітна плата науково-педагогічних працівників у планованому періоді, грн/год.

У свою чергу, середньогодинна заробітна плата викладачів у планованому періоді $З_{\text{сг пл}}$ в першому наближенні визначається на основі середньогодинної заробітної плати у базовому періоді (попередньому навчальному році або семестрі) та очікуваних змін величини заробітної плати у планованому році:

$$З_{\text{сг пл}} = З_{\text{сг баз}} \times K_{\text{Зпл}}^{\text{пл}} \times K_{\text{Зпл}}^{\text{НПП}} = \frac{З_{\text{баз}}^{\text{НПП}}}{T_{\text{баз}}} \times K_{\text{Зпл}}^{\text{пл}} \times K_{\text{Зпл}}^{\text{НПП}},$$

де $З_{\text{сг баз}}$ – середньогодинна заробітна плата науково-педагогічних працівників у базовому (попередньому) періоді, грн/год.;

$K_{\text{Зпл}}^{\text{пл}}$ – коефіцієнт планованої (очікуваної) зміни величини заробітної плати викладачів у планованому періоді внаслідок підвищення посадових окладів;

$K_{\text{Зпл}}^{\text{НПП}}$ – коефіцієнт, що враховує зміни середньогодинної заробітної плати внаслідок зміни складу та структури науково-педагогічних працівників у планованому періоді у порівнянні з базовим;

$З_{\text{баз}}^{\text{НПП}}$ – фонд оплати праці викладачів у базовому періоді, тис. грн;

$T_{\text{баз}}$ – трудомісткість навчальної роботи у базовому періоді, тис. год.

Після визначення орієнтовної величини трудомісткості навчальної роботи у планованому періоді складається перший варіант розподілу навчального навантаження, в основу якого може бути покладене навчальне навантаження попереднього року. Для нього розраховується відповідна трудомісткість навчальної роботи T_1 . Величина останньої порівнюється з орієнтовною величиною трудомісткості навчальної роботи $T_{\text{орієн}}$.

Якщо $T_1 \leq T_{\text{орієн}}$, то всі первинні елементи навчального навантаження закріплюються за викладачами, після чого обчислюється їхній фонд оплати праці $З_{\text{пл 1}}^{\text{НПП}}$, який відповідає першому варіанту розподілу навчального навантаження.

За умови, що

$$\left| З_{\text{пл 1}}^{\text{НПП}} - З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} \right| \leq \varepsilon,$$

перший варіант навчального навантаження затверджується.

При $З_{\text{пл 1}}^{\text{НПП}} < З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} - \varepsilon$

частину первинних елементів навчального навантаження можна розукрупнити, наприклад, роздробити певну кількість лекційних потоків, зменшити чисельність студентів у групах і підгрупах при проведенні практичних та лабораторних занять тощо. Розукрупнення можна здійснювати до тих пір, доки виконується дана нерівність.

У випадку, якщо фонд заробітної плати науково-педагогічних працівників, який відповідає першому варіанту навчального навантаження, з урахуванням встановленої похибки перевищує величину оптативної заробітної плати, тобто

$$З_{\text{пл 1}}^{\text{НПП}} \geq З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} + \varepsilon,$$

а також при

$$T_1 > T_{\text{орієн}},$$

здійснюється подальше укрупнення частини навчальних угруповань студентів і відповідних первинних елементів навчального навантаження з метою зменшення трудомісткості навчальної роботи на величину

$$\Delta T_1 = T_1 - T_{\text{орієн}}.$$

Після об'єднання частини первинних елементів навчального навантаження, зменшення трудомісткості навчальної роботи на величину ΔT_1 і досягнення нової орієнтовної величини трудомісткості $T'_{\text{орієн}}$, яка дорівнює

$$T'_{\text{орієн}} = T_1 - \Delta T_1,$$

усі нові укрупнені первинні елементи навчального навантаження розподіляються між викладачами. При цьому необхідно уважно відстежувати всі зміни у завантаженні кожного науково-педагогічного працівника, оскільки при укрупненні навчальних угруповань відбувається зменшення числа первинних елементів навчального навантаження, які вже були закріплені за певними викладачами, внаслідок чого може виявитися, що частина науково-педагогічних працівників завантажена недостатньо. Крім того, не можна допускати, щоб викладач читав лекції більше ніж за п'ятьма дисциплінами або загальний обсяг лекційних занять перевищував 250 годин.

З урахуванням усіх змін обчислюється нове значення планованого фонду оплати праці науково-педагогічних працівників $З_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}}$ і здійснюється його співставлення з оптативним розміром даного фонду. При

$$З_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}} = З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} \pm \varepsilon$$

останній варіант навчального навантаження затверджується.

$$\text{У випадку, коли} \quad З_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}} < З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} - \varepsilon,$$

частину первинних елементів навчального навантаження можна розукрупнити.

$$\text{Якщо ж} \quad З_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}} > З_{\text{опт}}^{\text{НПП}} + \varepsilon,$$

то визначається додаткова трудомісткість навчальної роботи ΔT_2 , на яку необхідно зменшити величину $T'_{\text{орієн}}$. Вона розраховується за формулою:

$$\Delta T_2 = \frac{Z_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}} - Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}}}{Z_{\text{сг пл}}}$$

Для підвищення точності розрахунків замість величини $Z_{\text{сг пл}}$, яка визначена виходячи з умов періоду, що передував планованому, обчислюється нова середньогодинна заробітна плата науково-педагогічних працівників $Z_{\text{сг пл } 1}$:

$$Z_{\text{сг пл } 1} = \frac{Z_{\text{пл } 2}^{\text{НПП}}}{T'_{\text{орієн}} - \Delta T_2}$$

Для зменшення трудомісткості навчальної роботи на величину ΔT_2 необхідно знову укрупнювати частину навчальних угруповань студентів і здійснювати об'єднання первинних елементів навчального навантаження. Після цього нові елементи навчального навантаження закріплюються за науково-педагогічними працівниками й обчислюється новий фонд оплати викладачів $Z_{\text{пл } 3}^{\text{НПП}}$, який порівнюється з величиною $Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}} \pm \varepsilon$. При необхідності знову розраховується додаткове зменшення трудомісткості навчальної роботи і т. д., до тих пір, доки розмір планованого фонду оплати праці науково-педагогічних працівників не зрівняється з величиною оптимізованого фонду або їхня різниця не перевищить заданої похибки ε .

Якщо в процесі здійснення процедур з укрупнення навчальних угруповань студентів виявиться, що планована величина фонду оплати праці науково-педагогічних працівників з урахуванням похибки ε дорівнює розміру оптимізованого фонду або менша за неї, то даний варіант навчального навантаження можна вважати прийнятним і навчальне навантаження може видаватися на кафедри. Інакше, як уже вказувалося вище, частину первинних елементів навчального навантаження можна розукрупнити.

Для цього, передусім, уточнюється величина нової середньогодинної заробітної плати викладачів $З_{\text{сг пл}}^{\text{н}}$, яка розраховується за формулою:

$$З_{\text{сг пл}}^{\text{н}} = \frac{З_{\text{пл іт}}^{\text{нпп}}}{Т_{\text{пл іт}}},$$

де $Т_{\text{пл іт}}$ та $З_{\text{пл іт}}^{\text{нпп}}$ – поточні значення (отримані внаслідок останньої ітерації), відповідно, трудомісткості навчальної роботи та заробітної плати науково-педагогічних працівників.

Потім виконується розрахунок величини $\Delta T_{\text{іт}}$, на яку можна збільшити величину трудомісткості навчальної роботи $Т_{\text{пл іт}}$. Вона дорівнює:

$$\Delta T_{\text{іт}} = \frac{З_{\text{опт}}^{\text{нпп}} - З_{\text{сл іт}}^{\text{нпп}}}{З_{\text{сг пл}}^{\text{н}}}.$$

Ця величина є орієнтиром, виходячи з якого, здійснюється розформування частини первинних укрупнених елементів навчального навантаження для зменшення трудомісткості навчальної роботи. Після скорочення її величини створюється уточнений варіант планованого навчального навантаження, обчислюється нове значення трудомісткості навчальної роботи і здійснюється закріплення первинних елементів за викладачами. На основі нового розподілення навчального навантаження виконується розрахунок фонду оплати праці викладачів, який відповідає новому варіанту планованого навчального навантаження, $З_{\text{пл}}^{\text{нпп}}$. Нове значення фонду оплати праці зіставляється з його оптативною величиною, якщо

$$(З_{\text{пл}}^{\text{нпп}}) < З_{\text{опт}}^{\text{нпп}} + \varepsilon,$$

процедура розукрупнення може повторюватися до тих пір, доки не буде виконуватися умова:

$$З_{\text{пл}}^{\text{нпп}} = З_{\text{опт}}^{\text{нпп}} \pm \varepsilon.$$

У випадку, коли після чергової ітерації виявиться, що

$$(Z_{\text{пл}}^{\text{НПП}}) > Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}} + \varepsilon,$$

частину раніше укрупнених первинних елементів можна розформувати.

Якщо в процесі об'єднання первинних елементів навчального навантаження з'ясується, що це зробити вже неможливо, а розмір планованого фонду оплати праці викладачів перевищує величину оптативного фонду, то необхідно виконувати роботи з поглиблення уніфікації навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей, а також робочих програм дисциплін. При цьому можуть створюватися робочі програми дисциплін та робочі навчальні плани спеціальностей, які розраховані на застосування протягом лише одного року.

Але може виявитися, що подальша уніфікація навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей і робочих програм дисциплін неможлива або недоцільна (наприклад, якщо це може призвести до зниження якості підготовки фахівців, у разі нестачі посадкових місць в аудиторіях і т. д.). Тоді роботу зі скорочення витрат на оплату праці викладачів слід припинити і повернутися до розгляду можливості збільшення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача і додаткового зменшення величини інших статей витрат ВНЗ.

Принципова блок-схема регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників наведена в додатку Л Важливим моментом є визначення напрямів підготовки та спеціальностей, за якими укрупнення навчальних угруповань необхідно здійснювати в першу чергу. Шляхи вирішення цього завдання наведені у п. 4.3.

У процесі виконання дій, що спрямовані на поступове наближення фонду оплати праці науково-педагогічних працівників до його оптативного розміру $Z_{\text{опт}}^{\text{НПП}}$, після кожної ітерації необхідно розраховувати поточне значення фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників $Z_{\text{пл іт}}^{\text{НПП}}$. Для того, щоб зменшити число розрахункових операцій, значення планованого розміру фонду оплати праці викладачів можна обчислити лише один раз, розрахувавши його первинну величину, яка відповідає першому варіанту навчального навантаження, $Z_{\text{пл 1}}^{\text{НПП}}$.

У подальшому в процесі укрупнення навчальних угруповань студентів доцільно розраховувати тільки величину зменшення витрат на заробітну плату і після кожної ітерації здійснювати коригування попереднього значення фонду оплати праці на визначену величину його зменшення. При цьому слід враховувати, що кожна ітерація, як правило, включає декілька операцій з укрупнення навчальних угруповань, які полягають в об'єднанні та розформуванні навчальних угруповань.

Поточне значення фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників після здійснення чергової ітерації $Z_{пл\ iт}^{НПП}$ дорівнює:

$$Z_{пл\ iт}^{НПП} = Z_{пл\ (iт-1)}^{НПП} - \sum_{\lambda=1}^{\Lambda_{iт}} \Delta Z_{пл\ iт\ \lambda}^{НПП},$$

де $Z_{пл\ (iт-1)}^{НПП}$ – поточне значення фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників, що передувало останній ітерації, тис. грн;

$\Delta Z_{пл\ iт\ \lambda}^{НПП}$ – зменшення поточного фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників унаслідок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань студентів у процесі останньої ітерації, тис. грн;

$\Lambda_{iт}$ – загальна кількість операцій зі скорочення числа навчальних угруповань, що здійснюються під час наступної ітерації.

До сукупності операцій, спрямованих на скорочення кількості навчальних угруповань, які здійснюються під час наступної ітерації, включаються усі типи операцій, у тому числі: об'єднання навчальних угруповань, їх просте розформування, а також розформування декількох навчальних угруповань і включення частини академічних груп студентів, що входили до розформованих угруповань, у вже існуючі угруповання, а частини – у новостворені (див. п. 3.5). При цьому, як уже зазначалося, до існуючих і новостворених угруповань у повному складі можуть включатися і вже існуючі прості, і укрупнені навчальні угруповання.

При обчисленні величини $\Delta Z_{пл\ iт\ \lambda}^{НПП}$ доцільно враховувати формули для розрахунку величини зменшення трудомісткості навчальної роботи внаслідок укрупнення навчальних угруповань. Метод розрахунку скорочення фонду

заробітної плати науково-педагогічних працівників унаслідок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань студентів залежить від застосованого способу зменшення кількості навчальних угруповань студентів (див. п. 3.5). Так, у разі об'єднання двох або декількох первинних навчальних угруповань в одне укрупнене величина $\Delta Z_{\text{пл іт } \lambda \text{ об}}^{\text{НПП}}$ приймає значення:

$$\Delta Z_{\text{пл іт } \lambda \text{ об}}^{\text{НПП}} = \sum_{r=1}^{R_{\text{v k q p}}^{\text{об}}} \tau_{\text{v k q r}} \times Z_{\text{v k q r}}^i - \tau_{\text{v k q p}} \times Z_{\text{v k q p}}^i,$$

де $\Delta Z_{\text{пл іт } \lambda \text{ об}}^{\text{НПП}}$ – зменшення витрат на заробітну плату внаслідок об'єднання декількох r -х навчальних угруповань в нове укрупнене p -те угруповання студентів, з якими у v -му семестрі проводитимуться заняття q -го виду з k -ї дисципліни, грн;

$Z_{\text{v k q r}}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, який у v -му семестрі може проводити заняття q -го виду з k -ї дисципліни з r -м простим навчальним угрупованням, грн/год.;

$Z_{\text{v k q p}}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, якому у v -му семестрі доручається проводити заняття q -го виду з k -ї дисципліни з новим укрупненим p -м навчальним угрупованням, грн/год.

Враховуючи, що $\tau_{\text{v k q r}}$ дорівнює $\tau_{\text{v k q p}}$ (інакше включати первинні r -ті навчальні угруповання в p -те укрупнене не можна), наведена формула може бути записана таким чином:

$$\Delta Z_{\text{пл іт } \lambda \text{ об}}^{\text{НПП}} = \tau_{\text{v k q r}} \sum_{r=1}^{R_{\text{v k q p}}^{\text{об}}} Z_{\text{v k q r}}^i - Z_{\text{v k q p}}^i.$$

Тут і далі при кодуванні первинних елементів навчального навантаження припускається, що напрям підготовки (спеціальність), за яким навчаються студенти, визначається на основі бази даних усіх угруповань. У зв'язку з цим у самих кодах первинних елементів навчального навантаження відсутні дані про напрями підготовки та спеціальності (n). Вони визначаються за кодом r (для

первинного навчального угруповання) і p (для укрупненого навчального угруповання) в базі даних угруповань.

У випадку простого розформування первинного r -го навчального угруповання і включення його окремих частин до складу існуючих навчальних угруповань сума зменшення витрат на заробітну плату дорівнює:

$$\Delta Z_{\text{плітроз}}^{\text{НПП}} = \tau_{v k q r} \times Z_{v k q r}^i,$$

де $\Delta Z_{\text{плітроз}}^{\text{НПП}}$ – зменшення витрат на заробітну плату внаслідок розформування r -го навчального угруповання студентів, з якими у v -му семестрі проводитимуться заняття q -го виду з k -ї дисципліни, і включення частин даного угруповання в інші вже існуючі угруповання, грн.

При здійсненні λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань, що полягає у розформуванні декількох навчальних угруповань і включення частини академічних груп студентів, що входили до розформованих угруповань, у вже існуючі угруповання, а частини – у новостворені, економія витрат на заробітну плату становить:

$$\Delta Z_{\text{пліт}\lambda}^{\text{НПП}} = \sum_{r=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{об}}} \tau_{\lambda v k q r} \times Z_{\lambda v k q r}^i + \sum_{u=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{роз}}} \tau_{\lambda v k q u} \times Z_{\lambda v k q u}^i - \sum_{r=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{укрп}}} \tau_{\lambda v k q p} \times Z_{\lambda v k q p}^i,$$

де $\Delta Z_{\text{пліт}\lambda}^{\text{НПП}}$ – зменшення витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників унаслідок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань, грн;

$\tau_{\lambda v k q r}$ – число годин, відведених для q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни, що має вивчатися у v -му семестрі планованого навчального року студентами r -го первинного навчального угруповання, яке при здійсненні λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань об'єднується разом з іншим (іншими) в p -те укрупнене навчальне угруповання, год.;

$\tau_{\lambda v k q u}$ – кількість годин, відведених для q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни, яка має вивчатися у v -му семестрі планованого навчального року

студентами r -го первинного навчального угруповання, яке розформовується при здійсненні λ -ї операції, год.;

$\tau_{\lambda v k q p}$ – число годин, відведених для q -го виду навчальної роботи з k -ї дисципліни, яка має вивчатися у v -му семестрі планованого навчального року студентами, що включаються до p -го укрупненого навчального угруповання, створеного внаслідок λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань, год.;

$З_{\lambda v k q r}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, який у v -му семестрі може проводити заняття q -го виду з k -ї дисципліни з r -м навчальним угрупованням, що в процесі здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань включається до p -го укрупненого навчального угруповання, грн/год.;

$З_{\lambda v k q u}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, який у v -му семестрі може проводити заняття q -го виду з k -ї дисципліни з u -м навчальним угрупованням, що розформовується в процесі здійснення λ -ї операції, грн/год.;

$З_{\lambda v k q p}^i$ – середньогодинна заробітна плата i -го науково-педагогічного працівника, який у v -му семестрі проводитиме заняття q -го виду з k -ї дисципліни з новим укрупненням p -м навчальним угрупованням, грн/год.;

$R_{\lambda v k q}^{\text{об}}$ – кількість первинних навчальних угруповань, які внаслідок здійснення λ -ї операції у повних складах включені до інших навчальних угруповань;

$R_{\lambda v k q}^{\text{роз}}$ – число первинних навчальних угруповань, що під час здійснення λ -ї операції розформовуються;

$R_{\lambda v k q}^{\text{укрп}}$ – кількість нових укрупнених навчальних угруповань, створених внаслідок здійснення λ -ї операції.

Оскільки $\tau_{\lambda v k q r}$, $\tau_{\lambda v k q u}$ і $\tau_{\lambda v k q p}$ мають однакові числові значення, остання формула набуває такого вигляду:

$$\Delta Z_{\text{пл іт } \lambda}^{\text{НПП}} = \tau_{\lambda v k q r} \times \left(\sum_{r=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{об}}} З_{\lambda v k q r}^i + \sum_{u=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{роз}}} З_{\lambda k v q u}^i - \sum_{p=1}^{R_{\lambda v k q}^{\text{укрп}}} З_{\lambda n k v q p}^i \right).$$

Таким чином, величина, на яку скорочується поточне значення фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників унаслідок здійснення λ -ї операції з укрупнення навчальних угруповань студентів у процесі останньої ітерації, $\Delta Z_{\text{пліт}\lambda}^{\text{НПП}}$ в залежності від способу зменшення числа навчальних угруповань приймає одне із значень: $\Delta Z_{\text{пліт}\lambda\text{об}}^{\text{НПП}}$, $\Delta Z_{\text{плітроз}}^{\text{НПП}}$ або $\Delta Z_{\text{пліт}\lambda}^{\text{НПП}}$.

Оскільки остання формула (на основі якої розраховується $\Delta Z_{\text{пліт}\lambda}^{\text{НПП}}$) є універсальною і охоплює усі способи укрупнення навчальних угруповань, вона може застосовуватися для визначення величини зменшення витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників у загальному випадку.

Даний підхід до оптимізації величини оплати праці науково-педагогічних працівників може бути покладений в основу системи управління витратами ВНЗ. Особливого значення він набуває в умовах скрутного фінансового становища ВНЗ у випадках необхідності додаткового пошуку резервів економії коштів.

Слід підкреслити, що запропонований алгоритм передбачає виконання достатньо трудомістких розрахунків, тому на практиці він може бути реалізованим лише за умов автоматизації їх виконання. А це, в свою чергу, передбачає побудову автоматизованої системи управління витратами на оплату праці.

Висновки до розділу 4

1. Хронічне недофінансування державних ВНЗ обумовлює необхідність розробки і впровадження механізму управління витратами. Його створення дозволить ВНЗ здійснити перехід 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 починати доцільно з тих елементів, які можуть швидко забезпечити отримання позитивних результатів. У зв'язку з цим, першочерговим завданням є формування механізму регулювання витрат на заробітну плату науково-

педагогічних працівників. Це пояснюється тим, що дана складова у загальних витратах є домінуючою, а самі науково-педагогічні працівники являють собою головний ресурс ВНЗ.

2. Заробітна плата і нарахування на неї для ВНЗ є основними статтями, в яких акумулюються 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 обслуговуючого, лаборантського та управлінського складу за своєю сутністю 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.

3. Для розрахунку повних витрат, які пов'язані з певним видом діяльності, виконанням конкретної роботи, проведенням заходу, головним є правильне обчислення витрат на оплату праці. При цьому виникають проблеми з визначенням величини заробітної плати, що припадає на кожний вид діяльності, і насамперед – на певний напрям підготовки та спеціальність, за якими здійснюється підготовка фахівців. Це пов'язано з тим, що окремі види навчальної роботи (лекційні, практичні, семінарські, а іноді і лабораторні заняття, консультації, виробничі та інші практики) проводяться одночасно зі студентами двох або більше напрямів підготовки (спеціальностей), між якими і слід поділити заробітну плату науково-педагогічних працівників, за якими закріплені дані заняття.

Даний напрям аналізу є найбільш перспективним, оскільки він дозволяє 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, повинні здійснюватися в першу чергу.

При визначенні величини заробітної плати, що припадає на кожний напрям підготовки та спеціальність, можна застосувати два основних підходи. Перший передбачає попереднє розподілення трудомісткості навчальної роботи між напрямками підготовки та спеціальностями. А вже на основі отриманих результа-

тів, 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 розглядуваний 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. Для розподілення трудомісткості навчальної роботи або заробітної плати по кожному первинному елементу навчальної роботи між окремими напрямками підготовки або спеціальностями можуть застосовуватися три методи. Відповідно з ними розподілення здійснюється пропорційно певній обраній базі, якою можуть бути: кількість напрямів підготовки та спеціальностей; кількість академічних груп; чисельність студентів за кожним напрямом підготовки (спеціальністю), з якими одночасно проводиться заняття, що відображається даним первинним елементом.

4. Розроблені методи розрахунку величини заробітної плати, що припадає на окремі напрями підготовки та спеціальності, дають змогу визначити фінансові результати від навчання студентів за ними. При цьому розраховуються два показники. Перший – проміжний фінансовий результат, який показує, чи покривається сума фактичної (планованої) заробітної плати з нарахуваннями на неї, а також інших прямих витрат, що припадають на кожен напрям підготовки та спеціальність, надходженнями, отриманими за навчання студентів за цими напрямками підготовки (спеціальностями), цільовими надходженнями від підприємств та спонсорською допомогою.

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 (спеціальністю).

5. Зменшення витрат на оплату праці за рахунок скорочення трудомісткості навчальної роботи за необхідності повинно досягатися, в першу

чергу, за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів. Для розуміння процесів скорочення витрат внаслідок укрупнення навчальних угруповань студентів, проведення його аналізу та виявлення закономірностей розроблена відповідна економіко-математична модель, яка дає опис розглянутих процесів 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 заробітну плату науково-педагогічних працівників ВНЗ.

6. При регулюванні витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників слід передбачати такий їх рівень, який був би достатнім для нормального забезпечення навчального процесу викладачами, створення умов для їх плідної наукової та методичної роботи, формування у них матеріальної зацікавленості у результатах своєї праці. Але при цьому необхідно забезпечувати прийнятне фінансування витрат за всіма іншими статтями. З метою вирішення цього завдання встановлюється оптативний (бажаний) фонд оплати праці науково-педагогічних працівників і за допомогою розробленого ітераційного методу оптимізації витрат на оплату праці викладачів здійснюються поступові перетворення, що полягають у зменшенні трудомісткості навчальної роботи за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів. Таким чином забезпечується поступове наближення величини фонду оплати праці науково-педагогічних працівників до його оптативного розміру.

Запропонований підхід до регулювання величини витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників може бути покладений в основу системи управління витратами ВНЗ. Особливе значення він має в умовах скрутного фінансового становища ВНЗ, що вимагає пошуку резервів економії коштів.

РОЗДІЛ 5

НОРМАТИВНА МОДЕЛЬ ЗБАЛАНСУВАННЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ І КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

5.1. Математичне моделювання співвідношення чисельності студентів і штатних посад науково-педагогічних працівників

Як зазначалося у п. 2.1, одним з важливих галузевих важелів впливу держави на економічні процеси, що відбуваються у ВНЗ, є нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника [272]. Значущість цих нормативів пов'язана з тим, що саме вони, в першу чергу, визначають розмір основної частини фонду оплати праці ВНЗ і при цьому одночасно виступають одним з головних чинників, які обумовлюють середньорічний обсяг навчального навантаження викладачів та інших соціально-трудових показників.

Разом з тим, існуюча у теперішній час система нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника не повною мірою відповідає вимогам до неї. Як було показано вище, ця система жодним чином не пов'язана з трудомісткістю навчальної роботи, яка фактично повинна бути виконаною для підготовки фахівців.

Необхідність вирішення даної проблеми відзначалася в економічній літературі протягом тривалого часу [33; 59; 121]. Але незважаючи на неодноразові спроби [121; 370; 388], ця проблема остаточно ні теоретично, ні практично так и не вирішена.

В останні роки питання удосконалення співвідношення кількості студентів і чисельності викладачів розглядалася Н. І. Гераскіним, К. С. Зайцевим і Е. Ф. Крючковим [43]. Але при визначенні нормативів чисельності студентів на одного викладача вони пропонують виходити з існуючих базових нормативів, які слід коригувати в залежності від форми навчання, освітньо-кваліфікаційного рівня тощо. При цьому ніяких обґрунтувань щодо визначення або уточнення величини базових нормативів не наведено.

Нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника повинні, як і у цей час, визначатися окремо за кожним напрямом підготовки або спеціальністю. Для визначення нормативів слід використовувати універсальну математичну залежність між величиною даного нормативу n_n , трудомісткістю навчальної роботи за весь період навчання (в роках) для розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності T_n , середньорічним обсягом навчального навантаження в розрахунку на одного науково- педагогічного працівника, встановленого для розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності $H_n^{\text{НПП}}$, в цілому по ВНЗ або його структурними підрозділами, і середньорічною кількістю студентів, які навчаються за цим напрямом підготовки або спеціальністю, m_n (див. п. 3.2):

$$\frac{m_n}{n_n} = \frac{T_n}{H_n^{\text{НПП}} \times t}.$$

Ця формула є універсальною. Вона відображає взаємозв'язки між усіма основними величинами, що впливають на кількість штатних посад викладачів. Такі важливі параметри навчального процесу, як види навчальної роботи з кожної дисципліни, що вивчається, співвідношення між ними, кількість курсових проектів і робіт, тривалість практик, способи формування академічних груп, підгруп і лекційних потоків, які характеризують особливості підготовки фахівців за окремими напрямами підготовки або спеціальностями, враховуються у розмірі трудомісткості навчальної роботи.

У даній формулі ліва частина характеризує кількість штатних посад викладачів $\frac{m_n}{n_n}$, які фактично виділяються для роботи зі студентами даного напрямку підготовки (спеціальності) на планований навчальний рік. Ця величина визначається на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника:

$$\frac{m_n}{n_n} = \frac{m}{n}.$$

Права частина розглядуваної формули являє собою кількість штатних посад науково-педагогічних працівників $\mathcal{C}_{\text{тр}}$, яка необхідна для виконання запланованої навчальної роботи зі студентами розглядуваного n -го напрямку підготовки (n -ї спеціальності) за увесь період навчання за умови, що на кожного викладача, який працює з даними студентами, встановлений середньорічний обсяг навчального навантаження у розмірі $H_n^{\text{НПП}}$:

$$\frac{T_n}{H_n^{\text{НПП}} \times t} = \mathcal{C}_{\text{тр}}.$$

При цьому величина трудомісткості навчальної роботи розраховується на основі чисельності студентів, що навчаються за розглядуваним напрямом підготовки або спеціальністю, відповідного навчального плану, робочих програм дисциплін та норм часу для планування й обліку роботи науково-педагогічних працівників [236].

Якщо результати розрахунків чисельності штатних посад науково-педагогічних працівників, виконаних обома способами, співпадають, тобто

$$\mathcal{C}_n = \mathcal{C}_{\text{тр}},$$

то це означає, що між чисельністю студентів, середньорічним обсягом навчального навантаження викладачів, кількістю їх штатних посад і трудомісткістю навчальної роботи встановлена певна рівновага. У такому випадку кількість штатних посад викладачів, що виділені для виконання навчальної роботи зі студентами розглядуваного напрямку підготовки або спеціальності згідно з нормативами [272], повністю співпадає з потребою ВНЗ у них. Тому норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за певним напрямом підготовки або спеціальністю може бути розрахований за формулою, яка отримана на основі вихідної залежності між усіма величинами, що визначають кількість штатних посад викладачів. Тобто

$$H_n = \frac{m_n \times H_n^{\text{НПП}} \times t}{T_n}.$$

Залежність між величиною нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та обсягом середньорічного навчального навантаження одного науково-педагогічного працівника є прямо пропорційною, а між величиною даного нормативу та трудомісткістю навчальної роботи – обернено пропорційною.

Для повного уявлення про залежність нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від чисельності студентів n -го напряму підготовки (n -ї спеціальності), в розрахунку на яку обчислена трудомісткість навчальної роботи T_n , підставимо розгорнуте значення трудомісткості, виражене через її функцію, в останній вираз. Тоді

$$H_n = \frac{t \times m_n \times H_n^{\text{НПП}}}{T_n^{\text{л}} \times L_n + T_n^{\text{пр}} \times \Gamma_p + \sum_{k=1}^K T_{nk}^{\text{лаб}} \times \Pi_{\Gamma_{nk}} + T_n^{\text{ст}} \times m_n}.$$

Дана залежність може використовуватися для моделювання нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, оскільки містить усі постійні та змінні величини, що впливають на їх величину.

На основі вищенаведеного виразу може бути побудований графік, що відображає залежність можливого нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для розглядуваного напряму підготовки (спеціальності) від кількості студентів, які навчаються за цим напрямом підготовки (спеціальністю), при встановленому значенні середньорічного обсягу навчального навантаження одного науково-педагогічного працівника $H_n^{\text{НПП}}$.

На рис. 5.1 наведено графік залежності можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів, що навчаються за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод»), для випадку, коли середньорічний обсяг навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника $H_n^{\text{НПП}}$ встановлений у розмірі 750 годин.

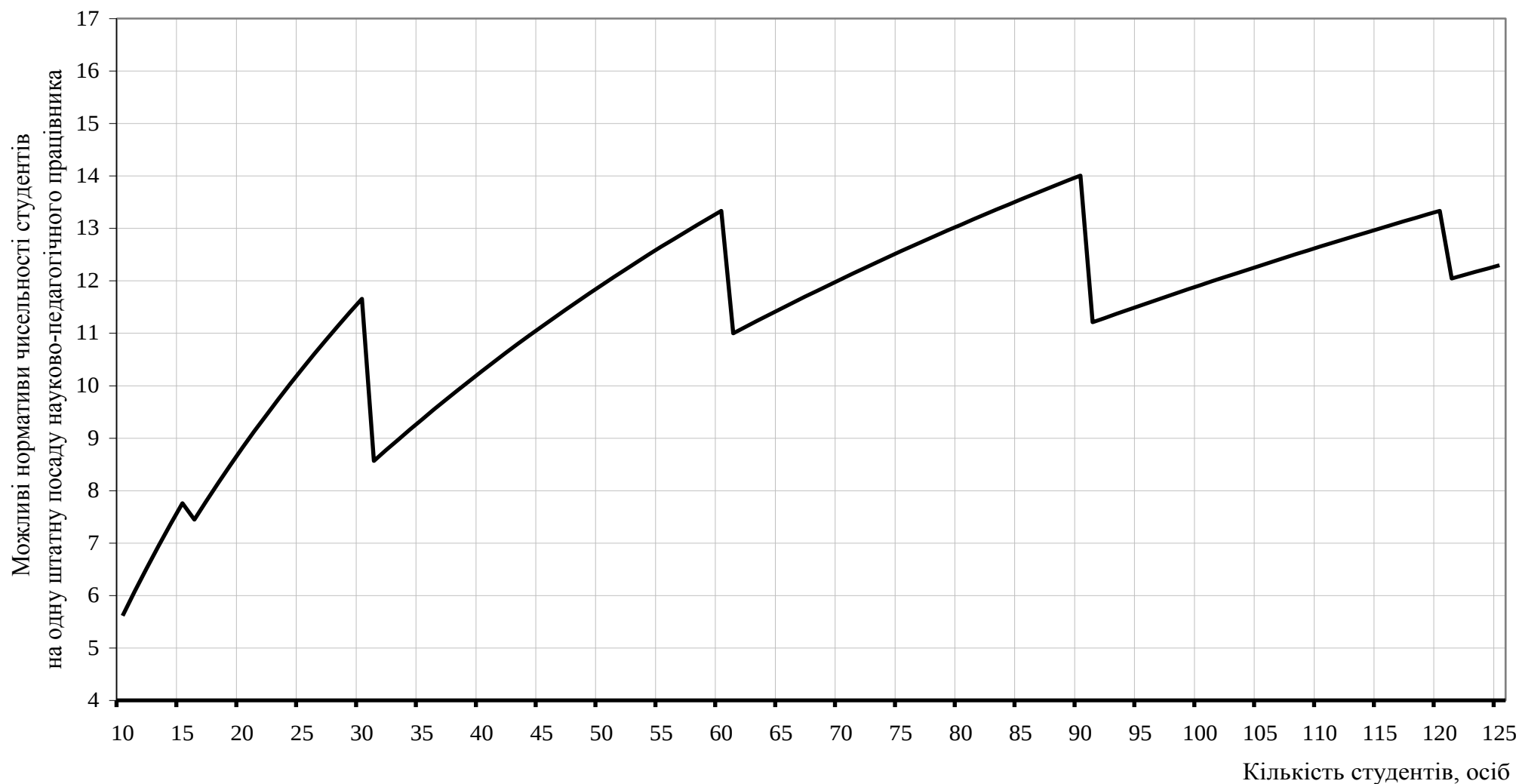


Рис. 5.1. Залежність можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод» (розроблено автором)

Трудовістість навчальної роботи обчислена за навчальним планом Херсонської філії Національного університету кораблебудування. Графік побудовано для значень аргументу 10–125 студентів, оскільки саме в цьому діапазоні, як правило, знаходиться чисельність студентів, які навчаються за певним напрямом підготовки або спеціальністю.

При формуванні функції трудовістість навчальної роботи прийнято, що максимальна чисельність однієї академічної групи становить 30 осіб, підгрупи – 15 осіб, лекційного потоку – 90 осіб (три повні академічні групи). Зрозуміло, що ці значення у разі потреби можуть бути змінені.

Функція залежності величин можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів, так само, як і інші розглядувані вище функції, в яких аргументом виступає кількість студентів, є дискретною. Аргумент таких функцій може набувати лише цілих значень, кожному з яких відповідає одне певне значення розглядуваних функцій. В усіх наведених вище випадках для зручності ці функції, що визначені на дискретній множині, були замінені на кусково-неперервні.

Дискретний графік, що відображає залежність величини можливого нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів, також замінено на неперервний. Він являє собою відрізки гіпербол, де змінною є кількість студентів, а параметрами – середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника $N_n^{\text{НПП}}$, а також величини, що визначають трудовістість навчальної роботи $T_n^{\text{л}}$, $T_n^{\text{пр}}$, $T_{nk}^{\text{лаб}}$, $T_n^{\text{ст}}$ і K . Кількість навчальних угруповань студентів L_n , Gr_n і Pgr_{nk} визначається заданими розмірами їх наповнюваності та чисельністю студентів m_n .

У випадках внесення змін до навчального плану розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності) або встановлення нових умов поділення академічних груп на підгрупи та формування лекційних потоків функція трудовістість

навчальної роботи змінюється. Це призводить до відповідних змін гіперболи, що відображає можливі нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника.

З графіка видно, що при чисельності студентів, у кількості 16 осіб, коли створюється друга підгрупа для проведення лабораторних занять, відбувається стрибок величини n_n . Так само формування другої, третьої і т. д. академічних груп, а також другого та наступних лекційних потоків обумовлює стрибки величини n_n .

При побудові графіків, що відображають залежність величини можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів, не передбачається уніфікація навчальних планів, яка дає можливість об'єднувати студентів різних напрямів підготовки (спеціальностей) у спільні лекційні потоки, а іноді – й у зведені навчальні групи, що дозволяє зменшувати трудомісткість навчальної роботи. Таке зменшення означає скорочення потреби у штатних посадах науково-педагогічних працівників, які повинні виконувати навчальну роботу, що характеризується більш низькою трудомісткістю. Тому величина нормативів у випадках, якщо б передбачалася уніфікація навчальних планів, збільшувалася б. Це призводило б до зменшення кількості штатних посад, які б виділялися для виконання навчальної роботи з тією ж кількістю студентів.

Одним з важливих показників, до якого тривалий час прикута пильна увага дослідників, громадськості, керівників ВНЗ і Міністерства освіти і науки, і в першу чергу, звичайно, самих науково-педагогічних працівників, є середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного викладача $N_n^{\text{НПП}}$. Між його величиною і нормативами чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника існує прямо пропорційна залежність. Тому для урахування середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача при встановленні нормативів доцільно будувати не один графік залежності розглядуваних нормативів від кількості студентів, а їх

сім'ю (серію) для різних значень $N_n^{\text{НПП}}$. Така сім'я, яка відображає залежність величини можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника N_n для випадків, коли величина $N_n^{\text{НПП}}$ набуває значення 600, 650, 700, 750, 800, 850 і 900 год., для напряму підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод», наведена на рис. 5.2. Величина трудомісткості навчальної роботи зі студентами протягом чотирьох років T_n розрахована за навчальним планом Херсонської філії Національного університету кораблебудування.

З графіка видно, що кожному значенню кількості студентів відповідає декілька значень можливих нормативів. Причому розбіжність між ними може бути достатньо великою. Наприклад, у розглядуваному діапазоні $N_n^{\text{НПП}}$ (600–900 год.) величина нормативу чисельності змінюється від 8 до 12 студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, якщо число студентів дорівнює 25 особам, і коливається від 10 до 15 – при кількості студентів 55 осіб.

На кожній з наведених на рис. 5.2 гіпербол є певні відрізки, а точніше – точки, що відображають кількість студентів m_n та відповідні нормативи чисельності останніх на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника n_n , при яких для обраного навчального плану (для якого побудований графік) число штатних посад вистачає для того, щоб оформлені на ці посади науково-педагогічні працівники при встановленому середньорічному обсязі навчального навантаження $N_n^{\text{НПП}}$ у повному обсязі виконували необхідну (встановлену навчальним планом) навчальну роботу зі студентами розглядуваного напряму підготовки. Ці точки назвемо точками відповідності.

На основі графіка, наведеного на рис. 5.2, який побудований для напряму підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод», виходячи з діючого у цей час нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного

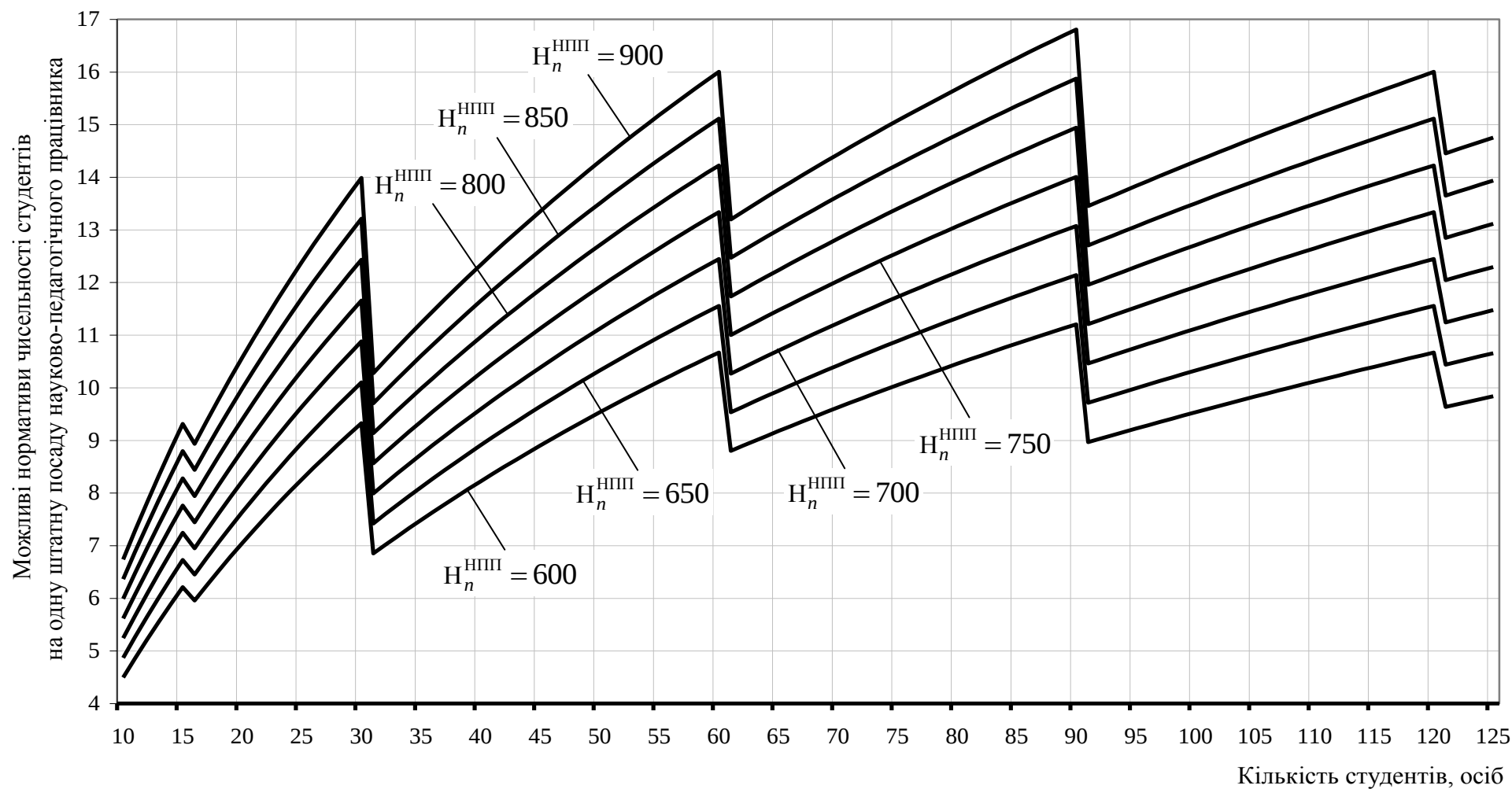


Рис. 5.2. Залежність можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод» при різних значеннях середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача (розроблено автором)

працівника, який дорівнює 11, визначимо діапазони кількості студентів, на яких розташовані точки відповідності (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Чисельність студентів у точках відповідності для напряму підготовки
6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи
автоматизації та електропривод» при існуючому нормативі кількості студентів
на штатну посаду науково-педагогічного працівника
(11 студентів на одну штатну посаду) *

Чисельність студентів, кількість академічних груп, підгруп і лекційних потоків	Середньорічний обсяг навчального навантаження одного науково-педагогічного працівника						
	900	850	800	750	700	650	600
10–15 (одна група, одна підгрупа, один лекційний потік)	–	–	–	–	–	–	–
16–30 (одна група, дві підгрупи, один лекційний потік)	21–30	23–30	25–30	27–30	–	–	–
31–60 (дві групи, чотири підгрупи, один лекційний потік)	34–60	37–60	40–60	44–60	49–60	55–60	–
61–90 (три групи, шість підгруп, один лекційний потік)	+	+	+	61–90	68–90	76–90	87–90
91–120 (чотири групи, вісім підгруп, два лекційних потоки)	+	+	+	+	99–120	111–120	–

У таблиці, яка складена і розрахована автором, знаки «–» та «+» означають таке:

– знак «–» вказує на те, що у даному діапазоні чисельності студентів для даного середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача точки відповідності відсутні, тобто для будь-якої кількості студентів має місце нестача штатних посад;

– знак «+» свідчить, що у розглядуваному діапазоні для даного середньорічного обсягу навчального навантаження одного науково-педагогічного працівника при будь-якій чисельності студентів кількість штатних посад у порівнянні з тією, що необхідна для виконання планованої навчальної роботи, є надлишковою, тобто норматив чисельності студентів на штатну посаду науково-педагогічного працівника може бути збільшеним.

При прийнятті рішень щодо встановлення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника необхідно спиратися на результати аналізу впливу різних параметрів на величину розглядуваного нормативу. З формули залежності нормативу від інших величин видно, що норматив чисельності студентів на штатну посаду науково-педагогічного працівника залежить від трьох основних змінних величин, якими є:

– чисельність студентів, у розрахунку на яку визначається норматив (це може бути, наприклад, середньогалузева кількість студентів, що навчаються за даним напрямом підготовки (спеціальністю), або середня кількість студентів у провідних ВНЗ даного профілю);

– обсяг середньорічного навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника;

– трудомісткість навчальної роботи, яка визначається виходячи з певного навчального плану, який обраний як типовий.

Термін навчання студентів за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) t вважається постійною величиною.

Для оцінки впливу кількості студентів, у розрахунку на яку визначається норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, на величину самого нормативу слід проаналізувати чутливість нормативу до розглядуваної змінної. Для цього визначаються зміни загального результату (нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника) в залежності від змін чисельності студентів на 5 %, 10 %, 20 % і т. д. в межах кожного їх діапазону (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Чутливість нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника до зміни кількості студентів за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод»)

(розроблено автором)

Зміна кількості студентів по відношенню до початкової величини діапазону, %	Зміна нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника (%) в діапазоні чисельності студентів				
	10–15 осіб	16–30 осіб	31–60 осіб	61–90 осіб	91–120 осіб
10	8,2	7,2	7,0	6,3	6,3
20	16,1	13,9	13,6	12,3	12,2
30	23,7	22,6	20,0	17,9	17,8
40	31,1	26,8	26,0	23,2	—*
50	38,2	34,8	33,7	—*	—*

*При збільшенні первісної чисельності студентів на відповідний відсоток значення чисельності попадає в наступний діапазон

Як видно з табл. 5.2, а також з рис. 5.2, чутливість нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника до зміни кількості студентів у різних діапазонах кількості студентів неоднакова. Так, якщо первісне значення кількості студентів у кожному розглянутому діапазоні збільшується на 30 %, значення нормативу змінюються, відповідно, на 23,7 %, 22,6 %, 20,0 %, 17,9 % і 17,8 %. Крім того, з табл. 5.2 чітко видно, що по мірі переходу до діапазонів з більшою кількістю студентів зв'язок між зміною даної величини та зміною нормативу послаблюється. Тобто розглядувана залежність є більш тісною на перших діапазонах при меншій чисельності студентів.

Для аналізу впливу на нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника показників кількості студентів і середньорічного обсягу навчального навантаження одного викладача, в розрахунку на які визначаються нормативи, можуть використовуватися графіки, подібні тому, що наведений на рис. 5.2. Вони будуються на основі типових навчальних планів розглядуваних напрямів підготовки або спеціальностей.

Крім графіків, можуть формуватися таблиці, що відображають залежність нормативів кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від чисельності студентів при різному середньорічному навчальному навантаженні одного викладача (табл. 5.3). Такі таблиці дають можливість наочно уявити діапазон змін нормативів чисельності студентів на штатну посаду науково-педагогічного працівника в залежності від зміни кількості студентів при різному числі академічних груп, підгруп і лекційних потоків.

З табл. 5.3, а також графіка, наведеного на рис. 5.2, видно, що для розглядуваного напрямку підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод» при найбільш імовірній чисельності студентів (від 10 до 120 осіб) норматив кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника може коливатися в широких межах (від 4,5 до 17,0 осіб / штатну посаду).

Якщо, наприклад, припустити, що навчальний план напрямку підготовки за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність

Таблиця 5.3

Залежність нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від кількості студентів та середньорічного обсягу навчального навантаження одного викладача за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод») (розроблено автором)

Чисельність студентів, кількість академічних груп, підгруп і лекційних потоків	Середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, год.	Діапазон зміни нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, осіб / штатну посаду	
		в залежності від розміру середньорічного навчального навантаження	при зміні розміру середньорічного навчального навантаження в межах 600–900 год.
10–15 (одна група, одна підгрупа, один лекційний потік)	600	4,5–6,0	4,5–9,0
	650	5,0–6,5	
	700	5,0–7,0	
	750	5,5–7,5	
	800	6,0–8,0	
	850	6,5–8,5	
	900	6,5–9,0	
16–30 (одна група, дві підгрупи, один лекційний потік)	600	6,0–9,5	6,0–14,0
	650	6,5–10,0	
	700	7,0–11,0	
	750	7,5–11,5	
	800	8,0–12,5	
	850	8,5–13,0	
	900	9,0–14,0	
31–60 (дві групи, чотири підгрупи, один лекційний потік)	600	7,0–10,5	7,0–16,0
	650	7,5–11,5	
	700	8,0–12,5	
	750	8,5–13,5	
	800	9,0–14,0	
	850	9,5–15,0	
	900	10,5–16,0	
61–90 (три групи, шість підгруп, один лекційний потік)	600	9,0–11,0	9,0–17,0
	650	9,5–12,0	
	700	10,5–13,0	
	750	11,0–14,0	
	800	11,5–15,0	
	850	12,5–17,0	
	900	13,5–16,0	
91–120 (чотири групи, вісім підгруп, два лекційних потоки)	600	9,0–10,5	9,0–16,0
	650	9,5–11,5	
	700	10,5–12,5	
	750	11,0–13,5	
	800	12,0–14,0	
	850	12,5–15,0	
	900	13,5–16,0	

«Електромеханічні системи автоматизації та електропривод»), який покладено в основу розрахунків, є типовим, обсяг середньорічного навчального навантаження на одного викладача прийнятий у розмірі 850 год., а середньогалузева чисельність студентів, які навчаються за даним напрямом підготовки, становить 53 особи, то може бути встановлений норматив 14 студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Такий норматив не є «жорстким», оскільки при розрахунках не враховується можливість спільного проведення сумісних занять зі студентами інших напрямів підготовки за рахунок попередньої уніфікації навчальних планів і навчальних програм дисциплін, що дозволило б скоротити трудомісткість навчальної роботи. Але величина середньорічного обсягу навчального навантаження одного науково-педагогічного працівника (850 год.) є достатньо великою. Для її зменшення доцільним є здійснення уніфікації та створення укрупнених навчальних угруповань для сумісного проведення занять.

За умови, що у певному ВНЗ за розглядуваним напрямом підготовки навчається лише одна академічна група студентів, норматив у розмірі 14 студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, як видно з рис. 5.1, відповідає лише одному значенню чисельності студентів (30 осіб). Це означає, що кількість штатних посад, які обчислюються виходячи з даної чисельності студентів і забезпечуватимуть виконання планованої навчальної роботи з цими студентами, буде достатньою тільки при комплектуванні максимально повної академічної групи чисельністю 30 осіб. При меншій наповненості групи для забезпечення нормального навчального процесу необхідно зменшити трудомісткість навчальної роботи за рахунок уніфікації та формування укрупнених навчальних угруповань, до яких включатимуться студенти різних напрямів підготовки.

Можливості створення спільних лекційних потоків, які надає уніфікація навчальних планів та робочих навчальних програм дисциплін, є більшими у тих випадках, коли за декількома напрямами підготовки (спеціальностями) навчаються лише по одній академічній групі студентів. Це пояснюється тим, формування необхідної кількості великих лекційних потоків може бути обмежено числом наявних лекційних аудиторій.

Запропонований математичний апарат дає можливість узгоджувати нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного викладача. Для наочної ілюстрації характеру зв'язку між цими величинами будується графік залежності між ними. Для його формування на площині чисельність студентів m_n повинна бути фіксованою.

Даний графік за умови його побудови для типового навчального плану та середньогалузевої кількості студентів дає змогу встановити норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника в залежності від обраного середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача. При цьому заздалегідь мають бути визначені, по-перше, – навчальний план, на основі якого буде будуватися графік, по-друге, середньогалузева кількість студентів або інша їх чисельність, яка використовується для розрахунків.

Припустимо, що для напряму підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод») як типовий прийнято навчальний план Херсонської філії Національного університету кораблебудування. У такому випадку графік розглядуваної залежності має вигляд (рис. 5.3).

На кожній з чотирьох прямих, що побудовані для певних значень середньогалузевої кількості студентів, розташовані пари чисел, одне з яких – обраний середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного викладача, а друге – мінімальне значення відповідного нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, при якому кількість штатних посад вистачає для нормального здійснення навчального процесу за розглядуваним напрямом підготовки. Наприклад, якщо середньогалузева чисельність студентів дорівнює 50 особам, а середньорічний обсяг навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника встановлено у розмірі 750 годин, то норматив кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника становитиме 12 (див. рис. 5.3).

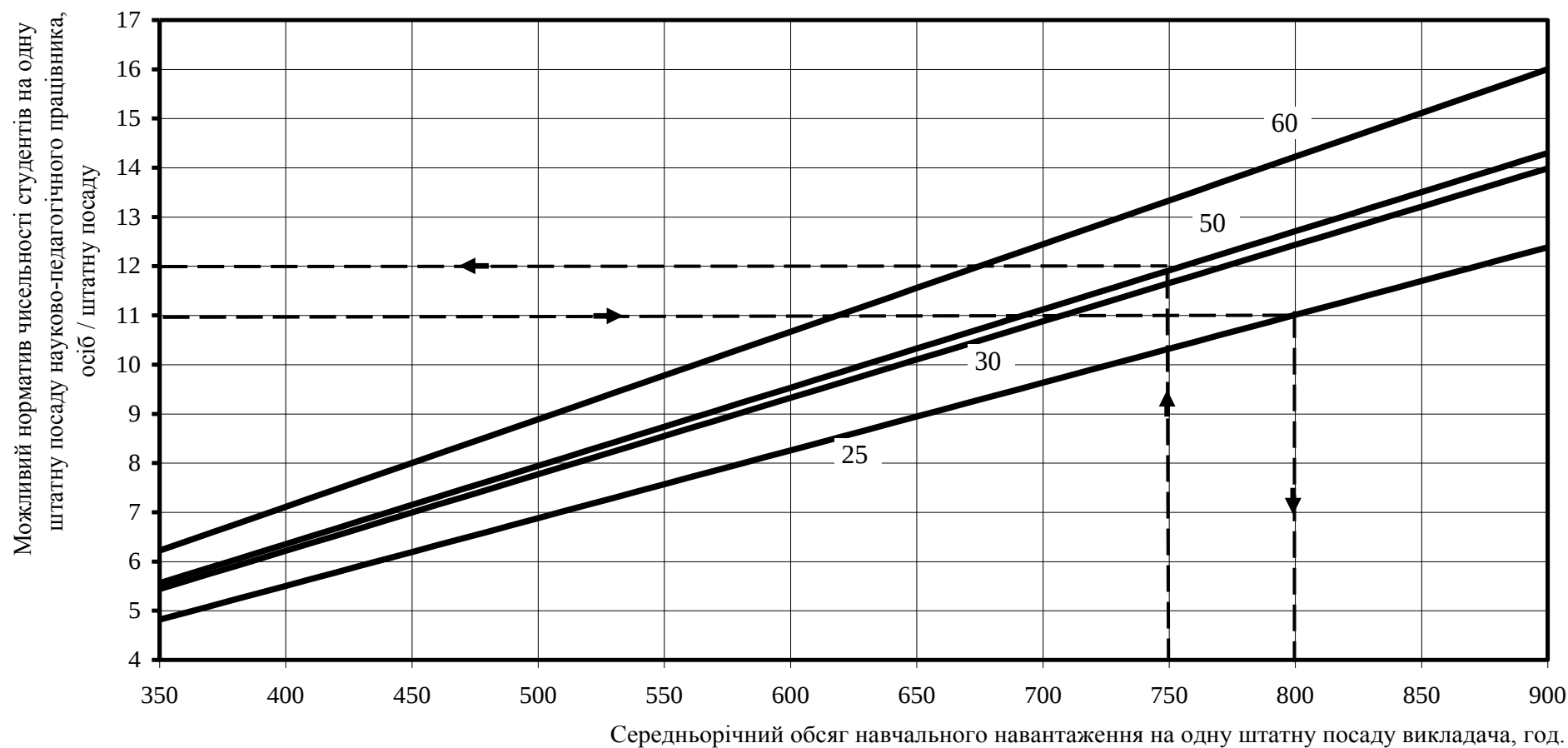


Рис. 5.3. Залежність можливих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника від середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного викладача за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод») при різних значеннях середньогалузевої кількості студентів (25, 30, 50 та 60 осіб) (побудовано автором)

Посад викладачів, визначених виходячи з цього нормативу, повністю вистачатиме для виконання навчальної роботи, яка передбачена навчальним планом, на основі якого побудований графік.

На основі розглядуваної залежності може бути вирішена і зворотна задача – визначення середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника в залежності від встановленого нормативу чисельності студентів на одну штатну посаду викладача.

Отриманий результат може бути використаний як орієнтир у випадках, коли ВНЗ середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника встановлює диференційовано за різними напрямками підготовки та спеціальностями. Наприклад, припустимо, що у ВНЗ за напрямом підготовки 6.050702 «Електромеханіка» (спеціальність «Електромеханічні системи автоматизації та електропривод») навчається 25 студентів (на першому курсі або в середньому на кожному з курсів). При існуючому нормативі чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, який дорівнює 11 осіб / штатну посаду, для науково-педагогічних працівників, які працюють зі студентами даного напрямку підготовки, може бути встановлено середньорічний обсяг навчального навантаження у розмірі 800 год. (див. рис. 5.3).

5.2. Збалансування співвідношення кількості студентів і числа штатних посад науково-педагогічних працівників при формуванні нової системи нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника

Важливе значення має організація розробки розглядуваних нормативів. Блок-схема, яка відображає порядок дій при розрахунках та встановленні нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за різними напрямками підготовки та спеціальностями, наведена на рис. 5.4.

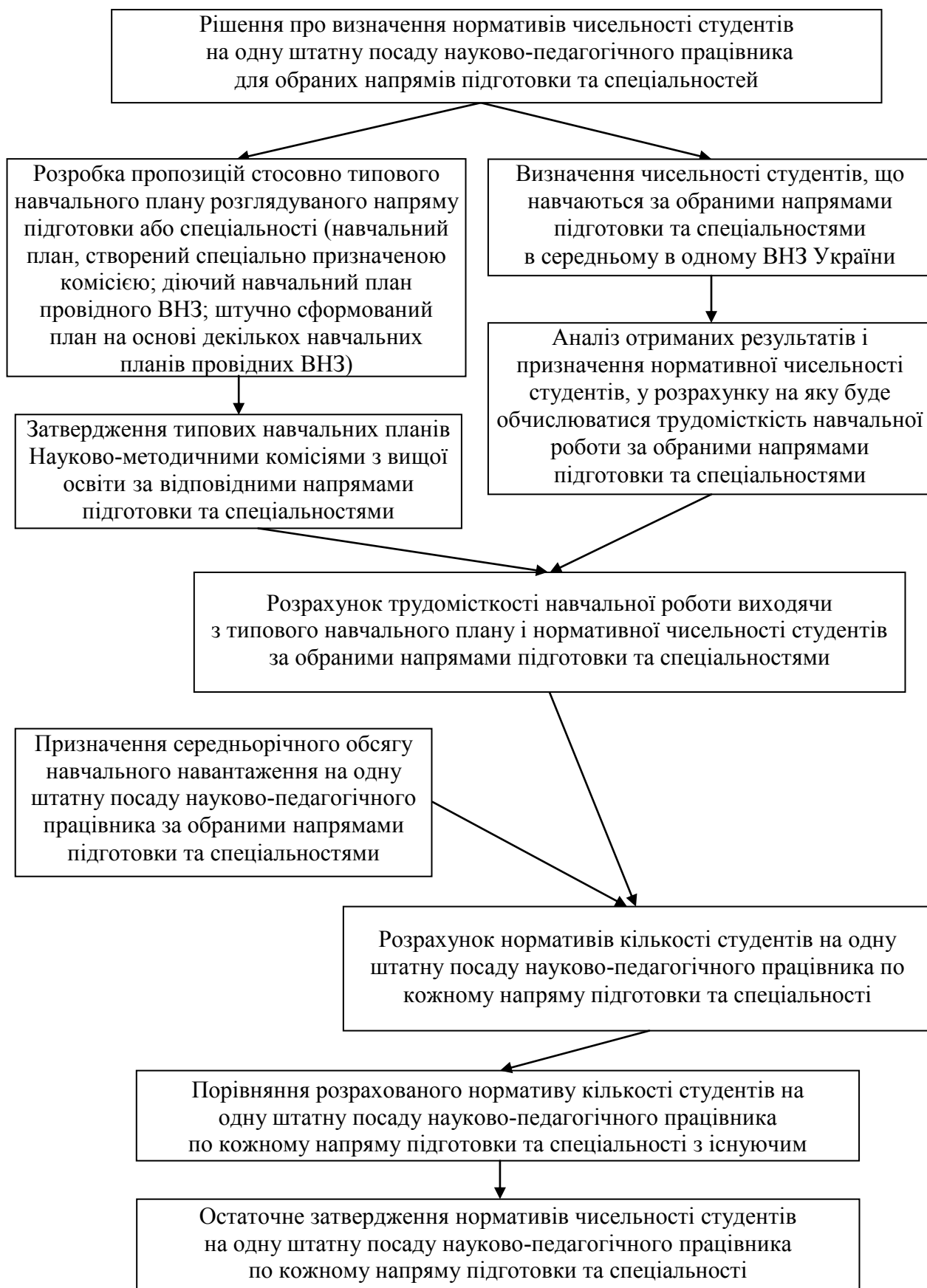


Рис. 5.4. Порядок розробки нормативів кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за різними напрямками підготовки та спеціальностями (розроблено автором)

Слід підкреслити, що розробці нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за різними напрямками підготовки та спеціальностями має передувати уточнення переліку спеціальностей в Україні. Крім того, для здійснення практичних розрахунків повинна бути сформована необхідна інформаційна база, що включає:

- типові навчальні плани напрямів підготовки та спеціальностей;
- чисельність студентів за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, в розрахунку на яку буде визначатися норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника.

Для розрахунку трудомісткості навчальної роботи для певного напрямку підготовки (спеціальності) передусім необхідно розробити типовий навчальний план для цього напрямку або спеціальності і встановити умови поділу академічних груп на підгрупи та принципи формування лекційних потоків.

Для розробки типового навчального плану за кожним напрямом підготовки та спеціальністю комісіями, створеними, наприклад, Міністерством освіти і науки України, на основі аналізу відповідних освітньо-професійних програм і вивчення навчальних планів різних ВНЗ вони формують типові навчальні плани.

Типовий навчальний план може бути розроблений на базі освітньо-професійної програми розглядуваного напрямку підготовки (спеціальності) з урахуванням досвіду провідних ВНЗ. Крім того, як база для нього може бути обраний діючий навчальний план одного з провідних ВНЗ, до якого вноситимуться необхідні корективи. При цьому визначати всі навчальні дисципліни немає потреби. Для типового навчального плану необхідно встановити всі параметри, які визначають функцію трудомісткості навчальної роботи (загальний обсяг аудиторних годин, їх розподіл між лекційними, практичними, лабораторними заняттями, кількість курсових проектів і робіт, контрольні заходи тощо).

Необхідно підкреслити, що типовий навчальний план є орієнтиром. Кожний ВНЗ з урахуванням своєї стратегії розвитку, наявного педагогічного та

наукового потенціалів, потреб регіону, традицій тощо може сам вносити зміни. ВНЗ самі повинні визначати зміст вибіркової частини навчальних планів, встановлювати інший, ніж у типовому навчальному плані, обсяг аудиторних годин та їх розподіл між окремими видами занять тощо. При цьому обов'язковим є виконання вимог освітньо-професійної програми.

Корективи типового навчального плану призводитимуть до змін трудомісткості навчальної роботи. Тому ВНЗ при прийнятті рішення про їх внесення мусять враховувати збільшення або зменшення трудомісткості і в необхідних випадках передбачати заходи зі зменшення аудиторних занять з деяких навчальних дисциплін, а також підвищення рівня уніфікації навчальних планів різних напрямів підготовки та спеціальностей, що дасть можливість створювати спільні лекційні потоки та зведені навчальні групи.

Для визначення кількості студентів, виходячи з якої розраховується трудомісткість навчальної роботи і визначаються нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, можуть бути застосовані два основних підходи. Перший полягає в тому, що трудомісткість розраховується виходячи з чисельності студентів, яка визначається як середня по галузі кількість студентів, що навчаються за даним напрямом підготовки або спеціальністю на першому курсі, тобто

$$m_{\text{ср } n} = \frac{\sum_{c=1}^C m_{n c}}{C_n},$$

де $m_{\text{ср } n}$ – середньогалузева чисельність студентів, що навчаються на першому курсі за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю), осіб;

$m_{n c}$ – кількість студентів, які навчаються на першому курсі за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю) в c -му ВНЗ, осіб;

C_n – число ВНЗ, в яких на першому курсі здійснюється підготовка фахівців за n -м напрямом підготовки (n -ю спеціальністю).

При другому підході трудомісткість навчальної роботи визначається в розрахунку на одну і дві повноцінні академічні групи. Чисельність студентів у кожній з них може бути прийнятою 25 або 30 осіб.

При обранні першого методу спочатку здійснюється аналіз отриманих результатів. За необхідності в них вносяться корективи або обирається другий метод розрахунку, після чого призначається остаточна нормативна чисельність студентів, у розрахунку на яку буде обчислюватися трудомісткість навчальної роботи та нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за розглядуваними напрямами підготовки та спеціальностями.

Крім того, для визначення нормативів Міністерством освіти і науки України має бути встановлений середньорічний обсяг навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника. Ці величини можуть бути однаковими або диференційованими за галузями знань, напрямами підготовки та спеціальностями або їх спеціально сформованими групами. За необхідності для окремих ВНЗ середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду викладача може призначатися в особливому порядку. Але його встановлена величина застосовується лише для розрахунків нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Для ВНЗ ця величина повинна носити лише рекомендаційний характер.

Виходячи з типового навчального плану й обраної чисельності студентів за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, а також з урахуванням встановленого середньорічного обсягу навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника, обчислюється трудомісткість навчальної роботи і визначається відповідний норматив кількості студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. При розробці та встановленні нових нормативів виникає проблема, пов'язана з тим, що розрахунки є громіздкими та трудомісткими.

Зважаючи на це, вони повинні виконуватися за допомогою ПЕОМ. Найбільш простим, розповсюдженим і, разом з тим, достатньо потужним інструментом, який може використовуватися для цього, є програмний продукт Microsoft Excel, що дозволяє групувати, обробляти, редагувати необхідну інформацію, відображаючи її у вигляді електронних таблиць і графіків. Досвід Херсонської філії Національного університету кораблебудування, як уже неодноразово зазначалося, свідчить про можливість і достатньо високу ефективність використання даного програмного продукту для обробки інформації, пов'язаної з розрахунками та аналізом трудових показників ВНЗ.

Після виконання усіх розрахунків нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника повинен проводитися аналіз отриманих результатів, для чого розраховані нормативи по кожному напрямку підготовки та спеціальності порівнюються з існуючими у даний час. При необхідності до масиву нормативів вносяться корективи і здійснюється остаточне їх затвердження.

Визначені таким чином нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника мають принципові відмінності від нормативів, що використовуються у даний час. Ці відмінності обумовлені тим, що, як уже підкреслювалося, існуючі нормативи мають емпіричний характер, а нормативи, розраховані за пропонованою методикою, є науково обґрунтованими. Тому вони являють собою нормативи нового покоління.

Слід також зауважити, що метод, який застосовано для побудови системи нормативів нового покоління, дозволяє за необхідності певним чином усвідомлено регулювати величину нормативів. При цьому з'являється можливість установа й узгодження між собою усіх основних трудових показників, зокрема нормативів, трудомісткості навчальної роботи, середньорічного обсягу навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника тощо.

Типові навчальні плани напрямів підготовки та спеціальностей, за якими здійснюється навчання у ВНЗ України, сьогодні відсутні, а їх створення потребує

певного часу. Слід також враховувати, що введення таких планів може спричинити опір з боку ВНЗ, які вважатимуть це як підсилення дії адміністративних важелів управління, навіть незважаючи на те, що нормативна частина планів і в цей час є обов'язковою, а варіативну компоненту кожний ВНЗ і тепер і за умов наявності типових навчальних планів буде формувати самостійно. Це ще більше затягне час створення останніх. Тому для визначення можливості змін нормативів й оцінки економічної ефективності їх впровадження розрахунки за окремими напрямками підготовки та спеціальностями можна виконувати на основі навчальних планів провідних університетів.

Наприклад, підготовка фахівців за напрямом підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка» (галузь знань 0512 «Морська техніка») в Україні традиційно здійснювалася трьома університетами: Національним університетом кораблебудування (м. Миколаїв), Одеським національним морським університетом і Севастопольським національним технічним університетом. Переважна більшість студентів завжди навчалася у Національному університеті кораблебудування. Ліцензований обсяг та обсяг державного замовлення Національного університету кораблебудування завжди був найбільшими. Але головне – Національний університет кораблебудування є ВНЗ, який у галузі судно- та кораблебудування визнаний не тільки в Україні та країнах пострадянського простору, а й в усьому світі. Тому за напрямом підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка» як типовий може бути прийнятий навчальний план Національного університету кораблебудування.

З метою визначення можливостей зміни нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника виконаємо розрахунки нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду для низки напрямів підготовки, що належать до різних галузей знань. Для цього візьмемо 20 напрямів підготовки, за якими здійснюється навчання студентів у Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова. Діючи навчальні плани Національного університету кораблебудування будемо вважати типовими.

Розрахунки трудомісткості виконуватимемо для однієї академічної групи чисельністю 25 осіб. Така незначна кількість студентів у групі відповідає сучасному стану підготовки фахівців у багатьох ВНЗ України. Особливо це стосується регіональної вищої освіти.

У зв'язку з тим, що листом Міністерства освіти і науки України від 13 березня 2015 року № 1/9-126 «Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році» передбачений варіант поступового зменшення середньорічного обсягу навчального навантаження, нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника визначатимемо для двох значень середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника:

– ВНЗ протягом двох найближчих років здійснюють поступове скорочення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача до 600 год., і його розмір протягом двох років коливатиметься близько 800 год.;

– ВНЗ з 1 вересня 2015 року встановлює середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду викладача у розмірі 600 год.

При визначенні нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника необхідно враховувати, що їх величина встановлюється з точністю до 0,5. У наведених розрахунках при дотриманні цього правила при середньорічному обсязі навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника в розмірі 800 год. лише за шістьма з двадцяти розглянутих напрямів підготовки розмір нормативу залишається на існуючому рівні (табл. 5.4). Це напрями підготовки: 6.030509 «Облік і аудит», 6.030601 «Менеджмент», 6.050504 «Зварювання», 6.050604 «Енергомашинобудування» (спеціальність «Турбіни»), 6.050604 «Енергомашинобудування» (спеціальність «Холодильні машини та установки»), 6.051101 «Авіа- та ракетобудування».

Таблиця 5.4

Можливі нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за різних обсягів середньорічного навчального навантаження на одну штатну посаду викладача для освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра (розраховані автором для навчальних планів Національного університету кораблебудування)

Напрями підготовки	Діючий норматив студентів, осіб / штатну посаду	Середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, год.							
		800				600			
		Можливий норматив, осіб / штатну посаду		Збільшення можливого нормативу, розрахованого з точністю до 0,5		Можливий норматив, осіб / штатну посаду		Збільшення можливого нормативу, розрахованого з точністю до 0,5	
		точний	розрахований з точністю до 0,5	абсолютне, осіб / штатну посаду	відносне, %	точний	розрахований з точністю до 0,5	абсолютне, осіб / штатну посаду	відносне, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 6.020207 «Дизайн»	5,5	10,2	10,0	4,5	81,8	7,7	7,5	2,0	36,4
2. 6.020303 «Філологія»	9,0	13,0	13,0	4,0	44,5	9,8	10,0	1,0	11,1
3. 6.030401 «Право»	13,0	13,8	14,0	1,0	7,7	10,4	10,5	-2,5*	-19,2
4. 6.030504 «Економіка підприємства»	12,5	11,8	12,0	-0,5	-4,0	8,9	9,0	-3,5	-28,0
5. 6.030509 «Облік і аудит»	12,5	12,4	12,5	0,0	0,0	9,3	9,5	-3,0	-24,0
6. 6.030601 «Менеджмент»	13,0	12,9	13,0	0,0	0,0	9,7	10,0	-3,0	-23,1
7. 6.040106 «Екологія, охорона навколишнього середовища та збалансоване природокористування»	11,5	12,1	12,0	0,5	4,3	9,1	9,0	-2,5	-21,7
8. 6.050102 «Комп'ютерна інженерія»	10,0	11,5	11,5	1,5	15,1	8,6	8,5	-1,5	-15,0

Продовження табл. 5.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. 6.050103 «Програмна інженерія»	10,0	12,6	12,5	2,5	25,0	9,5	9,5	–0,5	–5,0
10. 6.050504 «Зварювання»	11,5	11,5	11,5	0,0	0,0	8,6	8,5	–3,0	–26,1
11. 6.050503 «Машинобудування (двигуни внутрішнього згоряння)»	10,5	11,0	11,0	0,5	4,6	8,3	8,5	–2,0	–19,0
12. 6.050502 «Технологія машинобудування»	10,5	11,3	11,5	1,0	9,5	8,5	8,5	–2,0	–19,0
13. 6.050604 «Енергомашинобудування (спеціальність Турбіни)»	11,0	11,0	11,0	0,0	0,0	8,3	8,5	–2,5	–22,7
14. 6.050604 Енергомашинобудування (спеціальність Холодильні машини та установки)»	11,0	10,9	11,0	0,0	0,0	8,2	8,0	–3,0	–27,3
15. 6.050802 «Електронні пристрої та системи»	11,0	12,3	12,5	1,5	13,6	9,2	9,0	–2,0	–18,2
16. 6.051003 «Приладобудування»	11,0	11,6	11,5	0,5	4,5	8,7	8,5	–2,5	–22,7
17. 6.051101 «Авіа- та ракетобудування»	11,5	11,5	0,0	0,0	0,4	8,6	8,5	–3,0	–26,1
18. 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка (спеціальність Кораблі та океанотехніка)»	11,5	10,8	11,0	–0,5*	–4,3	8,1	8,0	–3,5	–30,4
19. 6.051201. «Суднобудування та океанотехніка (спеціальність Суднові енергетичні установки та устаткування)»	11,5	10,9	11,0	–0,5*	–4,3	8,2	8,0	–3,5	–30,4
20. 6.170102 «Системи технічного захисту інформації»	9,0	10,5	10,5	1,5	16,7	7,9	8,0	–1,0	–11,1

* Знак «–» свідчить про необхідність зменшення існуючих нормативів за даними напрямками підготовки при встановленні середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача в розмірі відповідно 600 та 800 год.

За трьома напрямами діючі у теперішній час нормативи є завеликими і не забезпечують навчальний процес необхідною кількістю штатних посад. До них належать напрями підготовки 6.030504 «Економіка підприємства», 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка» (спеціальність «Кораблі та океанотехніка») і 6.051201, «Суднобудування та океанотехніка» (спеціальність «Суднові енергетичні установки та устаткування»). Для кожного з них за умови встановлення середньорічного обсягу навчального навантаження в розмірі 800 год. на одну штатну посаду викладача діючий норматив має бути зменшеним на 0,5 студента.

За одинадцятьма напрямами підготовки з двадцяти розглянутих нормативи можуть бути збільшені. Для трьох напрямів підготовки величина збільшення може становити 0,5; для двох – 1,0; для трьох – 1,5; для одного – 2,5; для одного – 4,0 і для одного – 4,5.

Таким чином, ВНЗ, які середньорічний обсяг навчального навантаження на одну штатну посаду викладача до 600 год. зменшують поступово, мають певні резерви, особливо, якщо мати на увазі, що усі розрахунки виконувалися за умов проведення занять зі студентами кожного напрямку підготовки окремо від студентів інших напрямів. Але більший інтерес викликає варіант, коли середньорічний обсяг навчального навантаження становить 600 год., як це передбачено Законом України «Про вищу освіту».

Як видно з табл. 5.4, при встановленні середньорічного обсягу навчального навантаження в розмірі 600 год. на одну штатну посаду викладача за жодним напрямом підготовки величини існуючого та розрахункового нормативів не співпадають. Підвищення рівня нормативів можливе лише за двома напрямами підготовки. Дані нормативи можуть бути збільшені: за напрямом підготовки 6.020303 «Філологія» – на 1,0 і за напрямом 6.020207 «Дизайн» – на 2,0.

За усіма іншими напрямами підготовки розрахунковий норматив перевищує існуючий. Величина перевищення коливається від 0,5 до 3,5 студента на одну штатну посаду.

Таким чином, за умови використання навчальних планів Національного університету кораблебудування як типових існуючі нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника при поступовому переході до встановлення середньорічного обсягу навчального навантаження на одну штатну посаду викладача в розмірі 600 год. протягом одного-двох років можна вважати ненапруженими. Але в міру наближення середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача до 600 год. виникатиме все більша нестача числа штатних посад викладачів, необхідних для забезпечення навчальної роботи зі студентами, передбаченими діючими навчальними планами та програмами дисциплін.

Разом з тим, слід враховувати, що у зв'язку з ускладненням економічної ситуації в країні та намаганням скоротити видатки державного бюджету неодноразово поставало питання про введення більш жорстких нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Наприклад, у 2013 році Указом Президента України від 12 березня 2013 року № 128/2013 був затверджений «Національний план дій на 2013 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», яким передбачалося збільшення показника кількості студентів на одного 18. Такий крок називався приведенням норм навчального навантаження викладачів вищих навчальних закладів України у відповідність із європейськими стандартами. Але жодних обґрунтувань величини нормативів не здійснювалося. Під тиском громадськості, Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти, ВНЗ тощо цей захід так і не був реалізований.

У цей час у зв'язку з розглянутими нормативами постають два питання. Перше – поточне. Вже зараз ВНЗ мають скорочувати середньорічний обсяг навчального навантаження на одного викладача. Друге – перспективне. Воно полягає у тому, що нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника збільшувати все ж таки доведеться. В обох випадках розмір середньорічного обсягу навчального навантаження на одного

викладача становитиме 600 год. Тому в подальших розрахунках цю величину будемо вважати незмінною.

Для збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників при незмінному середньорічному обсязі навчального навантаження викладачів слід скорочувати трудомісткість навчальної роботи. Тобто при нестачі штатних посад, необхідних для забезпечення навчального процесу відповідно до діючих навчальних планів і робочих програм дисциплін, ВНЗ будуть змушені зменшувати трудомісткість навчальної роботи.

При визначенні величини, на яку необхідно зменшити трудомісткість навчальної роботи для забезпечення збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, виходимо з діючих навчальних планів і робочих навчальних дисциплін Національного університету кораблебудування. Розрахунки здійснюватимемо для однієї академічної групи, в якій облічується 25 студентів.

Величина нормативу, як показано в п. 5.1, дорівнює:

$$H_n = \frac{m_n \times H_n^{\text{НПП}} \times t}{T_n}.$$

Тоді величина трудомісткості навчальної роботи за напрямками підготовки має становити:

$$T_n = \frac{m_n \times H_n^{\text{НПП}} \times t}{H_n}.$$

Нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника беремо на рівні діючих у теперішній час. Підставляючи до даної формули значення кількості студентів (25 осіб) і термін навчання (для освітньо-професійного рівня бакалавра він становить 4 роки), отримуємо:

$$T_n = \frac{m_n \times H_n^{\text{НПП}} \times t}{H_n} = \frac{25 \times 600 \times 4}{H_n} = \frac{60000}{H_n}.$$

Виходячи з даної рівності для кожного з двадцяти розглядуваних напрямів підготовки, які розглядалися вище, розрахуємо величину трудомісткості навчальної роботи за розглядуваними напрямами підготовки і порівняємо її з трудомісткістю, що визначена на основі діючих у Національному університеті кораблебудування навчальних планів і робочих програм дисциплін. Ця трудомісткість обчислена за умови, що всі заняття зі студентами кожного напряму підготовки проводяться окремо від студентів інших напрямів. Визначене відхилення – це величина, на яку треба змінити трудомісткість, що визначена виходячи з діючих навчальних планів та робочих програм дисциплін, для досягнення збалансування основних трудових показників. Результати розрахунків наведені на рис. 5.5.

З рисунка видно, що за діючих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за двома напрямами підготовки (6.020207 «Дизайн» і 6.020303 «Філологія») трудомісткість навчальної роботи може бути збільшена. Це означає, що при незмінній трудомісткості замість цього за даними напрямами підготовки можуть бути збільшені нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Як свідчать розрахунки, результати яких наведені в табл. 5.4, величина нормативу може становити за напрямом підготовки 20207 «Дизайн» – 7,5, а за напрямом 6.020303 «Філологія» – 10,0 студентів на штатну посаду викладача.

За всіма іншими напрямами підготовки трудомісткість має бути зменшеною. Розрахунки показують, що величина її скорочення коливається від 12,4 % – для напряму підготовки 6.170102 «Системи технічного захисту інформації» до 29,4 % – для напряму 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка» (спеціальність «Кораблі та океанотехніка»). Таке скорочення може досягатися шляхом укрупнення навчальних угруповань внаслідок об'єднання академічних груп студентів, що навчаються за різними напрямами підготовки та спеціальностями, для спільного проведення занять за певною частиною дисциплін.

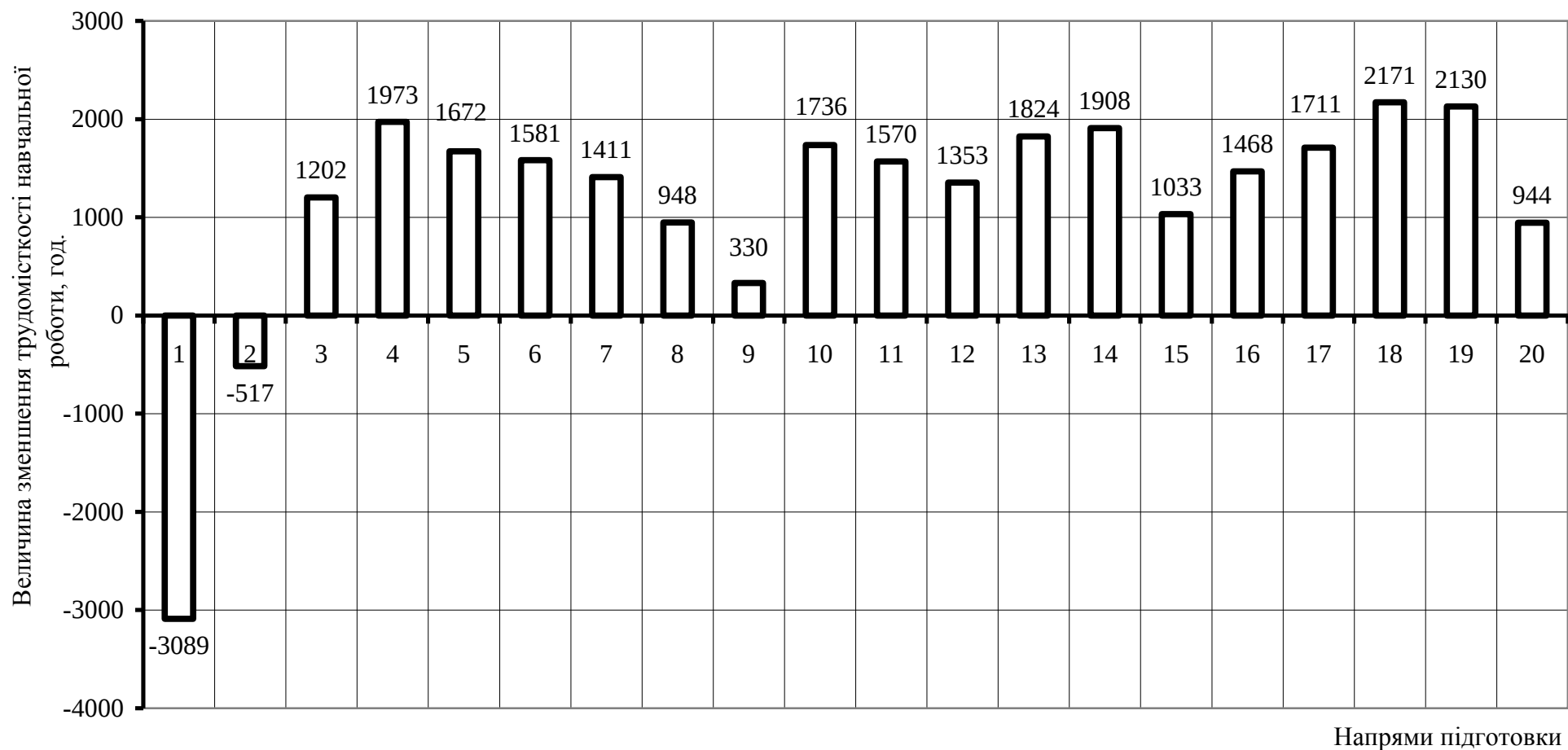


Рис. 5.5. Необхідна зміна величини трудомісткості навчальної роботи, розрахованої на основі навчальних планів напрямів підготовки Національного університету кораблебудування при діючих нормативах чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за умов скорочення середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача до 600 год. (номери напрямів підготовки співпадають з їх нумерацією, наведеною в табл. 5.4) (побудовано автором)

У цей час у Національному університеті кораблебудування здійснена, а також можлива і подальша уніфікація навчальних планів і робочих програм дисциплін для студентів, які навчаються за технічними напрямками підготовки. Це дає змогу об'єднувати академічні групи студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра, для проведення спільних занять з 28 навчальних дисциплін.

Об'єднання студентів двох напрямів підготовки тільки для проведення лекційних занять за цими дисциплінами забезпечує зменшення трудомісткості навчальної роботи на 900 год. за чотири роки, що становить 12,2 % від загальної трудомісткості навчальної роботи, яка припадає на кожний напрям підготовки. При об'єднанні студентів за чотирма напрямками економія становить 36,6 % і т. д.

Можливості укрупнення навчальних угруповань за умов дрібносерійної підготовки фахівців, коли за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, навчається незначна кількість студентів, достатньо великі. Особливо сприятливі умови для укрупнення виникають, якщо за кожним напрямом підготовки створена лише одна академічна група, як це у теперішній час відбувається у багатьох ВНЗ.

5.3. Соціальна й економічна ефективність збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості штатних посад науково-педагогічних працівників

Для збалансування трудових показників ВНЗ принципове значення має правильне визначення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Вони мають бути достатніми для нормальної організації навчального процесу, але в той же час – відповідати економічному становищу в країні.

Розробка науково обґрунтованих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника за допомогою методу,

наведеному в п. 5.1, як уже зазначалося, дозволить суттєво підвищити наукову обґрунтованість системи даних нормативів, яка була сформована емпіричним шляхом. Необхідно підкреслити, що потреба у створенні нових нормативів виникла вже давно.

Це пояснюється тим, що після затвердження діючих нормативів у 2002 році були введені нові переліки напрямів підготовки, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗ за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (2006 рік), а також і спеціаліста і магістра (2010 рік). У цих переліках до значної частини нових напрямів підготовки, що об'єднали декілька раніше самостійних напрямів, увійшли напрями, які згідно з попереднім переліком 1997 року існували окремо. Деякі з цих напрямів мали різні нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Але жодних змін нормативів не відбулося. У 2015 році введено новий перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [270], що також вимагає відповідного коригування нормативів.

Слід також враховувати, що згідно з новим Законом України «Про вищу освіту» в університетах, академіях і коледжах підготовка фахівців буде здійснюватися тільки за двома освітньо-кваліфікаційними рівнями – бакалавра та магістра. Тому нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника мають визначатися на основі тільки за цими освітньо-професійними програмами виходячи з нових навчальних планів спеціальностей.

Зміни номенклатури напрямів підготовки та спеціальностей, а також сучасні вимоги до організації навчального процесу та нові умови навчання призвели до значної невідповідності їм існуючих нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника. Це ставить завдання не тільки розробки нової навчальної та методичної документації, але й уточнення розглядуваних нормативів. Для визначення можливих змін та їх

впливу на показники ВНЗ необхідно обчислити нові нормативи і порівняти їх з існуючими.

У випадку скорочення числа штатних посад буде мати місце зменшення витрат на заробітну плату науково-педагогічних працівників і, відповідно, – щорічна економія видатків державного бюджету. Крім того, ця сума кожного року може спрямовуватися на укріплення матеріально-технічної бази ВНЗ. Але в умовах суттєвого скорочення максимального середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача до 600 год. (до цього дана величина становила 900 год.), як показали розрахунки, наведені в п. 5.2, виникає нестача штатних посад викладачів, розрахованих за діючими нормативами. Навіть при збереженні останніх на теперішньому рівні багато ВНЗ, особливо регіональних, будуть змушені зменшувати трудомісткість своєї навчальної роботи. Запропонований механізм збалансування основних трудових показників ВНЗ дозволяє обґрунтовано визначити величину скорочення трудомісткості за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, у тому числі за рахунок укрупнення навчальних угруповань студентів, що дасть змогу зберегти час аудиторної роботи зі студентами на нинішньому рівні.

Суттєве зменшення максимального середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача, безсумнівно, є позитивним моментом. Воно вивільняє час науково-педагогічним працівникам для науково-дослідної, методичної та інших видів робіт. При цьому більший, ніж раніше, час, що може бути відведений для наукової та методичної роботи, розширює можливості викладачів у проведенні науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробок за замовленнями підприємств і за власною ініціативою з метою отримання гранту, для підготовки нових курсів дисциплін, написання монографій та підручників тощо. Це, в свою чергу, створює умови для збільшення обсягів платних послуг у сфері наукової діяльності та комерціалізації її компонентів.

Унаслідок збільшення часу для творчої роботи розширюються можливості для більш повного використання людського інтелектуального

капіталу науково-педагогічних працівників. Залучаючи до проведення наукових досліджень та розробок студентів, ВНЗ підвищують якість підготовки фахівців, формують висококваліфікованих працівників, схильних до інновацій і здатних вирішувати завдання побудови суспільства знань.

Слід зазначити, що отримані науково-педагогічними працівниками наукові результати, підготовлені монографії та підручники тощо не тільки сприяють підвищенню іміджу ВНЗ, а й можуть принести своїм авторам додаткову матеріальну винагороду.

Результати розрахунків, що наведені в п. 5.2, показують, що за деякими напрямами підготовки та спеціальностями нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника можуть бути збільшені. Разом з тим, аналіз свідчить про складність підвищення нормативів за певною частиною напрямів підготовки та спеціальностей. А в деяких випадках даний норматив має бути зменшений.

Наприклад, як свідчать розрахунки автора, наведені в монографії [193, с. 634–640], за напрямом підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка» встановлено завищений норматив. Підготовка фахівців за цим напрямом є достатньо складною, для навчального матеріалу характерний високий ступінь математизації та комп'ютеризації. Це обумовлює більшу в порівнянні з іншими напрямами підготовки трудомісткість навчальної роботи. Але діючий норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для напряму підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка», який становить 11,5 студента на одну штатну посаду, є досить великим.

Для порівняння зазначимо, що, наприклад, відповідний норматив для напрямів підготовки 6.040301 «Прикладна математика», 6.050103 «Програмна інженерія» становить 10,0, а для напрямів підготовки 6.050102 «Комп'ютерна інженерія» і 6.0502001 «Автоматизація та комп'ютерно-інтегровані технології» – 9,5 студента на штатну посаду викладача.

Для розрахунку економії (перевитрати) коштів, що досягається внаслідок впровадження нових нормативів, кількість вивільнених (або додатково необхідних) штатних посад науково-педагогічних працівників слід помножити на облігатну заробітну плату останніх з нарахуваннями на неї. Причому для обчислення величини зменшення видатків державного бюджету в розрахунках необхідно враховувати тільки тих студентів, які навчаються на місцях державного замовлення.

Зміни розміру галузевих витрат на оплату праці, зумовлених введенням системи нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника нового покоління, може бути обчислена за такою формулою:

$$E_{\text{гал}} = \left(12 \times O_{\text{гал}} \times \left(1 + \frac{H_{\text{вч гал}} + H_{\text{ст гал}} + H_{\text{вр гал}}}{100} \right) + O_{\text{гал}} \right) \times \\ \times (1 + K_{\text{нарах}}) \times (\sum \Delta \text{Ч}_{\text{бак}} + \sum \Delta \text{Ч}_{\text{маг}}),$$

де $\sum \Delta \text{Ч}_{\text{бак}}$ і $\sum \Delta \text{Ч}_{\text{маг}}$ – зміна чисельності штатних посад науково-педагогічних працівників унаслідок введення в дію нових нормативів чисельності штатних посад викладачів, відповідно, за освітньо-кваліфікаційними рівнями бакалавра та магістра, од.;

$O_{\text{гал}}$ – розмір середньогалузевого місячного окладу науково-педагогічних працівників, грн;

$H_{\text{вч гал}}$ – середньогалузева доплата науково-педагогічним працівникам за вчені звання, %;

$H_{\text{ст гал}}$ – середньогалузева доплата науково-педагогічним працівникам за науковий ступінь, %;

$H_{\text{вр гал}}$ – середньогалузева надбавка науково-педагогічним працівникам за вислугу років, %;

$K_{\text{нарах}}$ – коефіцієнт нарахувань на заробітну плату.

У наведеній вище формулі додавання до величини, що стоїть у дужках, ще одного окладу $O_{\text{гал}}$ дає змогу врахувати щорічну матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу, який кожен викладач отримує раз на рік. Доплати за наукові ступені та вчені звання на матеріальну допомогу не встановлені.

Величини $\Delta \text{Ч}_{\text{бак}}$ і $\Delta \text{Ч}_{\text{маг}}$, як уже зазначалося, обчислюються шляхом порівняння кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, які розраховані за існуючими та уточненими нормативами. Вони дорівнюють, відповідно:

$$\Delta \text{Ч}_{\text{бак}} = \sum_{n_{\text{бак}}=1}^{N_{\text{бак}}} (m_{n_{\text{бак}}}^{\text{дб}} : n_{n_{\text{бак}}}^{\text{дб}}) - (m_{n_{\text{бак}}}^{\text{дб}} : n_{n_{\text{бак}}}^{\text{ут}})$$

$$\text{і } \Delta \text{Ч}_{\text{маг}} = \sum_{n_{\text{маг}}=1}^{N_{\text{маг}}} (m_{n_{\text{маг}}}^{\text{дб}} : n_{n_{\text{маг}}}^{\text{дб}}) - (m_{n_{\text{маг}}}^{\text{дб}} : n_{n_{\text{маг}}}^{\text{ут}}),$$

де $m_{n_{\text{бак}}}^{\text{дб}}$ – чисельність студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра за $n_{\text{бак}}$ -м напрямом підготовки на місцях державного замовлення, осіб;

$m_{n_{\text{маг}}}^{\text{дб}}$ – чисельність студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра за $n_{\text{маг}}$ -ю спеціальністю на місцях державного замовлення, осіб;

$n_{n_{\text{бак}}}^{\text{дб}}$ і $n_{n_{\text{бак}}}^{\text{ут}}$ – відповідно, існуючий та уточнений норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр за n_1 -м напрямом підготовки, осіб / штатну посаду;

$n_{n_{\text{маг}}}^{\text{дб}}$ і $n_{n_{\text{маг}}}^{\text{ут}}$ – відповідно, існуючий та уточнений норматив чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника для освітньо-кваліфікаційного рівня магістр за n_3 -ю спеціальністю, осіб / штатну посаду;

$n_{\text{бак}}$, $n_{\text{маг}}$ – кількість, відповідно, напрямів підготовки та спеціальностей магістрів, за якими здійснюється навчання студентів на місцях державного замовлення, од.

Розмір середньогалузевого місячного посадового окладу науково-педагогічних працівників $O_{\text{гал}}$ має обчислюватися як середньозважена величина:

$$O_{\text{гал}} = \frac{\sum_{u=1}^U O_u \times \text{Ч}_u}{\sum_{u=1}^U \text{Ч}_u},$$

де O_u – розмір місячного посадового окладу науково-педагогічного працівника, який має u -й тарифний розряд, грн;

Ч_u – кількість штатних посад, які зайняті науково-педагогічними працівниками, що мають u -й тарифний розряд, осіб;

U – кількість тарифних розрядів, що відповідають посадам, які займають науково-педагогічні працівники.

Середньогалузева доплата науково-педагогічним працівникам за вчені звання $H_{\text{вч}}$ у відсотках визначається за формулою:

$$H_{\text{звгал}} = \frac{H_{\text{доц}}^{\text{в}} \times \text{Ч}_{\text{доц}} + H_{\text{проф}}^{\text{в}} \times \text{Ч}_{\text{проф}}}{\text{Ч}_{\Sigma}},$$

де $H_{\text{доц}}^{\text{в}}$ і $H_{\text{проф}}^{\text{в}}$ – розмір надбавок за вчене звання, відповідно, доцента і професора, виплати за якою фінансуються Міністерством освіти України, %;

$\text{Ч}_{\text{доц}}$, $\text{Ч}_{\text{проф}}$ – кількість штатних посад, відповідно, доцентів і професорів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації, од.;

Ч_{Σ} – загальна кількість штатних посад науково-педагогічних працівників у ВНЗ III–IV рівнів акредитації, од.

Середньогалузева доплата науково-педагогічним працівникам за наукові ступені $H_{\text{стгал}}$ визначаються аналогічно:

$$H_{\text{ст гал}} = \frac{H_{\text{канд}}^B \times \chi_{\text{канд}} + H_{\text{докт}}^B \times \chi_{\text{докт}}}{\chi_{\Sigma}},$$

де $H_{\text{канд}}^B$ і $H_{\text{докт}}^B$ – розмір надбавки за наукові ступені, відповідно, кандидата і доктора, виплати за якою фінансуються Міністерством освіти і науки України, %;

$\chi_{\text{канд}}$, $\chi_{\text{докт}}$ – кількість штатних посад, відповідно, кандидатів і докторів у ВНЗ III–IV рівнів акредитації, заробітна плата яких фінансується за рахунок загального фонду, од.;

χ_{Σ} – загальна кількість штатних посад науково-педагогічних працівників в Україні, заробітна плата яких фінансується за рахунок загального фонду, од.

Середньогалузева надбавка науково-педагогічним працівникам за вислугу років $H_{\text{вр гал}}$ дорівнює:

$$H_{\text{вр гал}} = \frac{0,1 \times \chi_3 + 0,2 \times \chi_{10} + 0,3 \times \chi_{20}}{\chi_{\Sigma}},$$

де χ_3 , χ_{10} , χ_{20} – чисельність штатних посад, що зайняті науково-педагогічними працівниками, стаж роботи яких перевищує, відповідно, 3 роки, 10 років, 20 років і заробітна плата яких фінансується за рахунок загального фонду, од.;

0,1, 0,2 і 0,3 – коефіцієнти, які враховують щомісячні виплати надбавок за вислугу років у відсотках до посадового окладу (відповідно, 10 % – якщо стаж роботи становить понад 3 роки, 20 % – при стажі роботи понад 10 років, 30 % – якщо стаж роботи перевищує 20 років).

Слід зазначити, що практичні розрахунки величини економії чи перевитрати коштів за запропонованим методом дають приблизний результат. Це пояснюється відсутністю частини статистичної інформації, яка потрібна для здійснення точних розрахунків. Так, немає точної інформації про число штатних посад, які обіймають науково-педагогічні працівники з вченими званнями та науковими ступенями, у зв'язку з чим замість кількості посад у

розрахунках доводиться використовувати дані про чисельність професорів, доцентів, докторів та кандидатів наук, хоча кожен з них може працювати більше ніж на одну ставку або на її частку. Не ведеться облік стажу роботи науково-педагогічних працівників, що необхідно для визначення середньогалузевої надбавки науково-педагогічним працівникам за вислугу років.

Необхідно також враховувати, що запропонований метод розрахунку базується на припущенні, що структура науково-педагогічних працівників за кваліфікацією при підготовці бакалаврів, спеціалістів і магістрів приблизно однакова. Разом з тим, згідно з вимогами, що висувуються при ліцензуванні та акредитації напрямів підготовки і спеціальностей до кваліфікації викладачів, відсоток науково-педагогічних працівників із вченими званнями і науковими ступенями при підготовці магістрів має бути найбільшим, а при підготовці бакалаврів може бути меншим. У зв'язку з цим, можна лише припустити, що більша частина докторів наук, професорів працює зі студентами, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень магістра, а викладачі, що не мають вчених звань та наукових ступенів, – з тими студентами, які здобувають освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра.

Це означає, що необхідно більш точно визначити кількість і структуру науково-педагогічних працівників, що беруть участь у підготовці бакалаврів і магістрів у році, в якому здійснюються розрахунки. Але зробити це досить складно через відсутність необхідної статистичної інформації. Для точного виявлення структури науково-педагогічних працівників необхідно проводити спеціальні трудомісткі обстеження та аналіз, оскільки значна частина науково-педагогічних працівників бере участь одночасно у підготовці студентів, що навчаються за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями.

Орієнтуватися на кваліфікаційну структуру викладачів, яка точно відповідає ліцензійним вимогам, не можна у зв'язку з тим, що ВНЗ запрошують на роботу, в першу чергу, викладачів із вченими званнями та науковими ступенями і саме їм віддають пріоритет при розподіленні навчального

навантаження. Це може призводити до значних відхилень кваліфікаційної структури викладачів від тієї, яка передбачена ліцензійними вимогами. Крім того, структура викладачів за кваліфікацією у ВНЗ постійно змінюється, і висновки, зроблені за аналізом, наприклад, минулого навчального року, можуть бути невірними.

За інформацією Міністерства освіти і науки України, у 2004–2005 навчальному році із 36480 штатних посад у ВНЗ, які підпорядковані даному міністерству і заробітна плата за якими фінансувалася за рахунок державного бюджету, 27372 штатні посади (75,0 %) припадали на викладачів, які брали участь у підготовці бакалаврів. Ці цифри опосередковано підтверджуються і співвідношенням чисельності студентів, які здобувають освітньо-кваліфікаційні рівні бакалавра.

Так, в Україні на початок 2014–2015 навчального року з 1228,7 тис. студентів ВНЗ 882,3 тис. осіб (71,8 %) здобувають базову вищу освіту. Якщо врахувати більш низькі нормативи чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, то, зрозуміло, що з цими студентами працює більша частина викладачів.

Загальна галузева економія (перевитрата) коштів унаслідок введення в дію нових нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника і зміни внаслідок цього загальної кількості штатних посад викладачів дорівнює:

$$E_{\text{гал}} = 13 \times O_{\text{гал}} \times (\sum \Delta \text{Ч}_{\text{бак}} + \sum \Delta \text{Ч}_{\text{маг}}) \times \\ \times \left(1 + \frac{H_{\text{вч гал}} + H_{\text{ст гал}} + H_{\text{вр гал}}}{100} \right) \times (1 + K_{\text{нарах}}).$$

Зауважимо, що результати розрахунків економічних наслідків уведення нових нормативів завжди будуть приблизними. Це пояснюється двома причинами. По-перше, вони виконуються в умовах певної невизначеності на основі цілої низки припущень. По-друге, остаточні результати можуть бути отримані та оцінені тільки після детальних розрахунків і докладного аналізу

змін усіх економічних показників за кожним напрямом підготовки та спеціальністю.

Незважаючи на те, що обчислення рівня середньогалузевої заробітної плати науково-педагогічних працівників запропонованим методом дають дещо приблизні результати, отримувана інформація є достатньою для обґрунтованих висновків про зміну суми коштів державного бюджету, зумовленої уточненням і введенням нових нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника.

Висновки до розділу 5

1. Розроблений інструментарій регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників може широко використовуватися для управління економічними процесами у вищій освіті. Особливо важливими уявляються можливості суттєвого підвищення рівня наукового обґрунтування системи 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. Значущість цих нормативів пов'язана з тим, що вони визначають число штатних посад науково-педагогічних працівників, а також розмір основної частини фонду оплати праці ВНЗ. При цьому нормативи виступають одним з головних чинників, який обумовлює середньорічний обсяг навчального навантаження викладачів.

2. Запропоновані підходи до формування галузевої системи нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та збалансування співвідношення чисельності студентів і кількості викладачів дають змогу визначати залежність величини нормативів від цілої низки детермінованих параметрів, а також здійснювати аналіз впливу на них тих чи інших чинників та ув'язувати трудомісткість навчальної роботи та чисельність студентів з розглядуваними нормативами.

При цьому виникає можливість одночасного регулювання величини нормативів, які визначають кількість штатних посад науково-педагогічних працівників, і середньорічного обсягу навчального навантаження на одного викладача. Це, в свою чергу, забезпечуватиме регулювання обсягів фінансування видатків за статтею «заробітна плата», яка для ВНЗ є основною, з урахуванням фінансових можливостей держави. Тобто йдеться про розробку нормативів нового покоління, які, на відміну від діючих, дають змогу заздалегідь визначати їх вплив на основні показники діяльності ВНЗ.

3. Вихідною інформацією для обчислення нормативів для кожного напрямку підготовки та спеціальності має слугувати типовий навчальний план цього напрямку чи спеціальності, який коригується ВНЗ виходячи з особливостей їх 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.

4. Передбачена автоматизація усіх розрахунків, пов'язаних з визначенням нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, забезпечує Міністерству освіти і науки України, виходячи з соціально-економічної ситуації в країні та вищій освіті, а також встановлюваних ВНЗ відповідних завдань, можливість оперативного коригування величини нормативів. Запропонований метод формування нормативів повинен стати дієвим інструментом регулювання оплати праці на галузевому рівні.

5. Достатньо складною є попередня оцінка економічної ефективності впровадження нормативів нового покоління. Запропонований метод, незважаючи на відсутність повної необхідної інформації, дає змогу виконувати розрахунки, а також здійснювати 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», «оптативний 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 проведених 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 ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
2. Адамчук В. В. Экономика труда : учеб. / Адамчук В. В., \ Кокин Ю. П., Яковлев Р. А. – М. : Финстатинформ, 1999. – 431 с.
3. Альтбах Ф. Заработная плата профессорско-преподавательского состава и контракты: что мы о них знаем? (Center for International Higher Education Boston College) [Электронный ресурс]/ Ф. Альтбах // International Higher Education – 2012. – № 68. – Режим доступа к журн. : <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2479/>.
4. Аникин А. В. Джон Ло авантюрист и пророк [Електронний ресурс] / А. В. Аникин // Режим доступа к изд. : http://www.foxnotes.narod.ru/spravka/fn_st0101_rgu.htm.
5. Аникин А. В. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса [Електронний ресурс] / А. В. Аникин . – М. : Политиздат, 1971. – 382 с. – Режим доступа к изд. : <http://www.bookz.ru/authors/anikinav/anikinav01/page-9-anikinav01.html>.
6. Апарова О. В. Фінансово-бюджетне регулювання соціального розвитку як чинник людського розвитку країни. / О. В. Апарова // Перспективні напрямки економічної науки : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Дніпропетровськ : НО «Перспектива», 2013. – С. 19–22.
7. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг. – СПб. : Питер. – 2004. – 832 с.
8. Багаутдинова Н. Г. Высшая школа сегодня и завтра: пути преодоления кризиса / Наталья Геннадьевна Багаутдинова – М. : ЗАО «Издательство Экономика», 2003. – 426 с.
9. Байнова М. С. Мотивация труда преподавателей вузов России: концепция современного социального управления предприятия : дис. ... кандидата социол. наук : 22.00.08 / Мария Сергеевна Байнова. – М., 2003. – 202 с.

10. Барабанщиков А. М. Проблемы педагогической культуры преподавателей вузов (к вопросу о сущности педагогической культуры) / А. М. Барабанщиков // Советская педагогика. – 1981. – № 1. – С. 71–77.

11. Белавин Д. Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике: дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.01/ Дмитрий Ярославович Белавин. – Казань, 2008. – 169 с.

12. Белых В. С. Модернизация экономики: понятие, цели и средства [Электронный ресурс] / В. С. Белых // Бизнес, менеджмент и право. – 2011. – № 1 (23). – Режим доступа к журн. : http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=798. – [18.01.2013].

13. Беліченко С. П. Мотивація діяльності науково-педагогічних працівників [Електронний ресурс] / С. П. Беліченко, Л. Ф. Столітня-Соболенко, В. С. Черевик. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_NPE_2008/Pedagogica/29640.doc.htm.

14. Бердычевский В. С., Трудовое право: учеб. пособ. [Электронный ресурс] / В. С. Бердычевский, Д. Р. Акопов, Г. В. Сулейманова. – Ростов н/Д : Феникс, 2002. – 512 с. – Режим доступа к изд. : http://www.sbiblio.com/biblio/archive/berdichevskiy_trudovoe_pravo/11.aspx.

15. Біблія. Вітхий завіт [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.sheba.spb.ru/lit/bible.htm>.

16. Біблія. Новий завіт [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.sheba.spb.ru/lit/bible.htm>.

17. Богачев Е. Н. Управление вузом на основе нового хозяйственного механизма / Е. Н. Богачев // Высшая школа в новых условиях хозяйствования : сб. науч. тр. – М. : НИИВШ, 1990. – 135 с.

18. Богдан Н. Н. Мотивация и демотивация профессиональной деятельности персонала вуза : (на примере вузов Дальневосточного федерального округа) / Н. Н. Богдан, Е. А. Могилевкин // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3. – С. 89–97.

19. Богдашиц Е. А. Модель тарифной системы оплаты труда / Е. А. Богдашиц // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. – 2002. – № 6. – С. 41–44.
20. Богиня Д. П. Основы економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
21. Боголіб Т. М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в Україні: дис. ... доктора екон. наук : 08.04.01 / Тетяна Максимівна Боголіб. – К., 2006. – 524 с.
22. Божко В. М. Поняття заробітної плати / В. М. Божко // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2005. – Вип. 29. – С. 267–275.
23. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. – 4-те вид., стер. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
24. Большой бухгалтерский словарь / [под ред. А. Н. Азрилияна]. – М. : Институт новой экономики, 1999. – 574 с.
25. Большой экономический словарь / [под ред. А. Н. Азрилияна]. – 4-е изд. доп. и перераб. – М. : Институт новой экономики, 1999. – 1248 с.
26. Бородин А. С. К вопросу о понятии, функциях и структуре заработной платы с учетом экономики труда / А. С. Бородин // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – Пермь, 2011. – Вып. 2 (12). – С. 164–174.
27. Бриллиантова Н. А. Локальное правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право» / Н. А. Бриллиантова. – М., 1986. – 26 с.
28. Будаев Т. Б. Механизм государственного регулирования оплаты труда в Российской Федерации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Т. Б. Будаев. – М., 2004. – 24 с.
29. Булеев И. П. Современные проблемы развития предприятий / И. П. Булеев // Наукові праці Донецького національного технічного університету: зб. наук. пр. – Вип. 59. – Донецьк, ДонНТУ, 2003. – С. 21–28.

30. Буценко И. Н. Менеджмент персонала (терминология) / И. Н. Буценко, Н. З. Вельгош. – Симферополь : Крымский экономический институт Киевского национального экономического университета им. В. Гетьмана, – 2007. – 18 с.
31. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці [Електронний ресурс] : моногр. / О. В. Валецька. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 220 с. – Режим доступу: <http://www.lib.chdu.edu.ua/pdf/monograf/64/9.pdf>.
32. Василенко О. Ю. Преподаватель вуза: мотивация и стимулирование трудовой деятельности (Обзор социологического исследования) / О. Ю. Василенко, Е. В. Вельц // Вестник Омского университета. – 1999. – Вып. 4. – С. 134–136.
33. Васильев Ю. С. Экономика и организация управления вузов : учеб. / Ю. С. Васильев, В. В. Глухов, М. П. Федоров ; под ред. В. В. Глухова. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб. : Издательство «Лань», 2004. – 608 с.
34. Васильківський Д. М. Методичні основи обґрунтування стратегічних напрямів розвитку економічного потенціалу відповідно до рівня зовнішньої дії / Д. М. Васильківський // Наука й економіка. – 2014. – № 1 (33). – С. 225–229.
35. Ведута Е. Н. Стратегия и экономическая политика государства [Электронный ресурс] / Е. Н. Ведута. – М.: Академический проспект, 2004. – 456 с. / Е. Н. Ведута. – Режим доступа к изд.: <http://www.strategplan.com/science/tractate.php>.
36. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. Бусел В. Т.]. – Київ, Ірпінь : ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с.
37. Владимирова Л. П. Экономика труда: учеб. пособ. – 2-е изд., перераб. и доп. / Л. П. Владимирова. – М. : Издательский Дом «Дашков и К», 2002. – 300 с.
38. Воронін О. О. Визначення виду функціональної залежності між ефективністю виробництва і його чинниками / О. О. Воронін // Економічна теорія. – 2007. – № 3. – С. 21–34.
39. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку: теорія, практика: навч. посіб. / О. І. Гадзевич. – К. : Знання, 2008. – 401с.

40. Гамова О. В. Проблеми формування теоретичного підґрунтя управління фондом заробітної плати на підприємстві/ О. В. Гамова //Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 3(81). – С. 50–55.

41. Гашо И. А. Исследование стимулирующей функции заработной платы в организациях потребительской кооперации / И. А. Гашо // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. : Економічні науки. – 2013. – № 1. – С. 124–128.

42. Герасименко О. О. Економічні методи мотивації науково-педагогічних працівників / О. О. Герасименко // Вища освіта України. – 2003. – № 2. – С. 68–73.

43. Гераскин Н. И. Совершенствование норматива соотношения профессорско-преподавательского состава и студентов в федеральных и национальных исследовательских университетах / Н. И. Гераскин, К. С. Зайцев, Э. Ф. Крючков // Университетское управление : практика и анализ. – 2008. – № 5. – С. 39–44.

44. Гершунский Б. С. Философия образования : учеб. пособ. для студентов высших и средних педагогических учебных заведений / Б. С. Гершунский. – М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. – 432 с.

45. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – [2-ге вид.]. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 488 с.

46. Голубков Е. П. Сущность и характерные особенности управленческих решений / Е. П. Голубков // Менеджмент в России и за рубежом. – № 2. – 2003. – С. 103–123.

47. Голунов С. Принцы и нищие, или Российский вуз как банановая республика в миниатюре [Электронный ресурс] / С. В. Голунов // Троицкий вариант. – Наука. –2011. – № 08 (77) – Режим доступа до журн. : <http://trv-science.ru/2011/04/26/princy-i-nishhie-ili-rossijskij-vuz-kak-bananovaya-respublika-v-miniatiyure/>.

48. Гончаров В. М. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження : моногр. / В. М. Гончаров, О. В. Додонов. – Донецьк: ТОВ «АЛЬМАТЕО», 2006. – 246 с.

49. Гордеюк А. О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії [Електронний ресурс] / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 199–203. – Режим доступа к журн. : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2012-1/12gaojak.pdf>.
50. Гриневич Л. План демонополізації освіти і науки [Електронний ресурс] / Л. Гриневич // Освітня політика. Портал громадських експертів. – Режим доступу : <http://education-ua.org/ua/articles/218-plan-demonopolizatsiji-osviti-i-nauki>
51. Гринкевич С. С. Державне регулювання заробітної плати / С. С. Гринкевич, Н. В. Кузьменко // Науковий вісник : збірник науково-технічних праць. – Вип. 16.3. – Львів : НЛТУУ, 2006. – С. 125–128.
52. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини [підручник для ВНЗ (затв. МОН України)] / О. А. Грішнова. – 4-е вид., оновлене. – К. : Знання, 2009. – 390 с.
53. Грудницкая С. Н. Хозяйственная правосубъектность государственных предприятий : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.04 / Грудницкая Светлана Николаевна. – Донецк, – 2012. – 516 с.
54. Грудцына Л. Ю. Демократические основы правового статуса образовательного учреждения и его преобразование в автономное учреждение [Електронний ресурс] / Л. Ю. Грудцына // Образование и право. – 2009. – № 1. – С. 36–47. – Режим доступу: <http://education.law-books.ru/shop/9-1-09/9-1-4.doc>.
55. Грузінова Л. П. Трудове право України : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Ч. 3. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К.: МАУП, 2003. – 104 с.
56. Гудков В. В. Проблема формирования холистического мышления будущего инженера / В. В. Гудков, И. Р. Назарова // Наука и образование. – МГТУ им. Н.Э. Баумана. – 2015. – № 3. – С. 29–37.
57. Гусейнов Р. М. История экономических учений: учеб. / Р. М. Гусейнов, Ю. В. Горбачева, В. М. Рябцева [под общ. ред. Ю. В. Горбачевой]. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск : Сибирское соглашение, 2000. – 252 с.

58. Давидова Н. О. Автономізація цивільно-правового статусу вищого навчального закладу / Н. О. Давидова // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. – 2014. – № 4. – С. 88–93.

59. Дайновский А. Б. Экономика высшего образования (планирование, кадры, эффективность) / А. Б. Дайновский. – М. : Экономика, 1976. – 156 с.

60. Дворецкая Г. В. Социология [Електронний ресурс] : учеб. пособ. / Г. В. Дворецкая. – К. : КНЭУ, 2002. – 472 с. – Режим доступа к изд.: <http://www.banauka.ru/3858.html>.

61. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995–2014 роках. Статистична інформація [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

62. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент у системі освіти : навч. посіб. / Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.

63. Додонов О. В. Коригування розміру ФОП підприємства з урахуванням показника «ефективність праці» / О. В. Додонов // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 18–19.

64. Дорофеев В. Д. Менеджмент: учеб. пособ. / В. Д. Дорофеев, А. Н. Шмелева, Н. Ю. Шестопап. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 440 с.

65. Дослідження в Україні проблем економіки праці, демографії, соціальної економіки і політики (науково-інформаційне видання) / [ред.: Т. А. Заяць; уклад.: С. І. Бандур, Д. П. Богиня]. – К. : Акад. екон. наук України, 2000. – 70 с.

66. Дрождинина А. И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда / А. И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – Т. 14. – 2011. – № 1. – С. 7–11.

67. Дубицкий В. В. О мотивации деятельности преподавателей вузов / В. В. Дубицкий // Социологические исследования. – 2004. – № 1. – С. 119–124.

68. Економіка підприємства : [підручник / ред. С. Ф. Покропивного]. – 2-ге вид., перероб и доп. – К. : КНЕУ, 2000. – 528 с.

69. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
70. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
71. Економіка та організація праці / [І. М. Погорелов, М. І. Погорелов, П. Г. Перерва, А. М. Колот, С. А. Мехович]. – Х. : Фактор, 2007. – 640 с.
72. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – К. : Видавн. центр «Академія» , 2000. – Т. 1 / [редкол. : Мочерний С. В. (відп. ред.) та ін.]. – 864 с.
73. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – К. : Видавн. центр «Академія» , 2001. – Т. 2 / [редкол. : Мочерний С. В. (відп. ред.) та ін.]. – 848 с.
74. Економічна енциклопедія : [у 3 т.]. – К. : Видавн. центр «Академія» , 2002. – Т. 3 / [редкол. : Мочерний С. В. (відп. ред.) та ін.]. – 952 с.
75. Економічні та гуманітарні напрями розвитку соціальної інфраструктури : моногр. / В. М. Новіков, Н. М. Деєва, Г. А. Дмитренко [та інші.] ; під наук. ред. В. М. Новікова – Вінниця : ПП Балюк І.Б, 2012. – 512 с.
76. Егорова Е. А. Региональные особенности реформирования организации оплаты труда в Республике Саха (Якутия) : автореферат дис. на соискание учен. степени канд. экон. наук : 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (региональная экономика)» / Е. А. Егорова. – Якутск, 2006. – 22 с.
77. Егорова Е. А. Экономика труда / Е. А. Егорова, О. В. Кучмаева. – М. : Московская финансово-промышленная академия, 2004. – 80 с.
78. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – 2-е изд. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.
79. Жетесова Г. С. Высшее образование в Казахстане: текущая ситуация и проблематика [Електронний ресурс] / Г. С. Жетесова, И. И. Ерахтина // Фундаментальные исследования – 2012. – № 9–1. – С. 92–97. – Режим доступа к журн. : http://www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=9999399.

80. Жид Ш. История экономических учений / Ш. Жид, Ш. Рист. М., 1995. – 544 с.
81. Жулина Е. Г. Европейские системы оплаты труда [Электронный ресурс] / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова. – М. : Управление персоналом, – 2007. – 215 с. – Режим доступа: http://www.tinlib.ru/delovaja_literatura/evropeiskie_sistemy_oplaty_truda/p1.php.
82. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. –К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
83. Загірняк М. В. До проблеми корупції у вищих навчальних закладах України [Електронний ресурс] / М. В. Загірняк. – Режим доступу : http://www.fulbright.org.ua/62_8_u.html.
84. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – 4-те вид., випр. та доп. – Київ : Т-во «Знання», КОО ; Львів : ЛБІ ГБУ, 2002. – 566 с.
85. Загуляев Д. Г. Организация оплаты труда рабочих на техническом обслуживании оборудования промышленных предприятий: дис. ... кандидата экон. наук : 08.00.05 / Денис Георгиевич Загуляев. – Ижевск, 2007. – 186 с.
86. Задоя А. О. Мікроекономіка: Курс лекцій та вправи : навч. посіб. / А. О. Задоя. – 5-те вид., стер. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2006. – 211 с.
87. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
88. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 року № 504/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=504%2F96-%E2%F0/>.
89. Закон України Про Державний бюджет України на 2014 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/719-18>.
90. Закон України «Про колективні договори і угоди» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

91. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

92. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.irpin.com/viddil/v5/d27.htm>.

93. Закон України «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 № 966-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.

94. Зарплата в вузах: сладкий миф и горькая реальность / Солидарность [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.solidarnost.org/week-them/week-them_98.html.

95. Заярная И. А. Мотивация персонала как необходимый фактор формирования конкурентоспособности вуза (на материалах вузов Приморского края) : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / И. А. Заярная. – Хабаровск, 2007. – 22 с.

96. Зведений штатний розпис Вінницького національного медичного університету ім. М. І. Пирогова на 1 січня 2015 року [Електронний ресурс] / Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова. – 2015. – Режим доступу: http://www.vnmu.edu.ua/downloads/pdf/shtat_rozp_2015.PDF.

97. Зведений штатний розпис Житомирського державного технологічного університету на 2015 рік [Електронний ресурс] / Житомирський державний технологічний університет. – 2015. – Режим доступу: <http://www.ztu.edu.ua/ua/common/other-information.php>.

98. Зведений штатний розпис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова на 01.01.2015 рік. [Електронний ресурс] / Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – 2015. – Режим доступу: <http://www.npu.edu.ua/index.php/ua/dokumenty#зведений-штатний-розпис-на-01-01-2015р>.

99. Зведений штатний розпис Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 01.01.2015 рік. [Електронний ресурс] / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого. – 2015. – Режим доступу: http://www.nlu.edu.ua/files/norm_doc/Shtatnyi_rozpys_zved_20150101.pdf.

100. Зведений штатний розпис на 2015 рік [Електронний ресурс] / Львівський національний університет ім. Івана Франка. – 2015. – Режим доступу: http://www.lnu.edu.ua/files/pdf/tot_staff_list.pdf.

101. Зведений штатний розпис на 2015 рік [Електронний ресурс] / Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького. – 2015. – Режим доступу: http://www.cdu.edu.ua/images/pdf/fin15/staff_list_cons_2015.pdf.

102. Зведений штатний розпис Херсонського державного університету на 2015 рік. [Електронний ресурс] / Херсонський державний університет. – 2015. – Режим доступу: <http://www.kntu.net.ua/index.php/ukr/content/view/full/29398>.

103. Звіт ректора Донецького національного університету доктора фізико-математичних наук, професора, академіка НАН України В. П. Шевченка за 2003–2009 роки [Електронний ресурс]. – Донецьк : Донецький національний університет, 2010. – Режим доступу: <http://www.donnu.edu.ua/downloads.pdf>.

104. Звіт ректора Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу за 2003–2009 роки. – Івано-Франківськ : Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу, 2010. – 69 с.

105. Ильясов Ф. Н. Социальная справедливость в оплате труда (опыт социолого-статистического исследования) / Ф. Н. Ильясов // Социальная справедливость и проблемы перехода к рыночной экономике. – М. : Институт социологии РАН, 1992. – С. 121–149.

106. Институциональная экономика: учеб. пособ. / [под рук. акад. Д. С. Львова]. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 318.

107. Ипполитова Н. В. Взаимосвязь понятий «методология» и «методологический подход» / Н. В. Ипполитова // Вестник Южно-Уральского

государственного университета. Серия Образование. Педагогические науки. – 2009. – № 13 (146). – С. 9–15.

108. История Древнего Рима : учеб. [Электронный ресурс] / [В. И. Кузищин, И. Л. Маяк, И. А. Гвоздева и др.] ; под ред. В. И. Кузищина. – [4-е изд.], перераб. и доп. – М. : Высшая школа, 2002. – 383 с. – Режим доступа к изд. : http://www.yanko.lib.ru/books/hist/hist_anc_roma-kuz-2002-a.htm#_Toc195971090.

109. Іляш О. І. Соціально-економічні засади оплати праці в Україні та за її межами / О. І. Іляш, М. В. Дошак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2007. – Вип. 17.4. – С. 165–168.

110. Іщенко А. Ю. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України : аналітична записка [Електронний ресурс] / А. Ю. Іщенко // Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України. – 2014. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.

111. Как платят профессорам? Глобальное сравнение систем вознаграждения и контрактов / под ред. Ф. Альтбаха, Л. Райсберг, М. Юдкевич, Г. Анрущака, И. Пачеко ; пер. с англ. Е. В. Сивак под науч. ред. М. М. Юдкевич // Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 439 с.

112. Как различаются зарплаты профессоров в разных странах мира / Ректор вуза. – 2013. – № 11. – С. 58–61.

113. Каленюк І. С. Економіка освіти : навч. посіб. / І. С. Каленюк. – К. : Знання України, 2003. – 316 с.

114. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспекты эффективности) : учеб. пособие / А. В. Калина. – [3-е изд.], перераб. и доп. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.

115. Капелюк З. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии торговли и общественного питания : курс лекций / З. А. Капелюк. – М. : Омега, 2006 – 224 с.

116. Капелюшников Р. И. Заработная плата в России. Эволюция и дифференциация : моногр. / Р. И. Капелюшников. – [2-е изд.]. – М.: Изд. домГУ ВШЭ, 2008. – 575 с.
117. Карлін М. І Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики / М. І. Карлін. – Луцьк : Редакційно-видавничий відділ «Вежа» Волинського держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2000. – 194 с.
118. Карпов А. В. Психология менеджмента : учеб. пособие / А. В. Карпов. – М. : Гардарики, 2005. – 584 с.
119. Квіт С. М. Новий закон розширює автономію ВНЗ [Электронный ресурс] / С. М. Квіт // Osvita.ua. – 2014. – Режим доступа: <http://www.osvita.ua/vnz/reform/43090/>.
120. Кейнс Дж. Общая теория занятости процента и денег [Электронный ресурс] / Дж. Кейнс, М. Кордуэлл. – М. : Гелиос АРВ, 2002. – 352 с. – Режим доступа к изд. : <http://www.socioline.ru/files/5/316/keyns.pdf>.
121. Кігель Р. Ю. Вища школа і перехід до ринкової економіки / Р. Ю. Кігель. – Вінниця : Вид-во при Він. держ. техн. ун-ті, 1994. – 415 с.
122. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 1 (52). – С. 23–31.
123. Клейнер Г. Предприятие как фактор институциональной стабильности / Г. Клейнер // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 3. – С. 108–112.
124. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления : учеб. / В. И. Кнорринг. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 528 с.
125. Князева Е. Н. Трансдисциплинарные стратегии исследований / Е. Н. Князева // Вестник ТГПУ (TSPU Bulletin). – 2011. – №10 (112). – С. 191–201.
126. Князький І. О. Імператор Диоклетіан і закат античного мира / І. О. Князький. – СПб. : Алетейя, 2010. – 144 с.

127. Коваленко А. Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы её организации / А. Ю. Коваленко // Terra Economicus. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2011. – Т. 9. – № 4. – Ч. 3. – С. 115–117.

128. Коваленко О. В. Вдосконалення системи оплати праці на підприємстві / О. В. Коваленко // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – Вип. 8. – 2014. – С. 60–66.

129. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.

130. Кодекс законів про працю України : Науково-практичний коментар / [Прокопенко В. І., Козак З. Я., Кузнецова Л. О. та ін.] ; І. П. Лавринчук (наук.ред.). – Х. : Консум, 2003. – 831с.

131. Козырев В. М. Основы современной экономики : учеб. / В. М. Козырев. – М. : Финансы и статистика, 1999. – 330 с.

132. Козина Е. В. Локальный способ регулирования заработной платы : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / Е. В. Козина. – Екатеринбург, 2009. – 26 с.

133. Козлова В. И. Системные признаки педагогической технологии / В. И. Козлова // Проблемы и перспективы развития образования : материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.). – Т. I. – Пермь : Меркурий, 2011. – С. 25–29.

134. Колот А. М. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): моногр. / А. М. Колот, Г. Т. Куліков; [за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова]. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.

135. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку розподільчих відносин / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2008. – № 4. – С. 3– 18.

136. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

137. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А. М. Колот. – К. : фірма «Праця», 1997. – 192 с.

138. Колот А. М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора екон. наук : спец. 08.06.01 «Економіка підприємства і організація виробництва» / А. М. Колот. – К., 1998. – 39 с.

139. Колпастикова Г. В. Развитие методов мотивации труда в системе управления персоналом негосударственного вуза : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством – экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (экономика труда)» / Г. В. Колпастикова. – Москва, 2007. – 28 с.

140. Комітет з питань соціальної політики та праці заслухав інформацію Рахункової палати України щодо результатів аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки [Електронний ресурс] / Верховна Рада України // Офіційний веб-сайт. – 2010. – Режим доступу: http://www.portal.rada.gov.ua/rada/control/uk/publish/article/news_left?art_id=220866&cat_id=37486.

141. Конвенція Міжнародної Організації Праці від 01.07.1949 № 95 Про захист заробітної плати [Електронний ресурс]. – Женева. – Режим доступа: . http://wwwzakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.

142. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет : учеб. / Н. П. Кондраков. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 592 с.

143. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики : моногр. / Т. А. Костишина. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.

144. Кошкалда І. В. Концептуальні аспекти економічного регулювання земельних відносин в Україні / І. В. Кошкалда // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону : наук. журнал. – Т.1, вип. 10. – Івано-Франківськ, 2014. – С. 3–10.

145. Коштoев В. В. Информационные системы и феномен жизни [Электронный ресурс] / В. В. Коштoев. – Режим доступа: http://www.razlib.ru/filosofija/informacionnye_sistemy_i_fenomen_zhizni/p1.php.

146. Кошторис Львівського національного університету ім. Івана Франка на 2015 рік (КПКВК 2201160) [Електронний ресурс] / Львівський національний університет ім. Івана Франка. – 2015. – Режим доступа: <http://www.lnu.edu.ua/files/budget/koshtorys-2015-2201160.pdf>.

147. Кошторис Одеського державного університету внутрішніх справ на 2015 рік [Електронний ресурс] / Одеський державний університет внутрішніх справ. – 2015. – Режим доступа: http://www.oduvs.edu.ua/finans_zvitn.html.

148. Кошторис на 2015 рік [Електронний ресурс] / Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького . – 2015. – Режим доступа: http://www.cdu.edu.ua/pdf/fin15/estimate_2201160_2015.pdf.

149. Кошторис Херсонського державного університету на 2015 рік [Електронний ресурс] / Херсонський державний університет. – 2015. – Режим доступа: <http://www.kspu.edu/Legislation/estimate.aspx>.

150. Красняков Є. Чинники впливу на процеси формування та здійснення державної політики в галузі освіти України [Електронний ресурс] / Є. Красняков // Віче : теоретичний і громадсько-політичний журнал. – К. :Верховна Рада України, 2011. – № 2. – С. 21–26. – Режим доступа : <http://www.viche.info/journal/2381/>.

151. Кредісов А. І. Менеджмент для керівників / Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. – К. : Т-во «Знання», 1999. – 556 с.

152. Крыжановский Р. Развитие духовно-светского образования: проблемы и перспективы / Р. Крыжановский, П. Павлюк // Українське релігієзнавство. Тематичний випуск «Мораль. релігія. освіта». – 2005. – № 4(36). – С. 196–204.

153. Кривонос Ю. Е. Экономическая теория : конспект лекций [Электронный ресурс] / Ю. Е. Кривонос. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2009. – Режим доступа к изд. : http://www.aup.ru/books/m240/2_5_2.htm.

154. Кризис. Серия Ноосферная экономика / [Самарина Г. П., Дорошко С. Е., Чекирда В. А., Чадаев О. Д.]. – СПб. : ПИФ.com, 2010. – 475 с.
155. Критерий оптимальности [Электронный ресурс] // Википедия : Свободная энциклопедия. – Режим доступа к журн. : <http://www.ru.wikipedia.org/wiki>.
156. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. – Вид. 2-е, перероб. й доп. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К., Кондор, 2005. – 308 с.
157. Ксенофонт. Домострой [Электронный ресурс] ; [пер. с древнегреческого С. И. Соболевского]. – Режим доступа: <http://www.greekroman.ru/library /ksenofont-domostroy/ index0084. php>.
158. Кузюткин Н. В. Организационные и экономические механизмы совершенствования системы социальной защиты работников (на примере предприятий машиностроения) : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Н. В. Кузюткин. – Саратов, 2003. – 19 с.
159. Кузьмина Н. Г. Зарубежный опыт финансирования образования в условиях возрастания автономии вузов / Н. Г. Кузьмина // Вестник Волгогр. гос. ун-та. – 2008. – № 2 (13). – 233–238.
160. Куліпанов О. М. Дослідження передумов створення ефективного механізму стимулювання праці викладачів ВНЗ / О. М. Куліпанов // Вчені записки Кримського інженерно-педагогічного університету : зб. наук. пр. – 2009. – № 17. – С. 98–104.
161. Куликов Г. Т. Мотивация труда наемных работников : моногр. / [отв.ред. Д. П. Богиня]. – 2-е изд., перераб. – К.: Ин-т демограф. и соц. исслед. НАН Украины, 2006. – 244 с.
162. Курс экономической теории: учеб. / [под общ. ред. М. Н. Чепурина и Е. А. Киселевой. – 4-е доп. и перераб. изд.]. – Киров : «АСА», 1999. – 752 с.
163. Лагутін В. Д. Політика заробітної плати у стратегії економічної стабілізації: моногр. / В. Д. Лагутін. – Луцьк : Ред. вид. відд. «Вена» Волин. держ. Ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 109 с.

164. Лагутін В. Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В. Д. Лагутін // Економічна теорія . – 2010. – № 1. – С.29–38.

165. Лазоренко Л. В. Роль заробітної плати в діяльності сучасних організацій / Л. В. Лазоренко // Сучасні проблеми економіки і менеджменту : тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції, Львів, 10–12 листопада 2011 року, присвяченої 45-річчю Інституту економіки і менеджменту та 20-річчю Інституту післядипломної освіти Національного університету «Львівська політехніка» / Національний університет «Львівська політехніка». – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 300.

166. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – № 7. – С. 81–84.

167. Левкина Е. В. Микроэкономика [Электронный ресурс] / Е. В. Левкина // Институт экономики и права Ивана Кушнера – Режим доступа к изд. : <http://www.be5.biz/ekonomika/mlev/toc.htm>.

168. Лепьохіна І. О. Теоретичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І. О. Лепьохіна // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2011. – № 2 (56). – С. 76–78.

169. Лешина М. А. К вопросу актуальности стимулирования преподавателей российской высшей школы / М. А. Лешина // Управление персоналом. – 2008. – № 21. – С. 47–50.

170. Лист Міністерства освіти і науки України від № 1/9-126 від 13 березня 2015 року «Щодо особливостей організації освітнього процесу та формування навчальних планів у 2015/2016 навчальному році» [Електронний ресурс] / Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу: <http://www.old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/3689->.

171. Ліцензійні умови надання освітніх послуг у сфері вищої освіти : Наказ Міністерства освіти і науки України від 24.12.2003 р. № 847. Зареєстрований Міністерством юстиції України 19.01.2004 р. № 75/8674 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/laws/MON_847_03.doc .

172. Лимская декларация «О академической свободе и университетской автономии» (м. Ліма 10 вересня 1988 року) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rpl.org.ua/codex_u.php.

173. Лобачева Е. Н. Экономическая теория [Электронный ресурс] / Е. Н. Лобачева // Институт экономики и права Ивана Кушнера. – Режим доступа: <http://www.be5.biz/ekonomika/e013/toc.htm>.

174. Логвинов А. М. Управление персоналом : [учеб. пособ.] / А. М. Логвинов, И. М. Полежаева, И. А. Цветочкина, В. П. Масловский. – 2-е изд., доп. и перераб. – Красноярск, 2008. – 434 с.

175. 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.

176. 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.

177. 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.

178. 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.

179. 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.

180. 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.

181. 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.

182. Ломоносов А. В. Економіка підприємства : навчальний посібник / А. В. Ломоносов. – Миколаїв : НУК, 2004. – 328 с.

183. 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.

184. 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.

185. Ломоносов А. В. Концептуальні засади розвитку системи управління оплатою праці у вищій освіті / А. В. Ломоносов // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 4. – С. 106–114.

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

187. Ломоносов А. В. Планування рівня внутрішньовузівської уніфікації навчальних планів у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації / А. В. Ломоносов // Вісник Хмельницького національного університету. – Серія : Економічні науки. . – Хмельницький. – 2007. – Т.1 (92). – С. 217–222.

188. 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.

189. 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.

190. 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.

191. Ломоносов А. В. Уніфікація навчальних планів технічних спеціальностей / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Проблеми та шляхи розвитку вищої технічної освіти : тези доповідей V Міжнародної науково-методичної конференції (18–19 травня 2000 р., м. Київ). – К. : НТУ „КПІ”, 2000. – С. 123–125.

192. Ломоносов А. В. Управління затратами у вищому навчальному закладі / А. В. Ломоносов, О. Е. Савченко // Регіональні перспективи. – 2000. – № 2–3 (9–10). – С. 391–393.

193. Ломоносов А. В. Управління оплатою праці у вищій освіті : монографія / А. В. Ломоносов. – Миколаїв : Іліон, 2012. – 720 с.

194. Ломоносова О. Е. Розрахунки трудомісткості навчальної роботи, що відноситься до певної спеціальності, у вищому навчальному закладі / О. Е. Ломоносова // Збірник наукових праць. – Миколаїв : УДМТУ. – 2004. – № 1(394). – С. 111–116.

195. Ломоносова О. Е. Управління трудомісткістю навчальної роботи у вищих технічних навчальних закладах : дис. ... кандидата екон. наук : 08.06.01 / Ломоносова Оксана Едуардівна. – Миколаїв, 2006. – 271 с.

196. Ломоносова О. Е. Функція навчального навантаження вищого навчального закладу за певною спеціальністю / О. Е. Ломоносова // Eighth

international school on mathematical and statistical methods in economics, finance and insurance. – Kyiv, 2004. – P. 28.

197. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. та доповн. / В. М. Лукашевич. – Львів : «Новий світ – 2000», 2010. – 424 с.

198. Лукашенко А. М. Управление системой оплаты труда в условиях реформирования железнодорожного транспорта : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями и комплексами - транспорт)» [Электронный ресурс] / А. М. Лукашенко. – М., 2004. – Режим доступа: <http://www.economy-lib.com/upravlenie-sistemoy-oplaty-truda-v-usloviyah-reformirovaniya-zheleznodorozhnogo-transporta>.

199. Лушников А. М. Курс трудового права : учеб. в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Рушникова. – Т. 2.: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.

200. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда : учеб. пособ. / Б. Г. Мазманова. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 368 с.

201. Макконнелл К. Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : [в 2-х т.] / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; [пер. с англ. – 11 изд.]. – Т. 2. – М. : Республика, 1992. – 416 с.

202. Малий І. Й. Держава і ринок: філософія взаємодії : моногр. [Электронный ресурс] / І. Й. Малий, М. І. Дибя, М. К. Галабурда ; за заг. та наук. ред. д-ра экон. наук, проф. І. Й. Малого. – К. : КНЕУ, 2005. – 358 с. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=489062>

203. Маликов Т. С. О рейтинге преподавателей вузов / Т. С. Маликов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2007. – № 2. – С. 52–54.

204. Маркова Т. Л. Профессиональная деятельность преподавателей высшей школы России и США: сравнительный анализ: автореф. дис. на

соискание уч. степени канд. соц. наук : спец. 22.00.06 «Социология культуры» / Т. Л. Маркова. – Екатеринбург, 2012. – 20 с.

205. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии / К. Маркс ; предисл. Ф. Энгельса. ; пер. И. И. Скворцова-Степанова. – Т. I. – Кн. I : Процесс производства капитала. – М. : Политиздат, 1973. – 907 с.

206. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти / О. М. Мартин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.7. – С. 233–240.

207. Маршалл А. Принципы экономической науки : в 3 т./ А. Маршалл ; [пер. с англ. Р. И. Столпера.]. – Т. 2. – М. : Прогресс, 1984. – 311 с.

208. Маслова Г. А. Управление затратами в современных условиях мирового финансового кризиса / Г. А. Маслова // Сборник трудов конференции молодых ученых. – Вып. 5. – СПб. : Санкт-Петербургский государственный университет информационных технологий, механики и оптики, 2009. – С. 336–338.

209. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; [пер. с англ.]. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с.

210. Матюх С. А. Особливості колективно-договірного регулювання заробітної плати в країнах ЄС / С. А. Матюх // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. – 2004. – № 6. – С. 222–227.

211. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М. Б. Махсма. – К. : Атіка, 2005. – 304 с.

212. Менеджмент, маркетинг и экономика образования : [учеб. пособ. / под ред. А. П. Егоршина]. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.

213. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир : инструкция [Электронный ресурс] / А. Я. Сайт // Психология. – Режим доступа: http://www.azps.ru/tests/tests2_zamfir.html.

214. Методические указания по расчету штатов профессорско-преподавательского состава Минвуза УССР. – Харьков : Харьковский политехнический институт, 1980. – С. 78.

215. Методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах. Введені наказом Міністерства освіти і науки України «Про методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах» від 26 лютого 2010 р. № 1/9-119.

216. Милль Дж. Ст. Основы политической экономии и некоторые аспекты их приложения к социальной философии / Дж. Ст. Милль. – Т. 2. – М. : Прогресс, 1980. – 480 с.

217. Миляева Л. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях : учеб. пособ. / Л. Г. Миляева. – Бийск : Изд-во Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова, 2008. – 188 с.

218. Михайлева Е. Г. Социальные проблемы высшего образования: современные векторы развертывания / Е. Г. Михайлева // Вчені записки ХГУ «НУА». – Т. XVII. – 2011. – С. 30–43.

219. Михалева Е. П. Менеджмент [Электронный ресурс] // Институт экономики и права Ивана Кушнера. – Режим доступа к изд.: <http://www.be5.biz/ekonomika/m011/03.htm#3>.

220. Михалева О. М. Совершенствование системы мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов (на примере Брянской области) : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / О. М. Михалева. – Москва, 2009. – 20 с.

221. Михнева С. Г. Найм как исходные отношения рынка труда / С. Г. Михнева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2010. – № 2 (14). – С. 97–102.

222. Михнева С. Г. Цена труда и воспроизводство рабочей силы [Электронный ресурс] / С. Г. Михнева. – Режим доступа: http://www.rgu-penza.ru/mni/content/files/10_1_Mihneva.pdf.

223. Мних Є. В. Економічний аналіз : підруч. / Є. В. Мних. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 472 с.
224. Мокін Б. І. Математичні моделі в системах управління ефективністю діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів : моногр. / Б. І. Мокін, Ю. В. Мокіна. – Вінниця : ВНТУ, 2008. – 132 с.
225. Мочерний С. В. Економічна теорія : підруч. [Електронний ресурс] / С. В. Мочерний, М. В. Довбенко. – К. : Видавничий центр «Академія», 2004. – 856 с. – Режим доступу: http://www.http://pidruchniki.com/ekonomika/derzhavne_regulyuvannya_ekonomiki#736.
226. Мошенский М. Г. Критика буржуазных теорий заработной платы [Электронный ресурс] / М. Г. Мошенский // Большая советская энциклопедия. – Режим доступа: <http://www.dic.academic.ru/dic.nsf/bse/88123/%D0%97%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B0%D1%8>.
227. Мэнкью Н. Г. Принципы экономикс ; [пер. с англ. В. Кузин, Ю Писаренок, И. Ровках. Под общ. ред. д.э.н. проф. В. М. Цветаева, Ю. Н, Каптуревского]. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 784 с.
228. Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 січня 2004 року № 48 «Про проведення педагогічного експерименту з кредитно-модульної системи організації навчального процесу».
229. Наукові кадри та кількість організацій. Статистична інформація [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
230. Національний медичний університет імені О. О. Богомольця. Матеріали до засідання вченої ради університету від 24 грудня 2009 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://www.nmu.edu.ua/rada2009-8.php>.
231. Некрылова О. Г. Немецкий христианско-демократический союз: биконфессионализм и концепция социально-экономического развития в 1945–

1947 гг. / О. Г. Некрылова // Теория и практика общественного развития. – 2011. – № 4. – С. 250 – 253.

232. Нижник В. М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : моногр. / В. М. Нижник, О. А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.

233. Никитин В. Ю. Заработная плата. Бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты [Электронный ресурс] / В. Ю. Никитин. – 12-е изд., перераб. и доп. – М. : «ГроссМедиа», «РОСБУХ», 2011. – 160 с. – Режим доступа: <http://www.biglibrary.ru/category35/book79/part8/>.

234. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. / [укл.: проф. В. В. Яременко, к. ф. н. О. М. Сліпущко]. – Т. 3. – К. : Аконт, 2001. – 927 с.

235. Новиков В. Структура, динаміка і регулювання заробітної плати та доходів населення / В. Новиков // Економіка України. – 2003. – № 10. – С. 71–78.

236. Норми часу для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Наказ Міністерства освіти і науки України від 7 серпня 2002 р. № 450. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 21 серпня 2002 р. за № 698/6986.

237. Носова С. С. Экономическая теория [Электронный ресурс] : электрон. учеб. для студ. / С. С. Носова . – М. : КноРус, 2008. – 375 с. – Режим доступа: http://www.globalteka.ru/books/doc_details/12764---l-r-----2008-.html.

238. Обеспечивая высшему образованию уверенность в будущем. Вызов для политиков и вузов (Перевод проекта доклада по проекту ОЭСР/ИУВО – СФВОА о финансовом управлении и руководстве высшими учебными заведениями) [Электронный ресурс] / Национальный исследовательский университет Высшая школа экономики. – Режим доступа: <http://www.oecdcentre.hse.ru/data/2010/03/05/1231449258/fmanagement.pdf>.

239. Об использовании тарифной системы труда на предприятии [Электронный ресурс] // ООО Интер Финанс Капитал. Консалтинговые услуги для бизнеса. – Режим доступа: <http://www.interfinancecapital.com/tariff-consulting.php>.

240. Об объеме учебной работы профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Инструктивное письмо Министерства высшего образования СССР от 15 сентября 1956 г. № И-100 // Высшая школа. Сб. основных постановлений, приказов и инструкций : в 2-х ч. / под ред. Е. И. Войленко. – Ч. 2. – М. : Высшая школа, 1978. – 360 с.

241. Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818. Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 1 февраля 2008 г. за № 11080 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minzdravsoc.ru/docs/mzsr/orders/35>.

242. Об утверждении рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями – главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2008 г. № 425н. [Электронный ресурс]. – М. : Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации – 14 с. – Режим доступа: <http://www.profsouo.narod.ru/documenty/pri2.doc>.

243. Общая экономическая теория / [под ред. И. Т. Корогодина]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Воронеж : Изд-во Воронеж, гос. ун-та, 2003. – 392 с.

244. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С. И. Ожегов. – Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/words/32490.shtml>.

245. Оптимизация затрат на трудовые ресурсы в условиях финансовой нестабильности в «1С: Зарплата и управление персоналом 8» [Электронный ресурс] // Налоговый навигатор. – 2009. – № 24. – Режим доступа: <http://www.econburo.ru/index.php/public/48-zup-optimiz-zatrat>.

246. Основи економічної теорії : [підруч. / за заг. Ред. Ю.В. Ніколенка]. – 3-тє вид. – Київ : ЦУЛ, 2003. – 540 с.

247. Основи економічної теорії: політекономічний аспект : [підруч. / відп. ред. Г. Н. Климко]. – 5-те вид., випр. – К. : Знання-Прес, 2004. – 615 с.

248. Основи економічної теорії : посіб. / С. В. Мочерний, С. А. Єрохін, Л. О. Каніщенко, О. А. Устинко / [за ред. С. В. Мочерного]. – К. : Видавничий центр «Академія», 1998. – 464 с.

249. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2009/2010 навчального року : Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2010. – 213 с.

250. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/2015 навчального року : Статистичний бюлетень. – К. : Держкомстат України, 2015. – 169 с.

251. Основы права [Електронний ресурс] / [под ред. В. В. Лазарева]. – М. : Юристъ, 1996. – 296 с. – Режим доступу : <http://www.bibliotekar.ru/osnovy-prava-1/170.htm>. 23.09.2013.

252. Осовська Г. В. Основи менеджменту : підруч. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – 3-є вид., перероб. і доп. – К.: «Кондор», 2006. – 664 с.

253. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учеб. пособ. / Ю. М. Остапенко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 272 с.

254. Павленко А. Університетська автономія в системі конкурентоспроможного розвитку вищої освіти / А. Павленко // Університетська освіта. – 2011. – № 1. – С. 6 – 13.

255. Павловська Н. Удосконалення державного та колективно-договірного регулювання оплати праці / Н. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2003. – №5. – С. 15-20.

256. Петров А. Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория / А. Я. Петров // Право. – 2011. – № 4. – С. 91 – 105.

257. Петров А. Формы договорного регулирования заработной платы [Электронный ресурс] // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2011. – № 4. – Режим доступа к журн.: <http://www.hr-portal.ru/article/formydogovornogo-regulirovaniya-zarabotnoy-platy>.

258. Петрова І. Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І. Л. Петрова // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право. – 2014. – Вип. 24. – С. 38–46.

259. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – Т I и II. – М. : Соцэкгиз, 1940. – 234 с.

260. Піндайк Р. С. Микроэкономика / Р. С. Піндайк, Д. Л. Рубінфельд ; [пер. с англ. – 2-е изд.]. – М. : Дело, 2001. – 808 с.

261. План мероприятий (дорожная карта) Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rg.ru/pril/76/89/67/2620_plan.pdf 21.10.2013.

262. Погромська О. В. Заробітна плата, як соціально – економічна категорія / О. В. Погромська, Р. В. Коробський //Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: зб. матеріалів регіональної науково-практичної конференції. – Красноармійськ : КП ДонНТУ, 2010. – С. 35–37.

263. Политика доходов и заработной платы : учеб. / [Под. ред. П. В. Савченко и Ю. П. Кокина.]. – М. : Юристъ, 2000. – 456 с.

264. Положення про організацію навчального процесу в кредитно-модульній системі підготовки фахівців. – Тернопіль : Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2004. – 48 с.

265. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах. Наказ Міністерства освіти України від 02.06.1993 р. № 161 // Збірник нормативних актів України щодо організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі. – Вип. I. – К. : УАЗТ, 2003. – 420 с.

266. Пономарева Г. А. Методы регулирования заработной платы в России на современном этапе: Правовые проблемы : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право: право социального обеспечения» / Г. А. Пономарева. – М., 2001. – 28. с.

267. Понуждаев Э. А. Управление персоналом : учеб. пособ. / Э. А. Понуждаев. – М. : ИМЭС, 2004. – 293 с.

268. Порядок виплати надбавок за вислугу років педагогічним та науково-педагогічним працівникам навчальних закладів і установ освіти. Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2001 р. № 78 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=78-2001-%EF>.

269. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 «Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www: zakon4.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF>.

270. Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 р. № 266 «Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF>.

271. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 лютого 2002 р. № 228 «Про затвердження Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ua-tenders.com/legislation/decisions/p228/>.

272. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1134 «Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, екстернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах

III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1134-2002-%EF>.

273. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 грудня 2006 р. № 1719 «Про перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1719-2006-%D0%BF>.

274. Постановление Министерства труда и социальной защиты республики Беларусь от 2 мая 2012 г. № 56 г. «Об утверждении Рекомендаций по применению коллективных систем оплаты труда работников коммерческих организаций» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/rekomendacii-po-primeneniyu-kollektivnyx-sistem-oplaty-truda-rabotnikov-kommercheskix-rganizacij>. Pdf

275. Правительства Российской Федерации № 583 от 5 августа 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.psu.ru/psu/files/2492Post_583.doc.

276. Предприятие как институциональная система / [О. Ю. Егорова, Е. Н. Чиждова, Е. В. Назаренко, Н. Б. Решетняк] // Вестник Нац. техн. ун-та «ХПИ» : сб. науч. тр. – № 1. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2005. – С. 133–136.

277. Про виконання доручення Кабінету Міністрів України від 24.12.2009 №73219/1/1-09. Лист МОН № 1/10-4117 від 31.12.09 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.ua/legislation/other/6421>.

278. Про методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах. Лист Міністерства освіти і науки України від 26 лютого 2010 року № 1/9-119 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/images/.../list_mon_119.doc.

279. Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки : бюлетень [Електронний ресурс] / [відповідальні за вип.: Л. В. Вітковська та Г. А. Шах]. – К. : Рахункова палата України, 2009. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/1436861.

280. Про результати аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки : бюлетень / [відповідальні за вип.: Л. В. Вітковська та Г. А. Шах]. – К. : Рахункова палата України, 2010. – 29 с.

281. Про соціально-економічне становище України за січень 2014 р. // Державна служба статистики України. – К. – 2014. – С. 93.

282. Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/91/programma.doc>.

283. Проект наказу Мінпраці «Про затвердження Методики віднесення посад працівників бюджетної сфери до певних розрядів Єдиної тарифної сітки» [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал ФПУ. — Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2527%3Ar&catid=14%3A2009-07-09-16-09-07&Itemid=50&lang=uk.

284. Проскурін П. В. Історія економіки та економічних учень. Нариси економічної історії індустріальної цивілізації : навч. посіб. / П. В. Проскурін. – К.: КНЕУ, 2005. – 372 с.

285. Протопопова В. О. Економіка підприємства : навч. посіб. / В. О. Протопопова, О. М. Полонський. – К. : ЦУЛ, 2002. – 220 с.
286. Профессиональная аттестация та винагородження викладачів і професорів в мексиканських університетах // Экономика образования. – 2004. – № 6. – С. 110–112.
287. Рабкина Н. Е. Основы дифференциации заработной платы и доходов населения. Методы экономико-математического моделирования / Н. Е. Рабкина, Н. М. Римашевская. – М. : Экономика, 1972. – 288 с.
288. Разработка нормативов численности профессорско-преподавательского состава Минвуза УССР : Заключительный отчет. – К. : Киевский институт народного хозяйства, 1979. – Номер государственной регистрации 760.513.74.
289. Райзберг Б. А. Управление экономикой : учеб. / Б. А. Райзберг, Р. А. Фатхутдинов. – М. : ЗАО «Бизнес-шк. «Интел-Синтез», 1999. – 782 с.
290. Рамбли Л. Э. Международное сопоставление оплаты труда преподавателей вузов / Л. Э. Рамбли, И. Ф. Пачеко, Ф. Дж. Альтбах // Экономика образования. – 2010. – № 1. – С. 102–106.
291. Раунтри Д. Создание у преподавателей мотивации к обучению на основе учебных материалов [Электронный ресурс] / Д. Раунтри // Global Distance Education Network (GDENET). – Режим доступа: <http://www.academy.odoport.ru/documents/akadem/bibl/menegment/direction/6.1.html>.
292. Ревко А. М. Економічна сутність заробітної плати як каталізатора розвитку регіональних господарських систем : науковий збірник / А. М. Ревко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2013. – № 1(64). – С. 177–184.
293. Рекомендації щодо планування робочого часу викладачів вищих закладів освіти і запровадження Норм часу для розрахунку і обліку їх навчальної роботи та Переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи у вищих закладах освіти 3 і 4 рівнів акредитації. Затверджено наказом Міністерства

освіти України від 7 червня 1996 року № 195 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0406-96>.

294. Рекомендації щодо структури залікового кредиту та порядку оцінювання навчальних досягнень студентів. Затверджені наказом Міністерства освіти і науки України від 30.12.2005 № 774. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/images/files/.../mon_774.doc.

295. Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. и рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. : руководство для пользователей [Електронний ресурс]. – 73 с. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>.

296. Риккардо Д.: Начало политической экономии и налогообложения / Д. Риккардо. – М.: Госполитиздат, 1941. – Т. 1. – 288 с.

297. Римская О. Н. Совершенствование стимулирования труда профессорско-преподавательского персонала вуза в системе менеджмента качества : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / О. Н. Римская. – Томск, 2007. – 27 с.

298. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 19 січня 2011 р. № 29-р «Про схвалення «Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» // Офіційний вісник України. – 2011. – № 4. – С. 837–839.

299. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 9 червня 2011 року № 551-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції удосконалення оплати праці працівників бюджетної сфери» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=551-2011-%F0>.

300. Российское трудовое право : [учеб. для вузов / отв. ред. А. Д. Зайкин]. – Москва : ИНФРА. М-НОРМА, 1997. – 410 с.

301. Рофе А. И. Экономика труда : учеб. / А. И. Рофе. – М. : КНОРУС, 2010. – 400 с.

302. Рощин С. Ю. Экономика труда (экономическая теория труда) : учебн. пособ. / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА-М, 2000. 400 с.

303. Русак Е. С. Экономический механизм как фактор инновационного развития предприятия / Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : 8-я Международная научно-практическая конференция (Минск, 26–27 апреля 2012 года) : сб. науч. ст. : в 2 ч. – Ч. II. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2012. – С. 81 – 84.

304. Рынок труда и доходы населения : [учеб. пособ. / под ред. Н. А. Волгина]. — М.: Информационно-издательский дом «Филинь», 1999. — 280 с.

305. Рябчикова Т. А. Современные подходы к вопросам сущности и функций заработной платы / Т. А. Рябчикова // Вестник ТГАСУ. – 2005. – № 2. – С. 29 – 34.

306. Саакян А. К. Экономика и социология труда : учеб. пособ. / А. К. Саакян. – СПб : Питер, 2002. – 128 с.

307. Саже К. Служит ли минимальная заработная плата эффективным инструментом для содействия достойной работе и уменьшению бедности? Опыт некоторых развивающихся стран / Материалы о сфере занятости 2001/13. – Группа политики в области макроэкономики и занятости. Отдел стратегии занятости. Сектор занятости. Международное бюро труда [Электронный ресурс]. – Женева, 2001. – 47 с. – Режим доступа: http://www.c.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/documents/publication/wcms_142312.pdf.

308. Сазанова Н. В. Правовое регулирование оплаты труда работников бюджетной сферы : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юр. наук / Н.В. Сазанова. – М., 2003. – 25 с.

309. Саликова Н. М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации: Вопросы теории и практики : автореф. дис. на соискание уч. степени докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право ; Право социального обеспечения» / Н. М. Саликова. – Екатеринбург, 2003. – 50 с.

310. Самуэльсон П. Экономика : в 2 т. / П. Самуэльсон ; [пер. с англ. В. Д. Антонова, О. Г. Клесмет, А. К. Криворотченко и др.]. – М. : НПО «Алгон»; ВНИИСИ, 1992. – 416 с.

311. Саріогло В. Г., Терещенко Г. І. Заробітна плата в Україні: актуальні питання інформаційного забезпечення вимірювання та аналізу / В. Г. Саріогло, Г. І. Терещенко // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – № 1 (23). – С. 173–183.

312. Саух І. В., Витрати на оплату праці: економічна сутність / І. В. Саух // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2010. – № 4 (54). Економічні науки. – С. 288–292.

313. Сведения о средней заработной плате штатных преподавателей вузов за октябрь 2012 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.минобрнауки.рф/новости/2849/файл/1341/12.11.23-Вузы-Октябрь-Мониторинг.pdf>.

314. Седов В. В. Экономическая теория : учеб. пособ. Ч. 1. Введение в экономическую теорию / В. В. Седов – Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2002. – 115 с.

315. Седов В. В. Экономическая теория : учеб. пособ. Ч. 2. Микроэкономика / В. В. Седов. – Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2002. – 145 с.

316. Сельянов С. М. Стратегическое планирование и регулирование развития сферы культуры : дис. ...кандидата экон. наук : 08.00.05 [Электронный ресурс] / Сергей Михайлович Сельянов. – Санкт-Петербург, 2007. – 171 с. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/strategicheskoe-planirovanie-i-regulirovanie-razvitiya-sfery-kultury#ixzz2c2kdllFd>.

317. Семенча І. Є. Формування загальноприйнятої парадигми при розв'язанні соціально-економічних завдань на основі об'єктно-структурного підходу [Електронний ресурс] / І. Є. Семенча // Проблеми системного підходу в економіці : електронне наук. фах. вид. – К. : Національний авіаційний університет, 2012. – № 2. – Режим доступу: http://www.archive.nbuv.gov.ua/e-journals/pspe/2012_2/Semencha_212.htm.

318. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 94–103.

319. Сергеева И. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях машиностроения : учеб. пособ. / И. А. Сергеева. – М. : МГИУ, 2008. – 62 с.

320. Сирый В. К. Как эффективно управлять ресторано-развлекательными предприятиями [Электронный ресурс] / В. К. Сирый, С. В. Ярков. – М. : Издание авторов, 2006. – 334 с. – Режим доступа: <http://www.pct.ru/ru/component/content/article/123-54>.

321. Система финансового менеджмента высшего учебного заведения : моногр. / [под ред. Ю. Г. Лысенко и В. Н. Андриенко]. – Донецк : ООО «Юго-Восток», 2004. – 602 с.

322. Синяєва Л. В. Регулювання витрат на оплату праці та використання резервів її зростання на рівні підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Синяєва // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2013. – № 2(4). – С. 267–281.

323. Сінокоп Д. С. Проблеми та напрямки реформування оплати праці працівників бюджетної сфери / Д. С. Сінокоп // Збірник наукових праць Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2010. – Вип.18. – Ч. I. – С. 126–129.

324. Скібіцька О. В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи : дис. ... кандидата екон. наук. : 08.09.01 / Скібіцька Оксана Василівна. – Кіровоград, 2004. – 237 с.

325. Скопылатов И. А. Управление персоналом / И. А. Скопылатов, О. Ю. Ефремов. – СПб. : Изд-во Смольного университета, 2000. – 400 с.

326. Сладкевич В. П. Современный менеджмент (в схемах) / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявський. – К. : МАУП, 2000. – 112 с.

327. Слиньков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда : практ. рекоменд. / В. Н. Слиньков. – К. : Дакор, КНТ, 2008. – 336 с.
328. Словарь иностранных слов. – 18-е изд., стереотип. – М. : Русский язык, 1989. – 624 с.
329. Словарь-справочник менеджера / [под ред. М. Г. Лапусты]. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 608 с.
330. Смирнов А. Д. Критика буржуазных и реформистских экономических теорий : учеб. [Электронный ресурс] / А. Д. Смирнов. – М. : «Высшая школа», 1969. – 443 с. – Режим доступа: http://www.1pixel.ru/view_bur.php?id=28.
331. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов : книги I-III / А. Смит. – М.: Наука, 1993. – 572 с.
332. Смолянинова О. Г. Мотивация профессиональной деятельности преподавателей в американских университетах [Электронный ресурс] : Case study / О. Г. Смолянинова. – Pomona: California State Politechnic University Pomona, 2004. – 28 с. – Режим доступа <http://www.irex.org/sites/default/files/Smolyaninova.pdf>.
333. Соболев Э. Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации : автореф. дис. на соискание уч. степени доктора экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / Э. Н. Соболев. – М., 2010. – 53 с.
334. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / [Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Шамота В. М., Лісогор Л. С., Долгова Л. І., Тимофєєв В. О., Костриця В. І., Мандибура В. О., Семикіна М. В., Грішнова О. А.]. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – 301 с.
335. Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача: звіт [Електронний ресурс]. – К., 2013. – 29 с. – Режим доступу: <http://cedos.org.ua/hidden/category/1-members?download=75:2013-08-29-07-35-20>.
336. Средняя заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки по субъектам Российской Федерации за январь-июнь 2014 года

[Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/trud/itog_monitor/itog-monitor2-14.html.

337. Статистичний щорічник України за 2009 рік : [за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 566 с.

338. Струп А. С. Теоретичні підходи до системи обліку та аналізу розрахунків з оплати праці / А. С. Струп // Управління розвитком : зб. наук. праць. – 2010. – №2 (78). – С. 122–124.

339. Сухова О. В. Разработка инновационного механизма оплаты труда в строительстве на основе системы грейдов и КРІ : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / О. В. Сухова. – Екатеринбург, 2011. – 26 с.

340. Сыроватская Л. А. Трудовое право : учеб. [Електронний ресурс] / Л. А. Сыроватская. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 1998. – 312 с. – Режим доступа: <http://www.pravouch.com/page/tpt/ist/ist-3-idz-ax313-nf-41.html>.

341. Сьогодення і проблеми вищої школи України [Електронний ресурс] / М. Дробноход // Академія наук вищої школи України (АН ВШ України). – Режим доступу до журн. : <http://www.anvsu.org.ua/index.files/Articles/Drobnokhod2.htm>.

342. Ташбаев Ы. Развитие логистики в России: современная ситуация, прогноз на будущее, ключевые задачи и приоритеты компаний / Ы. Ташбаев, В. Демин // Логистика. – 2011. – № 2. – С. 70–71.

343. Теліщук Л. О. Заробітна плата і питання її трансформації / Л. О. Теліщук // Фінанси України. – 2003. – № 6. – С. 98–102.

344. Теоретические и практические основы мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава высшей школы в современных условиях : моногр. / [О. А. Грунина, В. Д. Зинченко, А. А. Окнянская и др.]. – М. : Российский государственный социальный университет, 2009. – 146 с.

345. Теория государства и права.: учеб. / [под ред. М. Н. Марченко]. – Ч. 1. Теория государства. – М. : Издательство «Зерцало», 2011. – 516с.

346. Тимош І. М. Економіка праці : навч. посіб. / І. М. Тимош. – Тернопіль : Астон, 2001. – 347 с.

347. Тихомирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб. пособ. / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. – Екатеринбург : Изд-во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф. пед. ун-т», 2008. – 185 с.

348. Тихонова О. Б. Механизмы и факторы развития мотивационной функции управления в современных условиях : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. экон. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством : теория управления экономическими системами»)» / О. Б. Тихонова. – Ставрополь, 2007. – 27 с.

349. Тлеубердиева С. С. Экономическое регулирование оплаты труда и трудовых отношений в Республике Казахстан. Зарубежный опыт [Электронный ресурс] / С. С. Тлеубердиева // Экономическая теория. – 2012. – № 4. – Режим доступа: <http://www.repository.enu.kz/bitstream/handle/123456789/5418/regulirovanie-oplaty.pdf>.

50. Трапицын С. Ю. Профессиональная мотивация преподавателя вуза как фактор улучшения качества научно-педагогической деятельности / С. Ю. Трапицын, Е. Ю. Васильева // Качество. Инновации. Образование. – 2005. – № 3. – С. 7–12.

351. Труд и заработная плата в СССР: Словарь-справочник / [сост. и общ. ред. З. С. Богатыренко]. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Экономика, 1989. – 447 с.

352. Труд и социальное развитие: словарь / [гл. ред. Е. С. Строев]. – VI. – М. : Инфра-М, 2001. – 266 с.

353. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garantpronet.ru/services/kodeks/>.

354. Трунин С. Н. Экономика труда : учеб. / С. Н. Трунин. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 496 с.

355. Туаев П. К. Договорное регулирование заработной платы : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» [Электронный ресурс] / П. К. Туаев. – М., Екатеринбург,

2011. – 26 с. – Режим доступа: <http://www.lawtheses.com/dogovornoe-regulirovanie-zarabotnoy-platy>.

356. Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии [Электронный ресурс] / М. И. Туган-Барановский. – СПб. : Тип. АО «Слово», 1909. – 760 с. – Режим доступа: <http://www.vocabulary.ru/dictionary/479/word/%D1%F2%E8%EC%F3%EB>.

357. Тулупова О. Н. Оплата труда медицинских работников учреждений здравоохранения томской области при реализации пилотных проектов (2006-2008 гг.) / О. Н. Тулупова // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – Вып. 326. – С. 159–161.

358. Тульчинський Р. В. Організаційно-економічні методи регулювання заробітної плати в ринкових умовах : дис. ... кандидата екон. наук : 08.09.01 / Тульчинський Ростислав Володимирович. – К., 2006. – 191 с.

359. Турецкий, О. А. Эффективность и созидательность труда : моногр. / О. А. Турецкий. – Хмельницкий : ХНУ, 2009. – 247 с.

360. Основы економічної теорії : підруч. / [А. А. Чухно, П. С. Єщенко, Г. Н. Климко та ін.]; за ред. А. А. Чухна. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.

361. Удосконалення оплати праці бюджетників – це поки що Концепція [Електронний ресурс] / Медіа-центр ФПУ // Офіційний веб-портал ФПУ. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4198%A2011-01-21-12-40-20&catid=1%3A2009-06-19-18-32-02&Itemid=2&lang=uk.

362. Ужгородський національний університет в 2008–2009 навчальному році. Доповідь ректора Ужгородського національного університету, доктора історичних наук, професора Миколи Вегеша на спільному засіданні трудового колективу та Вченої ради 31 серпня 2009 року [Електронний ресурс] // Офіційний сайт. – Режим доступу: <http://www.univ.uzhgorod.ua/news/read/70/>.

363. Указ Президента України від 28.02.1997 р. № 187/97 «Про заходи щодо забезпечення наповнення державного бюджету та посилення фінансово-бюджетної дисципліни» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?Nreg=187%2F97>.

364. Указ Президента України від 25.11.99 № 1496 «Про Київський національний університет імені Тараса Шевченка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show?nreg=1496%2F99&find=1&text=%E2%E4%E2%B3F7%B3>.

365. Указ Президента України від 30.08.2004 № 1023 «Питання Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023%2F2004>.

366. Указ Президента України від 24.12.2004 № 1535 «Питання Національного авіаційного університету» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1535/2004>.

367. Указ Президента України від 31.12.2004 № 1610 «Питання Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/457/2001>.

368. Управление персоналом : энциклопедический словарь / [под ред. А. Я. Кибанова]. – М. : ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

369. Управление производством : учеб. / [Н. А. Саломатин, М. А. Дьяченко, Е. Е. Панфілова, А. В. Фель] ; под ред. д.э.н., проф. Н. А. Саломатина. – М. : Инфра-М, 2001. – 219 с.

370. Ушаков Г. И. Планирование и финансирование подготовки специалистов / Г. И. Ушаков, А. С. Шуруев. – М. : Экономика, 1980. – 168 с.

371. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент : учеб./ Р. А. Фатхутдинов. – 7-е изд., испр. и доп. – М. : Дело, 2005. – 448 с.

372. Федоренко В. Г. Політична економія : підруч. / [В. Г. Федоренко, О. М. Діденко, М. М. Ружинський, О. Ф. Іткін] ; за ред. В. Г. Федоренка. – К. : Алерта, 2008. – 487 с.

373. Федосеева Ю. А. Теоретические аспекты финансового регулирования заработной платы / Ю. А. Федосеева // Вестник Оренбургский государственный университет. – 2010. – № 13 (119). – С. 208–214.

374. Философский энциклопедический словарь. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 576 с.
375. Фомин Е. П. Институциональная концепция фирмы / Е. П. Фомин // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. – № 3 (89). – С. 78–84.
376. Фролова Т. А. Экономика предприятия [Электронный ресурс] / Т. А. Фролова. – Таганрог : ТТИ ЮФУ, 2009. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m203/6_2.htm.
377. Халевицька Т. Г. Заробітна плата робітників-аграріїв в умовах трансформаційної економіки / Т. Г. Халевицька // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. – Серія : Економічні науки. – Вип. 6. – Том 1. – Полтава : Полтавська державна аграрна академія, 2013. – С. 287–290.
378. Харитонов Н. С. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации / Н. С. Харитонов. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 119 с.
379. Хартія університетів України «Академічні свободи, університетська автономія та освіта» (Ялта, Україна, 12 червня 2009 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <C:\Users\asus\Desktop\Автоном. ВНЗ децентрал-я\Хартія Уні-ів Укр. Академ. свободи. автономія.htm>.
380. Хикс Джон / Экономический словарь. [Электронный ресурс] // Информационный портал MoneyBall.Info. – Режим доступа: <http://www.moneyball.info/61570-dzhon-khiks-jekonomicheskij-slovar.html>.
381. Хміль Ф. І. Менеджмент : підруч. / Ф. І. Хміль. – К. : Вища школа, 1995. – 351 с.
382. Цимбалюк С. О. Організація заробітної плати працівників бюджетної сфери: проблеми, напрями удосконалення / С. О. Цимбалюк // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. – Спец. вип. : У 3 т. – Т. 2. – К. : КНЕУ, 2010. – С. 471–483.
383. ЦК Профспілки звернувся до Президента України стосовно обсягів видатків на освіту і науку в Державному бюджеті України на 2010 рік [Електронний

ресурс] // Профспілка працівників освіти і науки України : офіційний сайт. – Режим доступу: <http://www.pon.org.ua/430-ck-profspilki-zvernuvsya-do-prezidenta-ukrayini.html>.

384. Чаленко А. Ю. О неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях / А. Ю. Чаленко // Економіка промисловості. – 2010. – № 3 (51). – С. 26–33.

385. Чевычелов В. А. Организационно-экономические механизмы регулирования оплаты труда работников отраслевой науки : дис. ... доктора экон. наук : 08.00.12 / Чевычелов Валерий Александрович. – М., 2001. – 353 с.

386. Чепінога В. Г. Економічна теорія : підруч. / В. Г. Чепінога. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 656 с.

387. Червінська Л. П. Економіка праці : навч. посіб. / Л. П. Червінська – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.

388. Чугаев А. А. Высшая школа и производство (Взаимодействие. Планово-экономические методы управления) / А. А. Чугаев. – К. : Выща школа, 1990. – 147 с.

389. Чупрунов Д. И. Экономика, организация и планирование высшего образования / Д. И. Чупрунов, Е. Н. Жильцов. – М. : Высшая школа, 1979. – 150 с.

390. Шаварина М. П. Проблеми фінансів вищих закладів освіти / М. П. Шаварина // Фінанси України. – 2000. – № 4. – С. 27–30.

391. Шалина А. Оптимизация затрат на персонал в условиях кризиса: возможности и подходы [Электронный ресурс]./ А. Шалина – Режим доступа: http://www.smartconference.com.ua/wpcontent/uploads/2008/12/annashalina_sokrashenie-personala_021208.pdf.

392. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2006. – 224 с.

393. Шеховцева Л. С. О некоторых понятиях стратегического управления [Электронный ресурс] / Л. С. Шеховцева // Менеджмент в России и за рубежом. — № 6. – 2002. – Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2002/6/1054.html>.

394. Шпалтаков В. П. Система экономических взглядов классической школы [Электронный ресурс] / В. П. Шпалтаков. – Режим доступа: <http://www.econ-om.narod.ru/Shpaltakov/tema3.htm>.

395. Штатний розпис Київського національного лінгвістичного університету на 2015 р. (з 01.01.2015 по 31.12.2015) [Електронний ресурс] / Київський національний лінгвістичний університет. – 2015. – Режим доступу: <http://www.onedrive.live.com/view.aspx?resid=68696B3E65309B90!6792&ithint=file%2cdoc&app=Word&authkey=!A!r70JnYO7ugdXE>.

396. Штатний розпис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки на 2015 рік [Електронний ресурс] / Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки. – 2015. – Режим доступу: <http://www.eenu.edu.ua/uk/shtatniy-rozpis-na-2015-rik>.

397. Щербаков В. В. Принципи удосконалення правового регулювання управління акціонерними товариствами / В. В. Щербаков // Університетські наукові записки. – 2010. – № 4 (36). – С. 123–127.

398. Щодо розгляду звернення. Лист Міністерства освіти і науки України № 1/12-1968 від 13.05.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.osvita.ua/legislation/other/7581>.

399. Экономика и управление: мир необъятного : [моногр. для студентов технических и экономических специальностей / сост.: Долгов Д. И.] [Электронный ресурс]. – 2014. – 521 с. – Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m1504/1_19.htm

400. Экономика и управление на предприятии: учеб. [Электронный ресурс] / А. П. Агарков, Р. С. Голов, В. Ю. Теплышев, Е. А. Ерохина. – М. : Дашков и Ко, 2013. – 400 с. – Режим доступа к изд.: http://www.uchebniki.ws/16330826/ekonomika/upravlenie_predpriyatiu.

401. Экономика народного образования : [учеб. для студентов пед. ин-тов] / В. А. Жамин, С. Л. Костанян, В. К. Розов, В. Н. Усанов ; под ред. С. Л. Костаняна. – [2-е изд., перераб и доп.]. – М. : Просвещение, 1986. – 336 с.

402. Экономика труда : учеб. / [под ред. Ю. П. Кокина и П. Э. Шлендера]. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Магистр, 2010. – 686 с.

403. Экономическая теория. Введение в экономику. Микроэкономика : учеб. пособ. / [Б. И. Герасимов, Н. С. Косов, В. В. Дробышева и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Б. И. Герасимова и д-ра экон. наук, проф. Н. С. Косова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. – 232 с.

404. Экономическая теория / [под ред. А. И. Добрынина, Л. С. Тарасевича]. – 3-е изд., испр. и доп. – СПб. : СПбГУЭФ, Питер, 2004. – 544 с.

405. Экономическая энциклопедия / [науч.-ред. совет изд-ва «Экономика»; ин-т экон. РАН ; гл. ред. Л. И. Абалкин]. — М. : ОАО «Издательство «Экономика», 1999. – 1055 с.

406. Энциклопедический словарь [Электронный ресурс]. / Ф. А. Брокгауза и И. А. Ефрона. – Меркантилизм, 2000. – 669 с. – Режим доступа: http://www.dic.academic.ru/dic.nsf/brokgauz_efron/66753/%D0%9C%D0%B5%D1%80%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%BC.

407. Ядгаров Я. С. История экономических учений : учеб. / Я. С. Ядгаров. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 480 с.

408. Яковлев Р. А. О регулировании заработной платы в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – М. : Институт труда и страхования, 2007. – 35 с. – Режим доступа: http://www.niitss.ru/science/soveto/dok_Yak.pdf.

409. Average world wages in Purchasing Power Parity dollars [Электронный ресурс] / News Magazine. – 29 March 2012. – Режим доступа: <http://www.bbc.com/news/magazine-17543356>.

410. Bundesministerium des Innern Besoldungstabellen. Bundesbesoldungsordnung W [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/132628/publicationFile/13240/Besoldungstabellen_1_Januar_%202009_%20West.pdf.

411. Burchard A., Warnecke T. Was Professoren wirklich verdienen [Электронный ресурс] / Der Tagesspiegel. – 17.02.2012. – Режим доступа:

<http://m.tagesspiegel.de/wissen/nach-dem-besoldungsurteill-was-professoren-wirklich-verdienen/6214218.html>.

412. Der Leistungslohn im Überblick [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.duz.de/docs/stellenthemen/leistungslohn.html>.

413. Durchschnittseinkommen // Sicherheit für Generationen. Die Deutsche Rentenversicherung.

414. Lisbon Declaration (2007) Europe's Universities Beyond 2010: Diversity With A Common Purpose [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/Lisbon_Convention/Lisbon_Declaration.pdf.

415. Was und wie hoch ist der Grundfreibetrag? Wie das steuerfreie Existenzminimum für Ledige und Verheiratete funktioniert und welche Werte für welches Jahr gelten. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.steuerschutzbrief.de/grundfreibetrag.html>.

416. W-Besoldung 2014: Eine Übersicht der Grundgehälter // Forschung & Lehre. – 2014. – № 1. – S. 34–35.

Додаток А

Класифікація основних визначень заробітної плати

Таблиця

Автор, джерело	Визначення заробітної плати
1	2
1. Заробітна плата як ціна робочої сили	
Мочерний С.В. [72, с. 584].	Заробітна плата грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування
Маркс К. [205]	Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили
Завіновська Г.Т. [82, с. 148]	Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві
Єгорова О.О., Кучмаєва О.В. [77, с. 34] тощо	Заробітна плата являє собою ціну робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання та послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняють матеріальні та духовні потреби працівника і членів його сім'ї
Волгін М.О. [304, с. 105-106]	Заробітна плата, як форма ціни робочої сили, зайнятої у виробничій сфері, – це основна частина життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, реальним трудовим внеском кожного і залежна від кінцевих результатів роботи підприємства
Шлендер П.Е. [402, с. 318].	У сучасних умовах «ставка заробітної плати» та «заробітна плата працівника» є формами існування ціни робочої сили на тій стадії життєвого циклу, коли робоча сила належить працівнику у працездатному віці і споживається в процесі виробництва продукції
2. Заробітна плата як ціна праці	
Рябчікова Т.А. [305, с. 30]	В умовах ринкової економіки заробітна плата – це ціна праці найманих працівників, яка визначається витратами на формування їх робочої сили, кількості та якості витраченої праці, кон'юнктурою, що склалася на ринку праці та фінансовими можливостями роботодавця
Міхнева С.Г. [222]	Заробітна плата – це грошова винагорода за виконану роботу, виплачена у відповідності з кількістю, якістю витраченої праці, реальним трудовим внеском кожного працівника (його продуктивної здатністю). В основі заробітної плати лежить ціна праці. Заробітна плата – це свого роду «персоніфікована» ціна праці, що відображає особистий внесок кожного працівника в результати виробництва
Рофе О.І. [301, с. 108]	Працівник за працю отримує її ціну – заробітну плату, розмір якої залежить: від кон'юнктури на ринку праці, яка визначається співвідношенням попиту на працю і пропозиції праці; переважаючою на ньому моделі формування ставок заробітної плати; ряду інших факторів, що відображають особливості тих чи інших національних і регіональних ринків праці
Чепінога В.Г. [386, с. 181]	У більшості країн ціна праці називається заробітною платою

Продовження таблиці

1	2
3. Заробітна плата як ціна послуг робочої сили	
Воронін О.О. [138, с. 23]	Вартість робочої сили (витрати на її відтворення) – це насамперед абстрактна, теоретична категорія. Взаємовідносини між роботодавцем і найманим працівником на ринку праці мають схожість з орендними відносинами. Роботодавця цікавить не стільки повна вартість майна (робочої сили), скільки величина плати за її використання (оплата праці) упродовж терміну оренди, оскільки орендодавець (найманий працівник) залишається власником своєї робочої сили
Колот А.М. [138, с. 13]	Трактувати сутність заробітної плати слід з урахуванням вартісної оцінки послуг робочої сили, розглядаючи її як вихідну в процесі з'ясування природи заробітної плати
4. Заробітна плата як ціна послуг праці	
Задоя А.О. [86]	Заробітна плата - це плата за залучення у виробництво трудових послуг. ... за своєю суттю - це плата, яку отримує власник ресурсу праці від виробника за надані йому трудові послуги. З певною умовністю винагороду власника трудового ресурсу можна вимірювати тією сумою грошей, яку він отримав, а розмір трудових послуг - часом, протягом якого виробник отримував трудові послуги
Корогодін І.Т. [243, с. 173, с. 168]	Заробітна плата є форма ціни праці як грошовий вираз вартості та споживної вартості послуги праці найманого працівника (с. 173) Послуга праці - це дія, здійснювана працею, виражена через конкретний результат у вигляді корисного ефекту. Саме послуга праці володіє вартістю та споживною вартістю, яка виражається за допомогою ринкової ціни. Ціна послуги праці відображає, з одного боку, вартість робочої сили найманого працівника, тобто витрати, що йдуть на її відтворення, з іншого – споживчу вартість, створену працею у вигляді корисного результату, що задовольняє потребу роботодавця. Послуга праці – це отриманий конкретний результат трудової діяльності найманого працівника, корисний ефект, який можна оцінити і який купується роботодавцем, обмінюється на гроші (с. 168)
Левкіна Є.В. [167]	Заробітна плата - це ціна, що виплачується за використання праці
Мартин О.М. [206, с. 235]	Найманий працівник надає послуги своїй праці на певний проміжок часу, який визначається трудовою угодою. Заробітна плата виступає ціною послуг праці
Рощін С.Ю., Разумова Т.О. [302, с. 176]	Заробітною платою називається ціна послуг праці
5. Заробітна плата як винагорода за працю	
Закон України „Про оплату праці”, ст. 1 [91]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу

Продовження таблиці

1	2
Капелюк З. А. [115]	Заробітна плата – винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру
Конвенція Міжнародної Організації Праці [141]	Термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано
Салікова Н.М. [309, с. 5]	Заробітна плата – це винагорода, що виплачується роботодавцем працівнику за його працю відповідно до кваліфікації, кількості, якості, умова і результатів праці в розмірах, встановлених за угодою сторін, відповідно до Трудового кодексу, інших нормативних правових актів, угод, колективного договору, локальних нормативних актів
Струп А.С. [338, с. 122-124]	Оплата праці в умовах кризи – це багатофакторна економічна та моральна категорія, що характеризує взаємовідносини між робітником, роботодавцем і державою, виступає як винагорода у грошовій або натуральній формах, балансує процеси ресурсозбереження, зміни продуктивності праці, отримання доходів та прибутків, має стимулюючу функцію та чітко виражений соціальний аспект
6. Заробітна плата як дохід працівника	
Бородін О.С. [26, с. 166-167]	Заробітна плата – це майновий елемент трудової правовідносини, який являє собою трудовий дохід працівника від виконання ним своєї трудової функції, що виплачується йому роботодавцем залежності від якості робочої сили працівника, кількості та якості його праці, мінімальний розмір якого встановлюється державою, а максимальний - нічим не обмежується
Косов М.С. [403, с. 204]	Одержуваний працівниками дохід виступає у формі заробітної плати, економічне значення якої полягає в забезпеченні умов для нормальної життєдіяльності людини
Саакян А. К. [306]	Заробітна плата – це форма особистих грошових доходів трудящих, одержуваних за витрати праці певної кількості та якості та його індивідуальні та колективні результати, що нараховуються за правилами та нормами, встановленими компетентними органами
Кокін Ю.П., Шлендер П.Е. [402, с. 428]	Заробітна плата являє собою елемент особистого доходу найманого працівника, форму економічної реалізації права власності на ресурс праці, що належить йому. Являючись поряд з цим елементом суспільних витрат виробництва й доходом фактора праці в системі факторного розподілення національного доходу, вона становиться предметом і точкою безпосереднього зіткнення економічних інтересів усіх основних суб'єктів відтворювального процесу: найманого працівника, роботодавця, держави

Продовження таблиці

1	2
7. Заробітна плата як частка національного доходу або частка фонду споживання	
Болотіна Н.Б. [23, с. 376]	Як соціально-економічна категорія заробітна плата являє собою певну частину прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни
Калина А.В. [114, с. 165].	Будучи частиною національного доходу, вираженого у грошовій формі, заробітна плата формується та функціонує у відповідності до процесів, що відбуваються у державі, відображає їх
Лукашевич В.М. [197, с. 158]	Заробітна плата частина фонду індивідуального споживання матеріальних благ та послуг, що надходять працівникам у відповідності з кількістю та результатами праці (внеском у результати праці колективу)
Слиньков В.М. [327, с. 262]	Заробітна плата – виражена у грошовій формі частина національного доходу, яка розподіляється за кількістю та якістю праці, затраченої кожним працівником, і надходить у їхнє особисте споживання
Рабкіна Н.Е., Римашевська Н.М. [287, с. 14]	Заробітна плата являє собою частку працівника в сукупному продукті суспільства, яку він отримує в порядку розподілу по праці
8. Інші визначення	
Абалкін Л.І. та ін. [406, с. 556].	Заробітна плата – це ціна праці у відношеннях купівлі-продажу робочої сили (тут має місце зміщення двох підходів – А.В. Ломоносов)
Белавін Д.Я. [11, с. 8]	Заробітна плата – це грошове вираження частки людського капіталу у новоствореній вартості, еквівалентній результату його застосування
Будаєв Т.Б. [28, с.12]	Заробітна плата є винагородою за виконання трудової функції за ціною праці або робочої сили, встановленої з урахуванням взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці
Ляш О.І., Дошак М.В. [109, С. 166]	Як соціально-економічна категорія заробітна плата є певною частиною прибутків громадян, що фіксується в грошовій формі, у структурі національного прибутку країни
Ніколенко Ю.В. [246, с. 82]	Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, яка відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих
Шапіро С.О. [392, с. 219]	Заробітна плата – найважливіша частина системи оплати та стимулювання праці, компенсація трудового вкладу працівника у діяльність фірми, інструмент впливу на ефективність праці працівника
9. Комплексні визначення	
Адамчук В. В. [1, с. 85]	Заробітна плата є елементом доходу найманого працівника, формою економічної реалізації права власності на приналежний йому ресурс праці. Для роботодавця, який купує ресурс праці для використання його як одного з факторів виробництва, заробітна плата найманих працівників є одним з елементів витрат виробництва

Продовження таблиці

1	2
Владимирова Л. П. [37]	З одного боку заробітна плата - це виплати роботодавця в грошовому і натуральному вираженні, що утворюють поточний дохід працівника, а також відрахування на соціальне страхування працівника за старістю, хвороби, при нещасному випадку та ін. З іншого боку заробітна плата - це ціна вартості предметів споживання і послуг, які забезпечують відтворення працездатності працівника, що задовольняє фізичні і духовні потреби його та членів його сім'ї
Сорокіна М.Є. [1, с 428]	Заробітна плата являє собою елемент особистого доходу найманого працівника, форму економічної реалізації права власності на ресурс праці, що належить йому. Являючись поряд з цим елементом суспільних витрат виробництва й доходом фактора праці в системі факторного розподілення національного доходу, вона стає предметом і точкою безпосереднього стикання економічних інтересів усіх основних суб'єктів відтворювального процесу: найманого працівника, роботодавця, держави

Додаток Б

Деякі трактування понять оплати праці та заробітної плати

Таблиця

Автор	Визначення оплати праці, джерело	Визначення заробітної плати, джерело
1	2	3
Азриліян О.М.	Оплата праці – винагорода в грошовій або натуральній формі, яка повинна бути виплачена роботодавцем найманому працівникові за роботу, без вирахування податків та інших утримань [24, с. 271]	Заробітна плата – це: - виражена в грошовій формі частина національного доходу, яка розподіляється за кількістю та якістю праці, затраченої кожним працівником, та надходить до його особистого споживання; - винагорода за працю, не може бути нижче рівня встановленої законом мінімальної заробітної плати (погодинної, тижневої, місячної) [там само, с. 311]
Болотіна Н.Б.	Нині в законодавстві терміни «оплата праця» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін «оплата праці» більш широкий і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері [23 с. 381]	Термін «заробітна плата» спрямований на права працівника в трудових відносинах, на отримання грошової винагороди. Як правова категорія заробітна плата є грошовою винагородою, яка виплачується власником працівникові за працю у встановленому сторонами трудового договору розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами [23 с. 381]
Будаєв Т.Б.	Оплата праці як об'єкт державного регулювання включає в себе весь комплекс відносин з приводу порядку, термінів, форми, а також особливих умов виплат роботодавцем заробітної плати працівникам за їх працю, що регламентуються чинним законодавством [28 с. 12]	Заробітна плата є винагородою за виконання трудової функції за ціною праці або робочої сили, встановленої з урахуванням взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці [28 с. 12]

Продовження таблиці

1	2	3
Єгоршин О.П.	Оплата праці — основний мотив трудової діяльності та грошовий вимірник вартості робочої сили. Забезпечує зв'язок між результатами праці та її процесом і відображає кількість та складність праці працівників різної кваліфікації [212, с. 206], [78, с. 592]	Заробітна плата — ціна робочої сили, що відповідає вартості предметів споживання й послуг, які забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи матеріальні та духовні потреби працівника та членів його родини [78, с. 588]
Загуляєв Д.Г.	Оплата праці — система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів [85, с. 21]	Центральним елементом цієї системи відносин (оплати праці — А. В. Ломоносов) є заробітна плата, яка виступає як винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру. заробітна плата є найважливішою економічною і правовою категорією [85, с. 21]
Коваленко А.Ю.	Оплата праці — система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів [127, с. 115]	Центральним елементом цієї системи відносин є заробітна плата, яка виступає як винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру [127, с. 115]
Кондаков М.П.; Буценко І.М. і Вельгош Н.З.;	Оплата праці — це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів та трудових договорів [142, с. 198; 30, с. 10-11]	Заробітна плата — це винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного та стимулюючого характеру [142, с. 198; 30, с. 6]

Продовження таблиці

1	2	3
Лаптії І.	Оплата праці - це система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов'язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам [166, 82] Термін «оплата праці» є ширшим, оскільки спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері [166, 82]	Заробітною платою слід розуміти винагороду, включаючи виплати стимулюючого характеру, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові своєчасно та систематично за виконану ним роботу [166, 84] Поняття «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами [166, 82]
Мочерний С.В.	Оплата праці – часткова компенсація власником засобів виробництва в грошовій або натуральній формі затраченої найманими працівниками у процесі виробництва праці [73, с. 627]	Заробітна плата – грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її використання [72, с. 584]
Надвиничний С.А.	Оплата праці – це механізм визначення як розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час, так і інших виплат, які гарантовані договірними угодами за невідпрацьований час: оплата чергових та додаткових відпусток, навчальних відпусток; часу проходження профперенавчання, підвищення кваліфікації з відривом від основної роботи; оплата браку та простоїв не з вини працівника та ін., які передбачені законами України (КЗпП, «Про оплату праці» й ін.) [69, с. 200-201]	Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві [там само, с. 207]
Новіков В.М.	Оплата праці – це механізм визначення як розміру заробітної плати за відпрацьований робочий час, так і інших виплат [235, с. 122]	

Продовження таблиці

1	2	3
Нікітін В.Ю.	Поняття «оплата праці» значно ширше поняття «заробітна плата». Оплата праці включає не тільки систему розрахунку заробітної плати, але і використовувані режими, правила користування і документального оформлення робочого часу, використовувані норми праці, строки виплати заробітної плати [233]	Заробітна плата - винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості та умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру [233]
Понуждаєв Е.О.	Оплата праці — це оцінка виконаного виробничого завдання, як правило, у грошовій формі. Існуючі системи оцінки та оплати праці традиційно поділяють на основі двох принципів: часом і результатів праці [267, с. 152]	
Протопопова В.О., Полонський О.М.	Оплата праці працівників – це ціна трудових ресурсів, задіяних у виробничому процесі [285, с. 79]	Заробітна плата – це виражена в грошовій формі частина національного прибутку, яка розподіляється за кількістю та якістю праці, затраченої кожним робітником, та надходить до його особистого споживання. Заробітна плата – це винагорода за працю [285, с. 79]
Петров О.Я.	Оплата праці – більш широке поняття, ніж заробітна плата. Оплата праці пов'язана, насамперед, з встановленням її гарантій, систем, форм і розмірів [256, с. 98]	З правової позиції категорія «заробітна плата» більш точна, оскільки заробітна плата – це плата за роботу (або заробітна плата), яку виконує працівник, тобто за трудову функцію, визначену трудовим договором [256, с. 98]
Савченко П.В., Кокін Ю.П.	Оплата праці – регулярно одержувана винагорода за вироблену продукцію або надані послуги, включаючи оплату відпусток, святкових днів та іншого невідпрацьованого часу відповідно з трудовим законодавством і колективними договорами [263, с. 257]	Заробітна плата – це дохід найманого працівника, отримуваний від роботодавця за свою працю [263, с. 254]

Продовження таблиці

1	2	3
Салікова Н.М.	З одного боку, термін «оплата праці» можна розглядати як синонім «заробітної плати», оскільки він досить часто використовується як словосполучення, яке є частиною тлумачення, опису. У той же час слід визнати, що даний термін має ширше значення, його можна розглядати як родове поняття по відношенню до визначення заробітної плати. Заробітна плата може бути лише частиною оплати праці працівника [309, с. 5]	Заробітна плата — це винагорода, що виплачується роботодавцем працівнику за його працю відповідно до кваліфікації, кількості, якості, умова і результатів праці в розмірах, встановлених за угодою сторін, відповідно до Трудового кодексу, інших нормативних правових актів, угод, колективного договору, локальних нормативних актів [309, с. 5]
Сергеев І.В.	Оплата праці працівників – ціна трудових ресурсів, задіяних у виробничому процесі [310, с. 230]	Заробітна плата — це виражена в грошовій формі частина національного доходу, яка розподіляється за кількістю та якістю праці, затраченого кожним працівником, поступає в його особисте споживання [310, с. 230]
Сергеева І.О.	Оплата праці працівників являє собою організаційно-економічний механізм визначення багатofакторної ціни праці, задіяної у виробничому процесі, а також планування, організації, обліку, контролю і регулювання заробітної плати [319, с. 113]	Заробітна плата — це винагорода за працю в грошовій або натуральній формі, яка виплачується підприємцем працівникові за фактично виконану роботу, за фактично відпрацьований час [там само, с. 112]
Тулупова О.М.	Оплата праці являє собою ту чи іншу форму винагороди за певну кількість і якість виконаної роботи [357, с. 159]	Заробітна плата — це частина фонду індивідуального споживання матеріальних благ і послуг, яка надходить працівникам у відповідності з кількістю та якістю їхньої праці, а також з його результативністю. Заробітна плата являє собою суму грошових виплат і вартість натуральної оплати за роботу, виконану за трудовим договором (контрактом) [357, с. 159]
Федонін О.С.	Оплата праці — це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, що його за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [68, с. 78]	Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці [68, с. 378]

Продовження таблиці

1	2	3
Федоренко В.Г.	Оплата праці, окрім власне заробітної плати, включає й інші витрати роботодавця на робочу силу [372, с. 253]	Заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці [там само, с. 253] Заробітна плата – об’єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої у грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно до підвищення ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні [372,, с. 458]
Чевичелов В.О.	Оплату праці слід розглядати як обсяг життєвих засобів, що втілюється в історично сформованим наборі споживчих благ і послуг, які повинен отримувати працівник в обмін на свою працю і вживаний як для ефективного функціонування виробництва, так і для забезпечення розширеного відтворення робочої сили [385]	
Червінська Л. П.	Оплата праці – це заробіток працівника, обчислений, як пра-вило, у грошовому вираженні, який виплачується йому за відповідну виконану роботу або надані послуги, передбачені трудовою угодою між підприємцем і працівником [387, с. 137]	В умовах ринкової економіки заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [387, с. 137]

Додаток В

Деякі визначення терміну „організація оплати праці”

Таблиця

Автор, джерело	Визначення
1	2
Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокіна М. Є. [1, с. 119] Волгін М.О. [304, с. 108] та ін.	Під організацією заробітної плати розуміють її побудову, забезпечення взаємозв'язку кількості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складових елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати і надбавки). Дуже важливим елементом організації заробітної плати є тарифна система, що являє собою сукупність різних нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників залежно від групи факторів
Болотіна Н.Б. [23, с. 390]	Організація оплати праці являє собою систему організаційно-правових засобів, спрямованих на встановлення змісту і порядку введення системи оплати праці, тарифної системи, нормування праці, відрядних розцінок, преміювання, інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, встановлення норм оплати праці при відхиленні від тарифних умов, форм і строків виплати заробітної плати, порядку обчислення середнього заробітку, індексації зарплати у зв'язку зі зміною індексу споживчих цін, компенсації зарплати у зв'язку з порушенням термінів її виплати
Завіновська Г.Т. [82, с. 153]	Організація оплати праці – це один з найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати – прожитковий рівень як вхідний її момент
Лапуста М.Г. та ін. [329, с. 318]	Організація заробітної плати – побудова, забезпечення взаємозв'язку кількості та якості праці з розмірами її оплати, а також сукупність складових елементів (нормування, тарифна система, премії, доплати, надбавки. Організація заробітної плати встановлює відповідність між величиною трудового внеску і отримуваної сумою грошових коштів
Грішнова О.А. [52, с. 278], Махсма М.Б. [211, с. 94] та ін.	Під організацією заробітної плати розуміємо її побудову, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати
Калина А. В. [114, с. 182]	Організація оплати праці – складний процес, що складається з чотирьох складових і певної кількості елементів. Основними складовими організація оплати праці є: тарифна система, форми та системи заробітної плати, нормування праці та преміювання
Логвінов А.М., Полежаєва І.М., Цвоточкина І.А., Масловський В.П. [174, с. 152-153]	Організація заробітної плати полягає в ув'язці заробітної плати з результатами трудової діяльності за допомогою встановлення кількісних зв'язків між зміною трудового внеску та зміною рівня оплати праці. Для цих цілей в організації заробітної плати використовують такі структурні елементи: тарифна система, нормування праці, система заробітної плати, фондоутворення (формування фондів оплати праці)
Міляєва, Л.Г. [217 с. 109]	Організація заробітної плати – це сукупність цілей, засобів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на рівень, структуру та динаміку оплати праці працівників

Продовження таблиці

1	2
Надвиничний С.А. [69, с. 207]	Організація оплати праці – це приведення складових елементів її механізму в певну систему й встановлення між ними взаємозалежності, завдяки чому забезпечується додержання принципів організації заробітної плати та реалізація її функцій. Метою організації оплати праці є її диференціація та регулювання за категоріями персоналу залежно від складності, важкості робіт, що виконуються, умов праці, а також індивідуальних та колективних результатів праці за умов забезпечення гарантованого в генеральній, галузевій угодах та колективному договорі заробітку за виконання норми праці
Остапенко Ю.М. [253, с. 270]	Організація заробітної плати – організаційний механізм, що забезпечує облік кількості праці, затраченої працівниками
Петров О.Я. [256, с. 94]	Під організацією заробітної плати розуміється побудова системи регулювання та диференціації заробітної плати за категоріями персоналу залежно від ринкової ціни праці, складності та умов виконуваних робіт, індивідуальних і колективних результатів праці при встановленні гарантованого заробітку за виконання норми праці
Погорелов І.М. та ін. [71, с. 354-355]	Під організацією заробітної плати слід розуміти організаційно-економічний механізм оцінки трудового внеску найманих працівників і формування параметрів заробітної плати відповідно цій оцінки, вартості послуг робочої сили й стану ринка праці
Постанова Міністерства праці та соціального захисту республіки Білорусь від 2 травня 2012 р. № 56 р. [274]	Організація оплати праці – механізм оплати праці працівників, який забезпечує взаємозв'язок результатів праці із заробітною платою і являє собою сукупність таких взаємопов'язаних складових елементів: організаційно-технічне нормування праці, нормування заробітної плати на основі тарифної системи, форми і системи оплати праці, преміювання, доплати, надбавки, інші виплати
Рябчикова Т.А. [305, с. 34]	Організація заробітної плати на підприємстві є елементом адаптаційного механізму підприємства до умов його організаційного середовища, що забезпечує виконання заробітною платою її функцій
Строев Є.С. та ін. [352 с. 122]	Організація заробітної плати – міри, спрямовані на створення системи, при якій кожний працівник зацікавлений у підвищенні ефективності своєї праці та праці колективу, в якому він працює
Тихомирова Т.П., Чучкалова Є.І. [347, с. 118]	Організація заробітної плати являє собою сукупність способів і методів встановлення необхідного порядку визначення рівня заробітної плати, принципів її диференціації залежно від кількості, якості праці та її результатів, а також умов праці та економічних показників діяльності підприємства. Організація заробітної плати на підприємстві обумовлює також умови і характер взаємин між роботодавцем (наймачем) і найманими працівниками

Додаток Д

Таблиця

Стисла характеристика функцій оплати праці

Функції	Характеристика
1	2
Відтворювальна	Відтворювальна функція полягає в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати повне відтворення робочої сили. За нормальних умов відбувається розширене відтворення робочої сили. Це означає появу нових працівників, число яких перевищує кількість працівників, що припиняють свою трудову діяльність, а також підвищення кваліфікації працівників і розвиток їх творчого потенціалу. Повнота відтворення робочої сили багато в чому визначається розміром реальної заробітної плати. З метою реалізації відтворювальної функції державою визначається прожитковий мінімум і встановлюється мінімальна заробітна плата
Мотиваційна (стимулююча)	Мотиваційна або стимулююча функція спрямована на спонукання працівників до підвищення ефективності праці. Розмір заробітної плати повинний у максимальному ступені залежати від кількості та якості праці працівників, а оплата праці має бути побудована таким чином, щоб вона забезпечувала зацікавленість працівників у досягненні необхідних підприємству, організації або установі результатів. Реалізація даної функції досягається правильним вибором систем оплати праці, а також преміальних систем.
Регулювальна (регулююча)	Регулювальна або регулююча функція означає вплив заробітної плати на формування попиту та пропозиції на ринку праці. При наявності дисбалансу між попитом та пропозицією трудових ресурсів у певних галузях та сферах економіки за рахунок встановлення більш високої заробітної плати забезпечується перетікання працівників у ці галузі, сфери та підприємства. А. М. Колот зауважує, що дана функція є проміжною між відтворювальною та мотиваційною. Вона виконує щодо них інтегруючу роль і має на меті досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців [136, с. 77]. Практична реалізація даної функції пов'язана з диференціацією заробітної плати за галузями, групами працівників тощо. Цю функцію називають також ресурсно-озміщувальною [1, с. 96])
Соціальна	Соціальна функція мусить забезпечувати соціальну справедливість в оплаті праці. Це передбачає встановлення однакової заробітної плати за однакову працю, правильну диференціацію заробітної плати у відповідності до кваліфікації, умов праці та досягнутих результатів. Крім того, важливе значення має розподілення доходу між роботодавцем та працівником, хоча часто це розподілення пов'язується з вимірювально-розподільчою функцією (див. нижче). Від правильності, обґрунтованості та зрозумілості встановлення заробітної плати багато в чому залежить сприйняття працівниками справедливості винагороди за їх працю. Інколи соціальна функція трактується як продовження відтворювальної. При цьому мається на увазі можливість отримання працівником набору соціальних благ, у тому числі медичного обслуговування, якісного відпочинку, безбідне існування в пенсійному віці тощо [376])

Продовження таблиці

1	2
Оптимізаційна	Оптимізаційна функція. На думку А.М. Колота, для власника вона виступає як чинник мотивації до вдосконалення технічної бази виробництва, підвищення продуктивності праці та скорочення витрат на заробітну плату в розрахунку на одиницю продукції [136, с. 79]. Крім того, оптимізаційна функція передбачає визначення правильних пропорцій між коштами, які спрямовуються на цілі споживання та накопичення, що має велике значення для підвищення мотивації працівників при одночасному розвитку організації.
Статусна	Статусна функція оплати праці полягає у забезпеченні відповідності між трудовим статусом працівника та статусом, що визначається розміром заробітної плати. Підвищення заробітної плати підвищує соціальний статус працівника, піднімаючи його у своїй соціальній групі
Вимірювально-розподільча (розподільча)	Вимірювально-розподільча або розподільча функція оплати праці дозволяє відобразити міру живої праці при розподілі фондів споживання між найманими працівниками та власниками засобів виробництва. Завдяки заробітній платі визначається індивідуальна частка в фонді споживання кожного учасника виробничого процесу відповідно до його трудового внеску [1, с. 96]
Функція формування платоспроможного попиту населення	Функція формування платоспроможного попиту населення покликана встановлювати раціональні пропорції між потребами та доходами населення, між попитом на товари та потребами в них. Це досягається за рахунок регулювання заробітної плати та забезпечення певної покупної спроможності працюючих

Виділяються й інші функції оплати праці. Прикладом можуть бути виробничо-часткова [305, с. 33] та обліково-виробнича [304] функції, функція визначення соціальних накопичень [402, с. 409] тощо.

Як було показано вище, інколи називаючи функції по-різному, економісти вкладають в них один той самий зміст. Крім того, у тому розумінні, яке надається одним й тим самим функціям різними авторами, вони повністю або частково дублюють одна одну. Це не випадково, оскільки функції оплати праці тісно переплітаються між собою. Наприклад, соціальна функція підкріплює мотиваційну, оскільки без забезпечення відчуття справедливою винагороди складно забезпечити достатню мотивацію працівників до праці. Статусна та соціальна функції також пов'язані і підсилюють одна одну і т. д. З цього приводу А.М. Колот пише: «Основні функції заробітної плати тісно взаємопов'язані і лише за їхньої сукупної

наявності досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них неминуче призводить до кризових явищ в економіці» [136, с. 80].

На реалізацію функцій оплати праці спрямовані принципи її організації. Ці принципи являють собою певні основоположні ідеї, правила, яких слід дотримуватися в практичній роботі для забезпечення виконання функцій оплати праці. Основні принципи оплати праці, а також їх взаємозв'язок з функціями оплати праці можна ілюструвати таким чином (див. рис.).

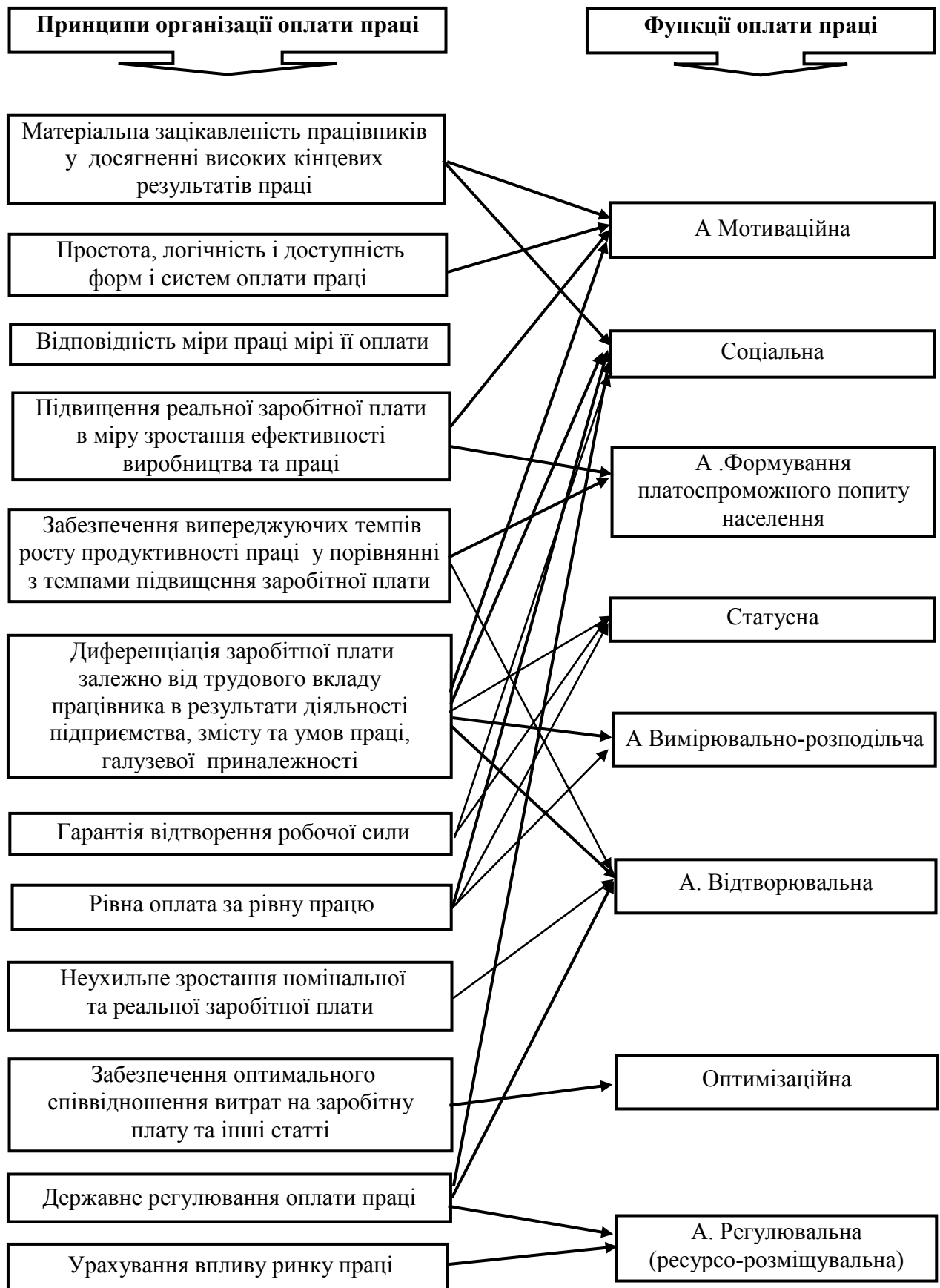


Рис. Взаємозв'язок функцій оплати праці з принципами її організації
(складено автором на основі [1, с. 99; 20, с. 219-220; 304, с. 110]
та власних розробок)

Додаток Е

Визначення поняття „регулювання оплати праці” та його стадії

Найбільш розповсюджені визначення поняття «регулювання оплати праці», а також їх групування за видами регулювання, наведені в табл. Автори частини визначень використовують термін „регулювання заробітної плати”.

Таблиця

Автор, джерело	Визначення
1	2
1. Регулювання оплати праці в цілому	
Кібанов А.Я. та ін. [368, с. 305]	Регулювання заробітної плати – цілеспрямований процес встановлення та змінення заробітної плат, що здійснюється на основі договірного регулювання
Колектив авторів [352, с. 203]	Регулювання заробітної плати – одна з функцій з управління господарським комплексом і ринком праці... Ціль регулювання заробітної плати – досягнення рівня забезпеченості, достатнього для відтворення власної здатності до праці й утримання родини
Яковлєв Р.А. [408]	Під регулюванням заробітної плати розуміється процес внесення за допомогою нормативних актів, які приймаються на відповідних рівнях управління трудовими відносинами між роботодавцями та працівниками змін у рівнях, динаміці, умовах та організації заробітної плати, що забезпечують виконання заробітною платою своїх економічних функцій у прийнятій суспільством моделі життєустрою і сприяють розвитку трудових відносин і економіки в цілому
2. Державне регулювання оплати праці	
Волгін М.О. [304, с. 146]	Державне регулювання заробітної плати - прийняття державою заходів, які перш за все включають: встановлення мінімального розміру оплати праці; гарантованих доплат і виплат, включених до КЗпП РФ; організацію оплати праці в бюджетній сфері; визначення умов оплати праці керівників державних унітарних підприємств та акціонерних товариств з державною участю; індексацію заробітної плати; формування законодавчих основ регулювання заробітної плати
Колектив авторів [351, с. 51]	Державне регулювання оплати праці – здійснення заходів, спрямованих на реалізацію принципу відповідності міри праці та міри її оплати, забезпечення рівної плати за рівну працю. Регулювання заробітної плати здійснюється за допомогою раціонального поділу функцій між державними органами та підприємствами
Колот А.М., Цимбалюк С.О. [70, с. 672]	Державне регулювання заробітної плати — нормотворча діяльність уряду, установлення правил, законів у сфері оплати праці
Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. [156, с. 275]; Тимош І.М. [346, с. 195]; Тульчинський Р.В. [358, с. 34]	Державне регулювання оплати праці є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій в оплаті праці на основі ухвалення певних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади

Продовження таблиці

1	2
2.5. Туаєв П.К. [355]	Державне регулювання заробітної плати заробітної плати полягає в недопущенні ігнорування роботодавцями в гонитві за надприбутками від своєї господарської діяльності законних прав та інтересів тих, хто створює прибуток і сприяє нарощуванню капіталу. З цією метою встановлено систему гарантій з оплати праці, реалізація яких повинна забезпечуватися самою державою
3. Договірне регулювання оплати праці	
Колот А.М., Цимбалюк С.О. [70, с. 672]	Договірне регулювання заробітної плати – один з інструментів соціального партнерства, який являє собою систему, механізм узгодження інтересів роботодавців та найманих працівників, суб'єктів соціально-трудових відносин з приводу оплати праці
Петров А. [257]	Індивідуально-договірне регулювання заробітної плати – це встановлення умов оплати праці в трудовому договорі на рівні «роботодавець – працівник»
Туаєв П.К. [355]	Під договірним регулюванням пропонується розуміти встановлення норм оплати праці за згодою сторін трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин
Туаєв П.К. [355]	Колективно-договірне регулювання заробітної плати – спосіб встановлення певних норм з оплати праці шляхом досягнення консенсусу між роботодавцями (їх представниками) та працівниками (їх представниками), що закріплюються в колективному договорі й (або) соціально-партнерських угодах
4. Локальне регулювання	
Адамчук В.В. [1, с. 96]	Локальні методи регулювання заробітної плати включають всі процедури, механізми та методи організації заробітної плати, які підприємства розробляють самостійно
Бриліантова Н.О. [27, с. 16]	Локальне правове регулювання заробітної плати – це діяльність адміністрації підприємств, об'єднань та їх виробничих одиниць (в межах наданої їм компетенції) щодо встановлення та застосування спільно або за погодженням з профспілковим комітетом, а в ряді випадків за участю трудових колективів локальних правових норм, в яких конкретизуються та доповнюються централізовані правові норми і регулюються умови оплати та матеріального стимулювання праці працівників відповідно до специфіки організації виробництва та праці, економічним можливостям даного підприємства (об'єднання, виробничої одиниці), а також поповнюються окремі прогалини в регулюванні заробітної плати
Козіна, О. В. [132, с. 7]	Під локальним регулюванням заробітної плати розуміється спосіб встановлення та закріплення у формалізованих актах систем та розмірів оплати праці безпосередньо в організації або в індивідуального підприємця
5. Інші види регулювання	
Соболев Е.Н. [333, с. 33]	Важливим напрямком державного регулювання розподільних відносин у сфері праці ... розглядається податкове регулювання. В [84, с. 391] податковим регулюванням називаються заходи непрямого впливу на економіку та соціальні процеси через зміну податків, податкових ставок, податкових пільг, зниження чи підвищення загального рівня оподаткування, відрахувань до бюджету (прим. авт.)

Продовження таблиці

1	2
Федосєєва Ю.О. [373, с. 210]	Фінансове регулювання заробітної плати слід визначити як комплексний і цілеспрямований процес впливу держави та організацій на встановлення базових параметрів заробітної плати з метою забезпечення розширеного відтворення робочої сили за допомогою застосування сукупності форм і методів фінансового впливу стратегічного і тактичного характеру
Шапіро С.О. [392, с. 147-148]	Практика регулювання доходів передбачає ... захист грошових доходів населення від інфляційного знецінення шляхом індексації, тобто збільшення номінальних доходів залежно від зростання цін

Стосовно числа та складу стадій регулювання існують різні думки. Так, автори [369, с. 105], Михалева Є.П. [219] та деякі інші дослідники етапами оперативного регулювання вважають інформаційну підготовку для прийняття рішення; розробку та прийняття рішення; реалізацію рішення та контроль його виконання; інформаційне забезпечення, що дає можливість проводити узгоджені дії всім виконавцям.

Г.В. Осовська та О.А. Осовський процес регулювання поділяють на п'ять етапів, у тому числі: організація «стабілізуючого регулювання» та його зв'язку з функціями планування, організації та контролю; встановлення відхилення результатів діяльності від стандартів; розробка безпосереднього адекватного регулюючого впливу; усунення відхилень; переглядання стандартів [252, с. 443].

Процес регулювання оплати праці, відображений на рис. 1.9 основного тексту дисертації, на нашу думку складається з трьох стадій. Перша – підготовча. Вона, в свою чергу, включає два етапи і починається з виявлення відхилення фактичних параметрів елементів оплати праці від існуючих еталонів. Відхилення можуть бути встановлені в процесі контролю, аналізу, моніторингу діяльності ВНЗ, внаслідок виявлення дії внутрішніх або зовнішніх чинників або з інших причин. Це означатиме необхідність регулювання.

Поява відхилень може означати неспівпадіння фактичного стану об'єкту управління або ходу справ з регламентованими або бажаними, що свідчить про наявність проблеми. Оскільки ВНЗ є відкритою системою проблеми можуть генерувати зміни у зовнішньому середовищі. Так, зменшення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл, що обумовлено складною демографічною

ситуацією, і відповідне скорочення кількості студентів, які навчаються за рахунок фізичних та юридичних осіб, в останні роки призводять до зменшення надходжень до спеціального фонду ВНЗ, є негативним впливом зовнішнього середовища. У зв'язку з цим, може виникнути проблема з фінансуванням витрат на оплату праці, що потребуватиме регулювання фондоутворення.

Але проблеми можуть виникати у зв'язку зі змінами у внутрішньому середовищі. Наприклад, необхідність проведення ремонтів спонукає ВНЗ вишукувати кошти на це, у тому числі і за рахунок скорочення фонду оплати праці. Так само, потребує додаткових коштів зменшення обсягу навчального навантаження науково-педагогічних працівників з метою створення більш сприятливих умов для наукової роботи. Ці проблеми є внутрішніми і можуть вирішуватися шляхом регулювання витрат на оплату праці. Усі ці або інші проблеми на другому етапі регулювання повинні бути усвідомлені та чітко сформульовані.

Друга стадія – аналітична. Вона містить три етапи (з третього по п'ятий за наскрізною нумерацією). Третій етап включає дії зі збору та попереднього аналізу інформації, що необхідна для оцінки важливості виявленої проблеми для організації. На цьому ж етапі визначаються або уточнюються фактичні параметри об'єкту регулювання. Даного етапу, як і інших наступних, може і не бути.

На четвертому етапі на основі отриманої інформації здійснюється оцінка важливості виявленої та сформульованої проблеми, а також визначається ступінь небезпеки, яка породжена нею. Якщо проблема існує, але не є небезпечною для ВНЗ і не вимагає негайного втручання, то може бути прийнято рішення лише про подальше спостереження за розвитком подій.

Наприклад, якщо в результаті аналізу виявлено, що за окремим напрямом підготовки, закріпленим за певним структурним підрозділом ВНЗ (наприклад, інституту), витрати на оплату праці перевищили нормативну величину, внаслідок чого проміжний фінансовий результат за цим напрямом набув від'ємного значення (див. п. 4.3), але при цьому за іншими напрямами підготовки досягнута економія витрат на оплату праці, то стосовно даного відхилення жодні заходи можуть і не вживатися. У випадку ж, коли від'ємне значення має загальний проміжний фінансовий результат по інституту, скоріше

за все необхідно здійснювати заходи, спрямовані на зменшення фонду оплати праці даного інституту.

На цьому етапі також може здійснюватися оцінка економічних наслідків від дії негативних чинників при їх неусуненні. Це дає змогу уточнити інформацію для правильного визначення ступеню небезпеки.

П'ятий етап – прийняття рішення про необхідність регулювання. Воно приймається на основі результатів оцінки проблеми. В окремих випадках на даній стадії збирається і оброблюється додаткова інформація.

У випадку прийняття рішення про необхідність здійснення регулюючого впливу розпочинається стадія безпосереднього регулювання, яка охоплює вісім етапів (з шостого по дванадцятий за наскрізною нумерацією).

На шостому етапі встановлюються точні цілі регулювання та визначається елемент або елементи оплати праці, які підлягають коригуванню. Цілі певним чином обумовлюють і визначення форм регулювання. Ця стадія також може бути відсутньою, наприклад, якщо мова йде про збільшення мінімальної заробітної плати.

На наступному сьомому етапі обирається або визначається новий еталон (декілька еталонів), якщо це потрібно. Це можуть бути, як вже зазначалося, стандарти, норми, нормативи, бажані параметри, правила, приписи тощо. Еталони можуть змінюватися досить часто. Наприклад, нормативна заробітна плата, яка розраховується на основі нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника (див. п. 3.1), є еталоном, що необхідний для регулювання витрат на оплату праці. Оскільки контингент студентів змінюється, цей еталон повинний оновлюватися кожного року. Еталонів може бути декілька, наприклад, одночасно можуть встановлюватися: мінімальні розміри премій за наукові досягнення і бажаний фонд оплати праці науково-педагогічних працівників.

На восьмому етапі здійснюється порівняння фактичних параметрів елементів оплати праці з новими еталонами, якщо останні встановлені. Це дозволяє уточнити завдання регулювання, визначити кількісні показники змінюваних параметрів.

Дев'ятий етап передбачає визначення та (або) встановлення обмежень і розробку варіанта дій або виявлення альтернативних варіантів (якщо вони можливі). Обмеженням може бути, наприклад, розмір фонду оплати праці, який встановлюється при регулюванні витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників. Для доведення величини даного фонду оплати праці ВНЗ до нормативної величини як альтернативні можуть розглядатися варіанти скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників за рахунок підвищення їх середньорічного обсягу навчального навантаження (при цьому також встановлюються певні обмеження) та зменшення трудомісткості навчальної роботи. Останнє також може досягатися різними шляхами.

Ті варіанти, що розглядаються, можуть бути комбінованими. Наприклад, скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників може забезпечуватися підвищенням середньорічного обсягу навчального навантаження викладачів при одночасному зменшенні трудомісткості навчальної роботи. Частина обмежень може бути не пов'язана безпосередньо з елементами оплати праці. Наприклад, найважливішою величиною для ВНЗ є середньорічний обсяг навчального навантаження у розрахунку на одного науково-педагогічного працівника, який не може перевищувати 600 (900) год. на рік. До обмежень можуть відноситися також кількість посадкових місць, фонд часу аудиторій, лабораторій та кабінетів і т. д.

Десятий етап - аналіз вибраних варіантів, в процесі якого для кожного здійснюються розрахунки усіх величин, а також визначається вплив реалізації кожного з них на зміни елементів оплати праці та інших параметрів.

При проведенні аналізу в залежності від цілі регулювання та рівня управління, на якому воно здійснюється (загальнодержавний, галузевий або рівень ВНЗ), розглядаються різні показники. Наприклад, підвищення мінімальної заробітної плати на загальнодержавному рівні передбачає аналіз макроекономічних показників. При коригуванні нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та середньорічного обсягу навчального викладачів необхідно оцінювати зміни витрат на оплату праці (див. п. 5.3), На рівні ВНЗ при встановленні певного

розміру бажаного фонду оплати праці необхідно визначати вплив обраного варіанту на середньорічний обсяг навчального навантаження одного викладача, якість підготовки фахівців, можливості додаткового матеріального заохочення працівників за високі творчі досягнення тощо.

На одинадцятому етапі здійснюється остаточний вибір варіанту змін параметрів оплати праці. При цьому призначаються працівники, що відповідатимуть за відповідні зміни, встановлюються терміни, у разі потреби виділяються необхідні кошти.

Останній – дванадцятий етап полягає у внесенні необхідних змін, коректив або формування нових елементів оплати праці.

Цілком зрозуміло, що така структура процесу регулювання певною мірою є умовною. Для вирішення більшої частини конкретних завдань виконання усіх етапів може не знадобитися.

Стадії та етапи даного процесу виділені за змістом та однорідністю виконуваних процедур. Трудомісткості робіт, виконуваних на різних стадіях та етапах неоднакові. Крім того, в залежності від конкретного вирішуваного завдання різною може бути також і трудомісткість одної і той самої стадії (етапу). Змісти робіт при цьому також можуть мати суттєві відмінності.

Додаток Ж

Особливості мотивації та стимулювання науково-педагогічних працівників

Ж.1. Сутність мотивів, стимулів, мотивації та стимулювання

Автором на основі аналізу сучасних підходів до визначення категорій «мотив», «стимул», «мотивація» та «стимулювання» [193, с. 291-333], а усі розглядувані терміни відображають саме категорії, оскільки вони є загальними фундаментальними поняттями, що відбивають суттєві якості та відносини об'єктів та явищ об'єктивної дійсності, запропоновані такі дефініції.

Мотив слід характеризувати не як процес, причину, реакцію, образ або засіб, а як внутрішню рушійну силу, яка має суб'єктивний психофізіологічний характер і обумовлена необхідністю задовольнити певні потреби, що спонукає працівника до трудової діяльності. Ця рушійна сила може виникнути у людини внаслідок усвідомленого або неусвідомленого бажання у задоволенні своїх потреб.

Стимулами в управлінні слід називати зовнішні спонукання, які створені суб'єктом управління для формування, підсилення або коригування мотивів працівників з метою спрямування їх зусиль на досягнення необхідних для організації завдань. Стимули покликані розвивати мотиви працівників, спрямовувати їх діяльність у напрямку, необхідному для організації. Більше того, вони можуть формувати додаткові мотиви, яких у працівників до цього взагалі не було. В результаті стимулювання як зовнішнього впливу на працівників у них підсилюється або виникає додаткова мотивація. Мотиви працівників є більш постійними, ніж стимули. Останні можуть змінюватися більш швидко, орієнтуючи працівників на найбільш успішне виконання тих завдань, які у даний час для організації є найбільш актуальними. Якщо мотиви, як вважають багато психологів, соціологів та економістів, можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими, то стимули завжди є усвідомленими.

Переважну більшість трактувань сутності мотивації можна звести до двох груп, які репрезентують два аспекти, в яких вона розглядається. У першому мотивація є характеристикою психологічного стану людини, що обумовлений дією різноманітних чинників та особливостями внутрішнього індивідуального психофі-

зіологічного механізму людини. У другому – вона розглядається як одна з функцій менеджменту, яка означає вплив суб'єкта управління на працівників з метою їх активізації, підвищення ефективності їх праці та досягнення цілей організації.

У першому аспекті, коли кажуть, що людині присутня мотивація, що вона мотивована, це означає певний психофізіологічний стан людини, який формується внаслідок наявності у нього індивідуальної сукупності мотивів, обумовлених специфічною сукупністю властивих лише йому потреб, інтересів, прагнень, уподобань та ідеалів, темпераменту та емоцій. У цьому сенсі мотивація являє собою психофізіологічний стан людини, обумовлений дією її внутрішнього індивідуального психофізіологічного механізму, який реагує на потреби, умови життя та праці і формує більшу чи меншу схильність, готовність або прагнення до виконання певних трудових дій, які дають йому змогу задовольнити свої потреби. У другому аспекті мотивація означає вид управлінської діяльності, яка полягає у створенні таких умов та здійсненні такого впливу на людину, за яких вона підсилює свою діяльність (трудова, спортивна, громадська і т. д.).

Основною складовою економічної мотивації є мотивація праці, оскільки саме праця є головним джерелом доходів переважаючих верств населення. Трудова мотивація є одним з різновидом мотивації в цілому. Її слід розуміти як психофізіологічний стан працівника, обумовлений дією його внутрішнього індивідуального психофізіологічного механізму, що формує більшу чи меншу схильність, готовність або прагнення до виконання певних трудових дій, які дають йому змогу задовольнити свої потреби. Інтерпретація інших видів мотивації, що відносяться до певної сфери життя людини (навчальна, політична, спортивна тощо), також має базуватися на загальному визначенні мотивації.

Серед двох основних аспектів мотивації провідну роль має перший. Це пояснюється тим, що він розкриває сутність мотивації, її природу. Розгляд мотивації у другому аспекті (як функції управління), дає змогу визначити, як можна впливати на мотивацію людей для їх спонукання до здійснення бажаних дій. Тут мотивація характеризується як управлінська діяльність, спрямована на активізацію працівників у певній сфері відповідно до визначених цілей організації.

Трудова мотивація як функція управління реалізується, головним чином, за допомогою стимулювання праці. Його слід розглядати як цілеспрямований вплив на працівника, точніше – його мотиваційну структуру, з метою коригування його дій у сфері трудовій діяльності. Систему стимулювання являє собою складну систему, що включає сукупність стимулів, підсистеми підтримки прийняття рішень, організаційних та адміністративних процедур, використовуваних технічних засобів тощо, яка дозволяє цілеспрямовано впливати на мотиваційну структуру працівника, узгоджуючи інтереси працівників з цілями та завданнями організації.

Система стимулювання є підсистемою системи мотивації праці. В свою чергу, система мотивації є складовим елементом системи управління персоналом. Остання входить як складова до системи управління організацією в цілому.

Ж. 2. Особливості мотивації працівників, зайнятих інтелектуальною діяльністю

Питання щодо особливостей мотивації високорозвинутих працівників, які зайняті інтелектуальною діяльністю є дискусійним. Наприклад, А. М. Колот стверджує: «Що вища якість робочої сили, досконаліші соціально-трудова відносини, то меншою є потреба у стимулюванні як засобі керування людьми, то більше члени організації, причому без зовнішнього впливу, виявляють заінтересованість справами організації, її цілями» [136, с. 15]. Разом з тим, з цього приводу існують і прямо протилежні думки. Так, А. В. Карпов вважає, що «чим складнішою та інтелектуально насиченою є діяльність, тим більшу роль в її організації відіграють мотиваційні процеси та фактори, тим повніше і різноманітніше вони в ній виявляються» [118, с. 471]. Напевно слід погодитися з останнім твердженням, оскільки «тонка» інтелектуальна, творча праця багато в чому залежить від настрою, внутрішнього стану та бажання працівника досягти позитивного результату. Тому «підключення» внутрішнього індивідуального психофізіологічного механізму людини як додаткового ресурсу для активізації її діяльності в ряді випадків може стати вирішальним моментом. При цьому важливе значення можуть відігравати як внутрішні мотиви, так і зовнішні стимули.

Слід також зазначити, що всебічно розвинені працівники, а саме такими є науково-педагогічні працівники, можуть концентруватися на вирішенні наукових та інших питань і розв'язанні певних завдань, не дуже переймаючись проблемами своїх організацій. Інколи питання, що приваблюють викладачів ВНЗ, можуть бути зовсім не пов'язаними з їхньою професійною діяльністю. У такому випадку їх може цікавити лише заробітна плата, яка є джерелом, що забезпечує існування викладача та покриває витрати, пов'язані із заняттям улюбленою справою. Це також підкреслює необхідність знаходження дієвих мотивів і стимулів трудової діяльності.

Слід визнати, що викладачам, зайнятим творчою працею, значно більшою мірою, ніж працівникам інших професій, присутні творчі мотиви. Це обумовлено специфікою професії, яка передбачає постійний пошук нових знань, навчання, самовдосконалення. В процесі творчого пошуку реалізується потенційні можливості викладача, що обумовлює його самовираження та самоствердження. Досить часто складність, зміст, теоретична та практична значущість завдання, над яким працює викладач, перевищує матеріальну винагороду за іншу альтернативну роботу.

Творчі мотиви пов'язані з потребами викладачів ВНЗ у самовираженні та самореалізації. Привабливим є сам процес праці, який дозволяє викладачам бути творцем, реалізувати свій науковий та духовний потенціал, проявити своє «Я», відчувати свою значущість, свою причетність до світу творчості, світу важливого тощо. Підвищення складності та масштабу розв'язуваних завдань, реальна потреба в їхньому вирішенні, зацікавленість у цьому підприємств, організацій та установ регіону або галузі суттєво збільшує значущість творчих стимулів.

Ж.3. Результатів анкетувань науково-педагогічних працівників, проведених у деяких ВНЗ України та Росії

Аналіз результатів анкетувань, проведених у деяких ВНЗ України та Росії, а також аналіз діючих систем стимулювання дозволяє зробити такі висновки. Дати конкретні, чіткі та однозначні рекомендації для створення дієвої мотивації викладачів вищої школи досить складно. Це підтверджується результатами

визначення пріоритетів у мотивах і ціннісних орієнтаціях науково-педагогічних працівників, яке, як правило, здійснюється шляхом анкетування.

Так, починаючи з 1999 року, в Омському державному університеті Росії з метою визначення мотиваційних комплексів викладачів було проведено ряд опитувань. В опитуванні брали участь одні й ті ж самі викладачі університету. Результати опитувань дозволили встановити, що мотиваційне ядро науково-педагогічних працівників включає три рівня (див. табл. Ж. 3.1).

У 2001 році були проведені повторні опитування, але при цьому були охоплені викладачі одинадцяти університетів м. Омська. Як видно з наведеної таблиці, усі результати відрізняються. Особливо це стосується результатів, отриманих у різні роки при опитуванні різних науково-педагогічних працівників. Після опублікування результатів опитування в Омську за такою ж методикою було проведено ряд опитувань в українських ВНЗ. Так, у 2007 році Інститутом підприємництва «Стратегія» у Жовтих Водах були проведені соціологічні дослідження мотивів науково-педагогічних працівників [13]. Трохи пізніше подібні опитування були проведені і в Сімферополі [160]. Їх результати наведені в табл. Ж. 3.2.

Не вдаючись до детального аналізу отриманої інформації відзначимо два моменти. По-перше, суттєві відмінності результатів досліджень пояснюються особливістю соціально-економічної обстановки, що склалася на момент опитувань. Останні були проведені у різних країнах, у різних ВНЗ, у різний час. Безперечно різний склад респондентів, зміни в їхніх уподобаннях, що зумовлені різним часом проведення опитувань, вплинули на результати.

По-друге, відповіді та висновки за результатами опитувань багато в чому залежать від характеру питань. Наприклад, методика К. Замфір в модифікації А. Реана, яка в країнах пострадянського простору отримала широке розповсюдження для діагностики мотивації професійно-педагогічної діяльності, передбачає кількісну оцінку таких мотивів: грошовий заробіток; прагнення до просування по роботі; прагнення уникнути критики з боку керівника або колег; прагнення уникнути можливих покарань або неприємностей; потреба в досягненні соціального престижу та пошани з боку інших; задоволення від самого процесу

Структура мотиваційного ядра науково-педагогічних працівників

ВНЗ м. Омськ (Росія) за результатами досліджень

Омського державного університету (ОДУ) у 1999-2001 роках*

Рівень мотивів у мотиваційному ядрі	Опитування 1999 року в ОДУ		Опитування 2001 року, проведене в одинадцяти ВНЗ м. Омська
	Мотиви в момент вибору професії	Мотиви в момент опитування	
I (визначальний)	1. Можливість самореалізації 2. Престижна професія 3. Інтерес до предмету, що викладається	1. Можливість самореалізації 2. Розумова праця** 3. Інтерес до предмету, що викладається	1. Престижність професії 2. Можливість займатися науковою діяльністю 3. Пізнавальний інтерес до предметів 4. Здійснення самореалізації
II	1. Можливість займатися науковою діяльністю 2. Подобається спілкування у творчому колективі 3. Незалежність праці від зовнішніх чинників 4. Розумова праця	1. Можливість займатися науковою діяльністю 2. Подобається спілкування в творчому колективі 3. Подобається працювати зі студентами 4. Матеріальні вигоди**	1. Наявність педагогічних здібностей 2. Розумовий характер праці 3. Намагання передати знання іншим
III	1. Подобається працювати зі студентами 2. Прагнення передати свої знання іншим 3. Наявність педагогічних здібностей 4. Матеріальні вигоди	1. Розумова праця** 2. Незалежність праці від зовнішніх чинників 3. Прагнення передати свої знання іншим 4. Престижна професія 5. Наявність педагогіч- них здібностей 6. Матеріальні вигоди**	1. Задоволеність від праці зі студентами 2. Задоволеність від спілкування у творчому колективі 3. Незалежність праці від зовнішніх чинників, наприклад, від матеріальної вигоди

* Складено автором за [32; 67]

** Попадання мотивів «розумова праця» і «матеріальні вигоди» одночасно в різні групи автори пояснюють тим, що «для різних людей значущість одних і тих самих мотивів неоднакова». Тому для одних викладачів мотив «розумова праця» є визначальним, а для інших він менш значимий. Те саме стосується мотиву «матеріальні вигоди» (більш докладно див. 32, с. 134-135)]

Ієрархія мотивів науково-педагогічних працівників ВНЗ України
(за результатами опитування викладачів у Жовтих Водах і Сімферополі)*

Мотив	Частка респондентів, що назвали даний мотив, %	
	Жовті Води	Сімферополь
1. Зацікавленість у дисципліні, яка викладається	80	24
2. Подобається робота зі студентами	70	33
3. Бажання передати свої знання іншим	63	21
4. Наявність педагогічних здібностей	59	21
5. Розумовий характер науково-педагогічної праці	52	14
6. Подобається спілкування у творчому колективі	50	14
7. Можливість самореалізації	42	42
8. Можливість займатися науковою роботою	37	18
9. Престижна професія	24	12
10. Праця науково-педагогічних працівників може матеріально забезпечити	11	19
11. Незалежність від зовнішніх факторів	Це питання в анкеті відсутнє	14

* Складено автором за [16] і [151]

та результату роботи; можливість якнайповнішої самореалізації саме в даній діяльності [213]. Респонденти, як правило, обирають відповіді з числа тих, які наведені в анкетах. Це може збіднювати і навіть спотворювати отримувані результати. На наш погляд, для поглиблення аналізу доцільними було б введення питань щодо можливості альтернативної діяльності викладачів. Це можуть бути питання про те, чи змінили б вони роботу у ВНЗ на більш оплачувану, якщо була б така можливість; що важливіше: більша заробітна плата при одночасному ризику втрати роботи або менша заробітна плата та стабільність. При цьому цікаво було б виявити, яка частка викладачів має реальну можливість знайти більш оплачувану роботу і чому вони не роблять цього, яка сума прибавки заробітної плати є достатньою для зміни роботи на іншу, в тому числі з нетворчим характером і т. д.

Слід також деталізувати деякі питання. Наприклад, крім питання про те, чи подобається науково-педагогічним працівникам викладацька діяльність, доцільно було б в'яснити, чим саме вона подобається, а також які негативні моменти в ній присутні. Хоча необхідно відзначити, що це питання певним чином пов'язано з питанням про чинники та мотиви викладацької діяльності, які попали до анкети

(більш докладно див. [32, с. 135]). Крім того, в анкетах відсутнє питання про відчуття своєї значущості, яке властиво науково-педагогічним працівникам.

По-третє, при проведенні опитувань необхідно враховувати вік респондентів та їхню стать. Анкетування доцільно проводити за різними віковими групами викладачів окремо для чоловіків і жінок. Викладачі зрілого та похилого віку з поглядами, що сформувалися ще за часів Радянського Союзу, в більшій мірі орієнтовані на моральні аспекти викладацької діяльності. Для молодих викладачів у набагато більшій мірі характерний прагматизм. Крім того, молодим та зрілим викладачам важливо мати певні перспективи для подальшого кар'єрного зростання.

По-четверте, при проведенні соціологічних досліджень необхідно обов'язково враховувати значно більшу соціальну захищеність та соціальні гарантії працівників бюджетної сфери у порівнянні з працівниками інших галузей. До соціально-економічних переваг роботи у вищій освіті слід відносити:

- стабільність (незважаючи на відносно невеликий розмір заробітної плати у порівнянні зі складністю праці, що виконується, заробітна плата є стабільною);
- можливість додаткового заробітку (більшість науково-педагогічних працівників працюють за сумісництвом, інколи в декількох ВНЗ одночасно);
- надання двомісячної оплачуваної відпустки в літній період, можливість отримання її у бажаний період;
- більший у порівнянні з працівниками іншими галузей розмір пенсій;
- відносно вільний режим роботи, у формуванні якого викладачі можуть брати участь (встановлення сприятливого розкладу занять і визначення бібліотечних днів; більш просте вирішення проблем, пов'язаних з необхідністю відвідувати лікарні або забирати дітей з дитячих садків і шкіл у визначений час і т. п.);
- можливість самостійного планування структури та обсягів частини видів робіт, а також свого робочого та вільного часу (викладачі можуть передбачати обсяги наукової, методичної й інших видів робіт, визначати і змінювати час виконання своєї позааудиторної роботи, виконувати частину робіт вдома тощо);
- можливість вільного вибору методів та засобів навчання в межах затверджених навчальних планів.

Усі наведені переваги праці у ВНЗ повинні знайти своє відображення в анкетах. Це пов'язано з тим, що вони є певною компенсацією невеликих заробітків науково-педагогічних працівників і можуть суттєво вплинути на їх мотиви. Особливо це стосується жінок, які мають дітей.

Метою запропонованої деталізації мотивів та ціннісної орієнтації науково-педагогічних працівників є виявлення типових груп викладачів, яким присутні однакові або дуже схожі мотиваційні ядра. Причому ці групи повинні визначатися у кожному окремому ВНЗ, оскільки мотиви різних викладачів залежать не тільки від особливостей професії. Важливе значення має зовнішнє середовище, традиції навчального закладу та соціально-економічна ситуація в місті, в якому розташований ВНЗ тощо. Для кожної групи науково-педагогічних працівників необхідно підібрати свій комплекс стимулів, який би підсилив мотиваційний вплив на їх діяльність.

Одним із спрощених варіантів формування груп викладачів може бути їх поділення за посадами. Подібним чином виявлялися мотиви, що впливають на якість діяльності викладачів ВНЗ російського міста Архангельськ [350, с. 8-9]. При цьому 242 науково-педагогічних працівників були поділені на дві групи. Перша – завідувачі кафедрами та професори, друга – асистенти, старші викладачі та доценти.

За результатами анкетування було визначено, що для обох груп викладачів провідним мотивом є матеріальна винагорода. Але для завідувачів кафедрами та професорів психологічна складова мотивації (розкриття здібностей, задоволення честоловства) й її соціальна складова (відношення до особливостей та умов праці, взаємовідносини з колегами, відношення до керівництва, у тому числі до стилю керівництва) лише трохи поступаються провідному мотиву. Для асистентів, старших викладачів і доцентів розрив між матеріальною та іншими складовими мотивації виявився більш значущим [350, с. 9].

Таке групування викладачів за посадами, на наш погляд, виглядає не дуже обґрунтованим, оскільки, доценти включені до групи викладачів без вчених звань та наукових ступенів, заробітна плата яких є значно меншою. Більш логічним було б поділення науково-педагогічних працівників за посадами та розмірами заробітної плати або хоча б на таких, що мають вчені звання та

наукові ступені, та таких, що їх не мають. Але головне те, що для мотиваційного ядра науково-педагогічного працівника його посада та наявність вченого звання і наукового ступеня самі по собі не є визначальними.

Логічним також уявляється групування науково-педагогічних працівників за віком. Дослідження мотивації викладачів в залежності від віку та стажу було проведено у Тверському державному університеті (Росія) [344, с. 83-84]. При цьому були виділені три групи. У першу увійшли викладачі віком до 30 років, що мають стаж менше 10 років; у другу – віком від 30 до 40 років зі стажем від 10 до 25 років; у третю – віком більше 40 років і стажем, що перевищує 25 років. Структура мотиваційної сфери у них виявилася різною.

Так, у науково-педагогічних працівників віком до 30 років переважають такі мотиви, як матеріальна вигода; підвищення на посаді; здобуття наукового ступеню; бажання бути на висоті, серед лідерів колективу, отримання подяки за наказом; бажання бути визнаним студентами і мати у них довіру; отримати схвалення колег. Для викладачів віком від 30 до 40 років найбільш привабливим є бажання бути висококваліфікованими педагогами; поглиблення знань у своїй галузі; цікавість до науки, яка викладається; бажання отримати інтелектуальне задоволення; намагання принести людям більше користі. Викладачі віком після 40 років, віддають перевагу намаганням принести людям більше користі; звичці виконувати будь-яку справу добре; бажанням допомогти студентам стати справжніми людьми; відповідальності перед самим собою, своєю совістю; інтересу до творчого пошуку; бажання привити студентам цікавість до науки.

Результати виконаних досліджень виявили, що з віком у науково-педагогічних працівників утилітарні мотиви замінюються професійними та пізнавальними. При збільшенні стажу роботи зменшується значущість того, що праця є незалежною від зовнішніх чинників, що пов'язано зі зростанням важності самоконтролю. Крім того, падає значення мотиву «можливість самореалізації».

Велике значення має здобуття наукового ступеню і вченого звання. При цьому послаблюється бажання передати свої знання іншим, що зумовлено намаганням займатися науковими дослідженнями, а не педагогічною діяльністю [344, с. 85].

Зрозуміло, що ці висновки можна брати до уваги лише як приклад диференціації уподобань науково-педагогічних працівників. Наведені результати практичних досліджень підтверджують, що у різних груп викладачів мотиваційна сфера має суттєві відмінності. Крім того, вона змінюється у просторі та часі під впливом дії цілої низки чинників.

Слід підкреслити доцільність і корисність проведення анкетувань з метою виявлення уподобань та проблем науково-педагогічних працівників. Це дозволяє визначати напрями удосконалення існуючих систем стимулювання та своєчасно вносити в них необхідні корективи. Для цього такі анкетування повинні бути постійними. Зрозуміло, що їх слід проводити також у разі суттєвих змін зовнішнього або внутрішнього середовища ВНЗ.

Крім виявлення мотивів, притаманних окремим групам науково-педагогічних працівників, може вирішуватися й інша задача, яка також має велике практичне значення. Вона полягає у визначенні груп викладачів, у яких мотиваційні ядра є ідентичними. Така робота, на нашу думку, може бути виконана із застосуванням методу розпізнавання образів. При цьому в одній групі (кластері) можуть опинитися викладачі різні за віком і статтю, з різними науковими ступенями та вченими званнями або без них, які мають різний стаж роботи. Визначення груп викладачів з ідентичними мотиваційними ядрами, встановлення кількості таких груп, а також чисельності та складу кожної групи, мають дати змогу підібрати систему відповідних стимулів, які були б дієвими і у максимальному ступені охопили б увесь колектив. Кожний працівник при цьому повинний бачити «свої» стимули, які є привабливими саме для нього, а робота яка б забезпечувала досягнення бажаного результату, уявлялася б цілком реальною.

Ж.4. Особливості рейтингу науково-педагогічних працівників на основі їх оцінки іншими викладачами та студентами

В економічній літературі зустрічаються пропозиції визначення рейтингу викладачів ВНЗ з урахуванням оцінок їх особистих і професійних якостей та діяльності іншими викладачами і студентами. Так, Т. С. Маліков інтуїтивну

оцінку студентами й викладачами вважає однією з пріоритетних складових рейтингу науково-педагогічних працівників [203, с. 54].

Безумовно оцінка студентів і колег може дати корисну інформацію для роздумів і визначення напрямів коригування викладачами своєї поведінки та діяльності. Але до такої оцінки слід відноситися дуже обережно. Так, студенти часто просто не в змозі визначити й оцінити наукові або методичні досягнення своїх викладачів. Більше того, їм складно навіть правильно оцінити професійну підготовку викладачів. Студентам подобаються молоді, сучасні, комунікативні викладачі, а також ті, хто розповідає про цікаві речі. Але цікаві гіпотези, факти, випадки можуть мати тільки опосередковане відношення до розглядуваних на заняттях питань, а ознайомлення студентів з ними може робитися на шкоду основному навчальному матеріалу. Оскільки більшості студентів не подобається, коли їх заставляють зачувати нецікавий та скучний, як їм здається в даний момент, складний, «сухий» навчальний матеріал, то в таких рейтингах можуть програти вимогливі викладачі, які намагаються сумлінно виконувати свої професійні обов'язки.

Дуже обережно необхідно підходити і до рейтингів, що спираються на оцінки інших викладачів. Вони є конкурентами і можуть навмисно або підсвідомо занижити досягнення своїх колег, що також спотворюватиме загальний рейтинг. Крім того, як правило, і студентам і викладачам притаманні певні симпатії й антипатії, що мають суто суб'єктивний характер. Це також відбиватиметься на рейтингу.

Стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників на базі рейтингових оцінок на наш погляд, є недостатнім. Це пов'язано, по меншій мірі, з двома моментами. По-перше, за наявністю явних лідерів, перемога яких майже не визиває сумнівів (досвідчених, працездатних і активно діючих науково-педагогічних працівників, що мають суттєві досягнення і постійно нарощують їх), рейтингова оцінка для викладачів, які поступаються лідерам і постійно займають місця в таблицях нижче них, може втратити свою значимість.

По-друге, необхідно враховувати схильність науково-педагогічних працівників до певного виду робіт. Це ілюструється дослідженнями, проведеними А. В. Барабанщиковим на початку 1980-х років. На той час чисельність викла-

дачів, які більшою мірою орієнтувалися на педагогічну діяльність, становила приблизно 40 %. Перевагу дослідницькій діяльності надавали 20 % викладачів, Решта мали однакову вираженість педагогічної та наукової спрямованості [10].

Тут слід зауважити, що схильність до певного виду роботи багато в чому пов'язана з можливістю нею займатися. У цей час у різних ВНЗ, а тим більше у ВНЗ різних міст України, питома вага викладачів, які орієнтовані на виконання навчальної та наукової роботи, є неоднаковою. Наприклад, у науково-культурних центрах (Київ, Харків, Дніпропетровськ, Львів, Одеса) можна очікувати, що науковій роботі викладачі приділяють більше уваги, ніж в інших містах. Це пов'язано з тим, що у великих містах розташовані відомі ВНЗ і великі науково-дослідні установи, в яких склалися визнані потужні наукові школи, що очолюються видатними вченими. Тут існує набагато більше можливостей для отримання необхідних консультацій, ознайомлення з новою літературою, частіше проводяться різноманітні наукові заходи (конференції, симпозіуми, семінари, виставки) тощо.

Ж. 5. Принципи ефективної системи стимулювання працівників ВНЗ

Правильне встановлення принципів ефективної системи стимулювання працівників ВНЗ та їх практичне втілення при формуванні даної системи багато в чому визначає ефективність останньої. І хоча дане питання не є новим, на ньому слід зупинитися окремо, оскільки з приводу принципів також існують різні думки і не усі запропоновані системи принципів можна вважати вдалими.

Так, в монографії «Теоретичні та практичні основи мотивації та стимулювання праці професорсько-викладацького складу вищої школи в сучасних умовах» запропоновані принципи, які мають бути покладені в основу створення системи матеріального стимулювання праці викладачів ВНЗ. До них належать:

- принцип активного діяча (стимулювання особисто орієнтованого професійного ставлення викладача як суб'єкта діяльності);
- принцип соціальної справедливості (більш компетентний, більш кваліфікований, ініціативний викладач, який якісно, творчо та результативно виконує свої посадові обов'язки, повинний отримувати більшу заробітну плату);

- принцип адекватності методів стимулювання стадії професійного становлення викладача рівню відповідальності перед замовником, яку викладач бере на себе;
- принцип професійної ідентифікації (стимулювання повинно допомогти викладачу усвідомити й оцінити ті достоїнства, які надає йому робота саме у даному колективі, а також направити трудову діяльність кожного працівника на реалізацію поставлених цілей, значущих для колективу в цілому);
- принцип відкритості (ускладнення праці у ВНЗ, її інформатизація та комп'ютеризація, які підвищують вимоги до викладачів, обумовлюють необхідність наочної демонстрації дієвості використовуваних форм і методів стимулювання професійного та творчого зростання викладачів);
- принцип взаємовигоди (поділення результату праці викладача на дві взаємопов'язані частини: результат виконання завдання, значущий для ВНЗ у цілому, і результат, значущий, зокрема, для викладача. Визначення взаємозв'язку між цими результатами праці має важливе значення для розвитку мотивації);
- принцип статусної самореалізації (статус викладача дозволяє людині відчувати свою значимість у суспільстві, оцінюватися по достоїнству свого вкладу не тільки тими, хто здобуває знання, але й своїми колегами та державою);
- принцип комплексно диференційованого підходу до оцінки професійної кваліфікації викладача під час атестації [344, с. 78-79].

Не зупиняючись на неточностях (принцип відкритості, який проголошує наочність, точніше назвати принципом наочності; принцип взаємовигоди краще трактувати як встановлення такого положення, при якому діяльність та її результати, необхідні ВНЗ, повинні бути вигідними кожному викладачу; стимулювання може здійснюватися і поза атестацією викладача тощо), відзначимо, що ці принципи є недостатніми. Для того, щоб вони дійсно були цільною системою, їх, по-перше, необхідно уточнити, що, на нашу думку, має другорядне значення, а, по-друге, і це – головне, доповнити. Доцільно звернутися до «традиційних» принципів, на яких рекомендується будувати системи стимулювання працівників, незалежно від того, про яку саме діяльність йдеться, для якої галузі, підприємства чи установи вона

створюється, які особливості має праця працівників. Досить вдало загальні принципи сформульовані С. О. Шапіро. Він виділив шість таких основних принципів:

- доступність (умови стимулювання мусять бути зрозумілими та демократичними);
- відчутність (при встановленні нижнього порогу стимулу слід враховувати поріг стимулу, який у різних колективах суттєво відрізняється);
- поступовість (матеріальна винагорода повинна підвищуватися поступово, оскільки різке завищення її розміру призведе до формування очікування підвищеної винагороди й появи нового нижнього порогу стимулу, який би влаштовував працівника);
- мінімізація розриву у часі між результатом праці та його оплатою. Дотримання цього принципу дозволяє понизити рівень винагороди, оскільки діє принцип «Краще менше, але швидше». Часті винагороди, що з'являються одразу після отримання належних результатів праці С.О. Шапіро вважає сильним мотиваційним чинником;
- поєднання моральних і матеріальних стимулів. Цей принцип для викладачів ВНЗ має особливе значення, що обумовлено їх складним мотиваційним ядром;
- поєднання позитивних і негативних стимулів [392, с. 136-137].

Іноді останній принцип інтерпретується як принцип заохочуваності, який означає кількісне перевищення заохочень над покараннями (див., наприклад, [320]). Але він, на нашу думку, не має великого значення. По-перше, як відзначає сам С. О. Шапіро, в економічно розвинених країнах переважає перехід від негативних стимулів (страх перед втратою роботи, голодом, штрафами) до позитивних (преміюванню, виплаті винагород), а по-друге, для працівників ВНЗ не характерні різного роду порушення, що робить покарання виключенням з правил.

Крім того, в економічній літературі часто зустрічаються такі принципи як об'єктивність і змагальність, які, на наш погляд, повинні реалізовуватися в обов'язковому порядку. При цьому об'єктивність трактується як адекватність результатів і винагороди, а також як мінімізація суб'єктивної думки керівника [320]. Принцип змагальності є важливим у зв'язку з тим, що працівники прагнуть до чесної бороть-

би [320]. Слід додати, що взагалі, коли винагороди здобуваються у боротьбі, стимули набувають додаткової сили. Це пояснюється тим, що, наприклад, премія, яка отримана за результатами рейтингу чи у якомусь конкурсі, доповнюється досить суттєвим моральним стимулом, що для викладачів має особливе значення.

На наш погляд, для створення у ВНЗ ефективної системи стимулювання вона, крім наведених, повинна спиратися також на такі принципи:

- принцип комплексності, який передбачає охоплення усіх сфер діяльності ВНЗ, усіх напрямів їх роботи;
- принцип масовості, тобто охоплення стимулюванням максимальної кількості працівників ВНЗ, кожний з яких повинний бачити «свої» цілі та можливості;
- принцип ієрархічності, який означає виділення найбільш важливих для ВНЗ напрямів діяльності, ранжирування відповідних показників та орієнтацію працівників на досягнення результатів за цими найбільш значущими напрямками;
- принцип вимірювання та оцінки результатів діяльності працівників і структурних підрозділів ВНЗ. Він полягає у встановленні системи критеріїв, показників, індикаторів оцінювання й умов стимулювання, які дозволятимуть вимірювати та оцінювати діяльність працівників і структурних підрозділів ВНЗ, а також визначати вид винагороди та розраховувати її величину;
- принцип поєднання індивідуального та групового стимулювання, згідно з яким кожний працівник має можливість отримати винагороду і за свої особисті досягнення, і за досягнення структурного підрозділу, в якому він працює. При цьому важливо встановлювати правильні співвідношення між ними;
- принцип ефективності, який полягає в тому, що переваги, які забезпечуються системою стимулювання, повинні перевищувати витрати ВНЗ на її створення та функціонування;
- принцип плановості, який означає, що робота щодо стимулювання працівників та структурних підрозділів ВНЗ має ретельно плануватися.
- принцип врахування фінансового забезпечення. При недостатності або відсутності умов преміювання розмір винагороди може бути знижений або вона взагалі не здійснюється.

Додаток 3

Зведений кошторис витрат кафедри для регулювання витрат в системі «заходи-витрати»

Групи розділів плану роботи кафедри	Витрати на заходи			Сумарні витрати
	першого рівня	другого рівня	третього рівня	
1. Навчальна робота				
2. Наукова робота				
3. Методична робота				
4. Виховна робота				
5. Організаційна робота				
6. Інші заходи				
Разом				

Додаток И

Приклад розподілу трудомісткості навчальної роботи між окремими напрямами підготовки

Як приклад розглянемо розподіл трудомісткості навчальної роботи за дисципліною «Теоретична механіка», яка вивчається на I курсі у другому семестрі студентами трьох напрямів підготовки:

- 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка»;
- 6.050504 «Зварювання»;
- 6.050702 «Електромеханіка».

Кількість академічних груп і число студентів в кожній наведені в табл. И. 1.

Таблиця И. 1

Кількість академічних груп і число студентів, які навчаються
за напрямами підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка»,
6.050504 «Зварювання», 6.050702 «Електромеханіка»

Показник	Напрямы підготовки			
	6.051201 «Суднобудування та океанотехніка»		6.050504 «Зварювання»	6.050702 «Електромеханіка»
1. Кількість академічних груп	2		1	1
2. Шифри академічних груп	1111	1112	1121	1371
3. Кількість студентів в академічній групі	25	24	14	13

Розподіляється трудомісткість навчальної роботи, яка проводиться одночасно зі студентами різних напрямів підготовки. Це читання лекцій і проведення практичних занять. Інші види навчальної роботи проводяться зі студентами кожного напрямку підготовки окремо.

Для прослуховування лекційного матеріалу за даною навчальною дисципліною передбачено 36 год. На проведення практичних занять виділено 18 год.

Шифри академічних груп означають, що студенти цих груп навчаються на першому курсі (перша одиниця) і відносяться до таких напрямів підготовки (дві наступні цифри):

- 11 «Суднобудування та океанотехніка»;
- 12 «Зварювання»;
- 13 «Електромеханіка».

Остання цифра відображає порядковий номер академічної групи розгляданого напрямку підготовки (за напрямом підготовки «Кораблі та океанотехніка» навчаються дві академічні групи студентів, на інших – по одній групі).

Лекції читаються потоку, до якого включені студенти усіх чотирьох академічних груп. Практичні заняття проводяться з трьома навчальними групами: окремо з кожною академічною групою студентів, що навчаються за напрямом підготовки 6.051201 «Суднобудування та океанотехніка», і з однією зведеною групою, до якої увійшли дві нечисельні академічні студентів, що навчаються за напрямами підготовки, 6.050504 «Зварювання» і 6.050702 «Електромеханіка».

Таким чином, чисельність лекційного потоку становить 76 осіб. Практичні заняття проводяться з навчальними групами, кількість студентів в них становить 25 і 24 особи (студенти, що навчаються за напрямом «Суднобудування та океанотехніка») та 27 осіб (зведена група, до складу якої увійшли студенти, що навчаються за напрямами підготовки «Зварювання» і «Електромеханіка»).

Принципові схеми розподілення трудомісткості лекційних і практичних занять, що проводяться зі студентами декількох напрямів підготовки, за трьома можливими варіантами (пропорційно числу напрямів підготовки, кількості академічних груп, чисельності студентів) і визначення загальної трудомісткості аудиторної роботи за кожним напрямом підготовки можуть бути представлені таким чином (рис. И. 1 – И. 3).

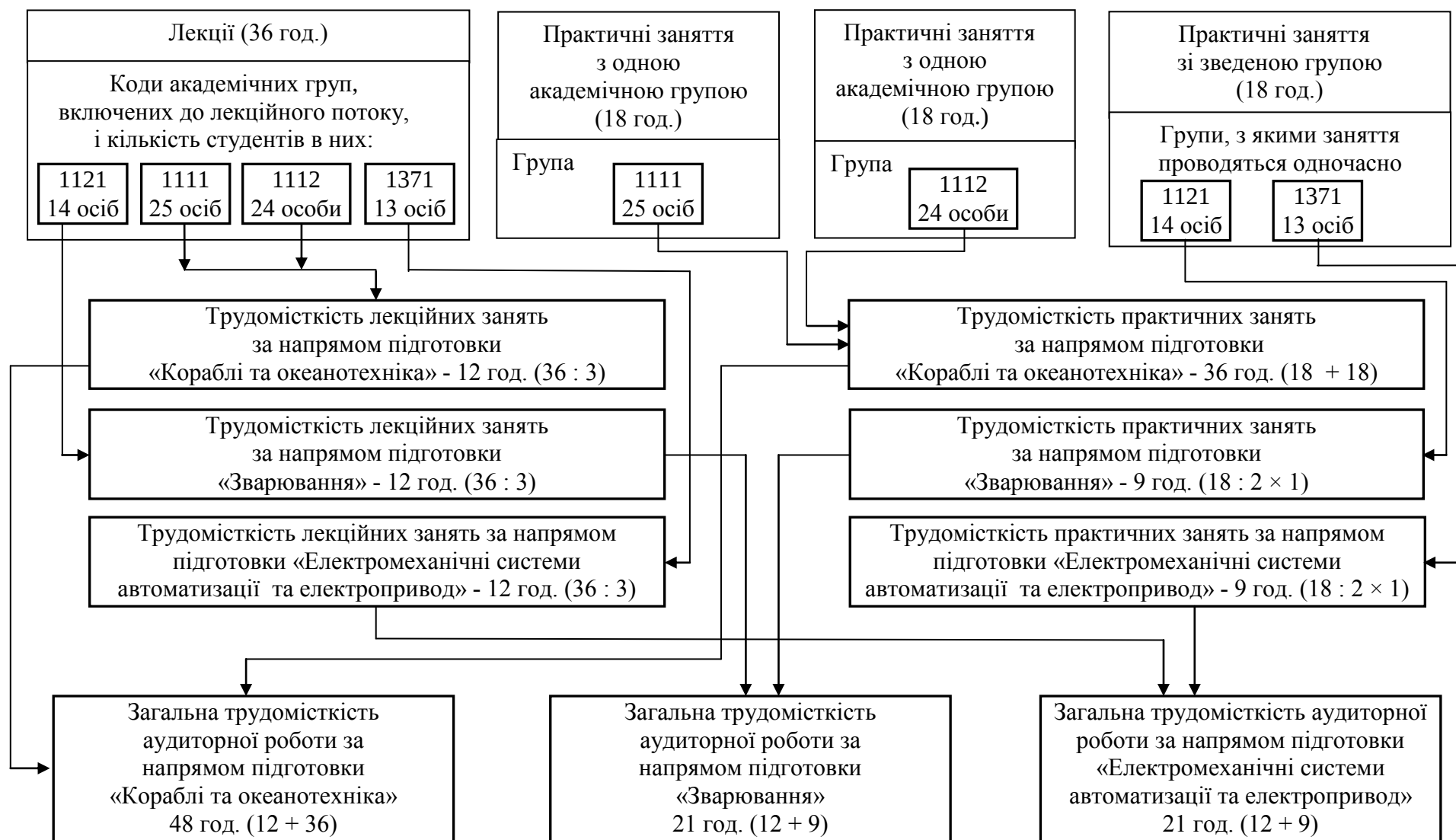


Рис. И. 1. Розподіл трудовістісті лекційних і практичних занять за дисципліною «Теоретична механіка», що вивчається на I курсі у другому семестрі, пропорційно числу напрямів підготовки (кількість напрямів - 3)

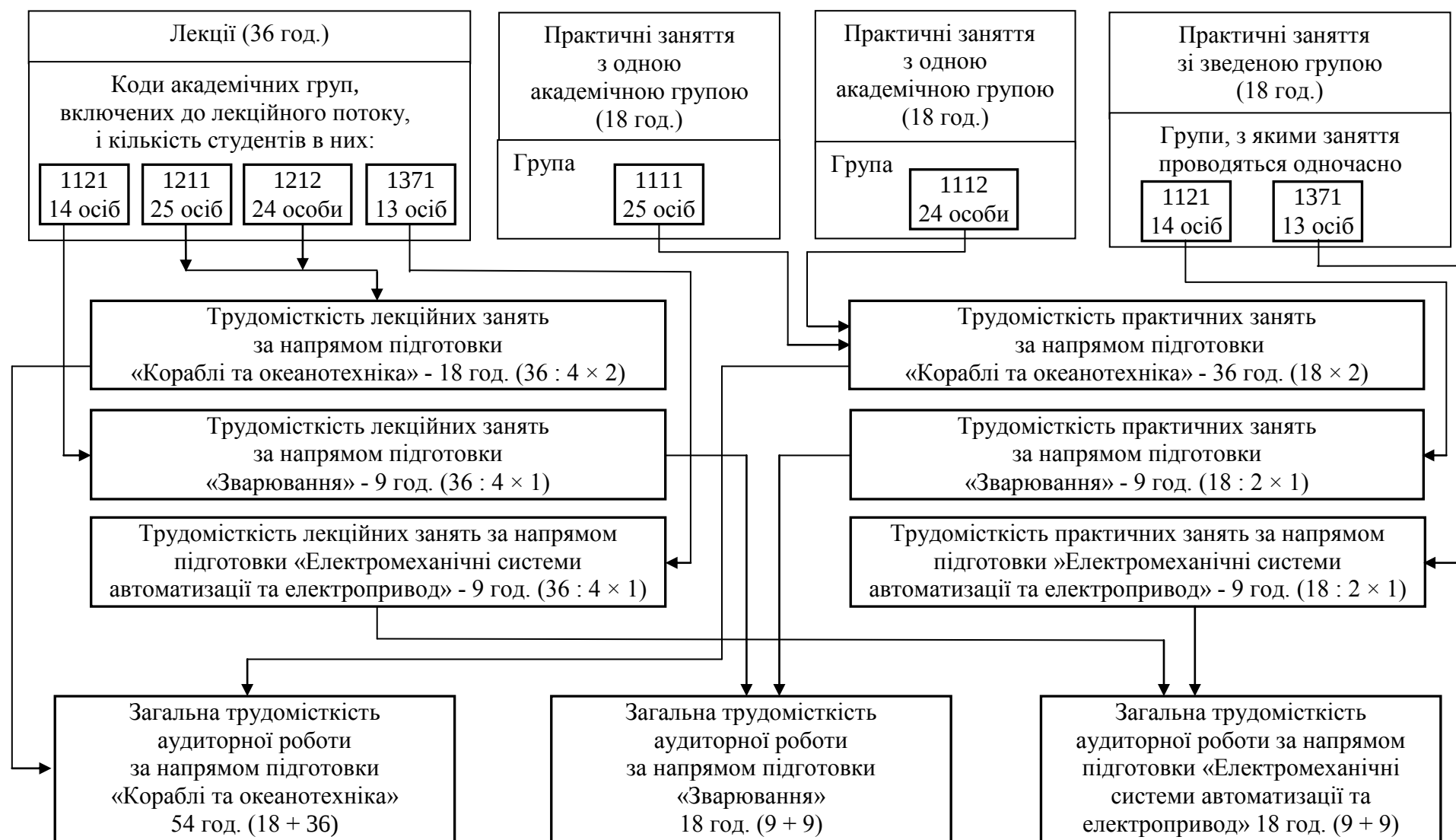


Рис. И. 2. Розподіл трудомісткості лекційних і практичних занять за дисципліною «Теоретична механіка», що вивчається на I курсі у другому семестрі, пропорційно кількості академічних груп (загальна кількість академічних груп - 4)

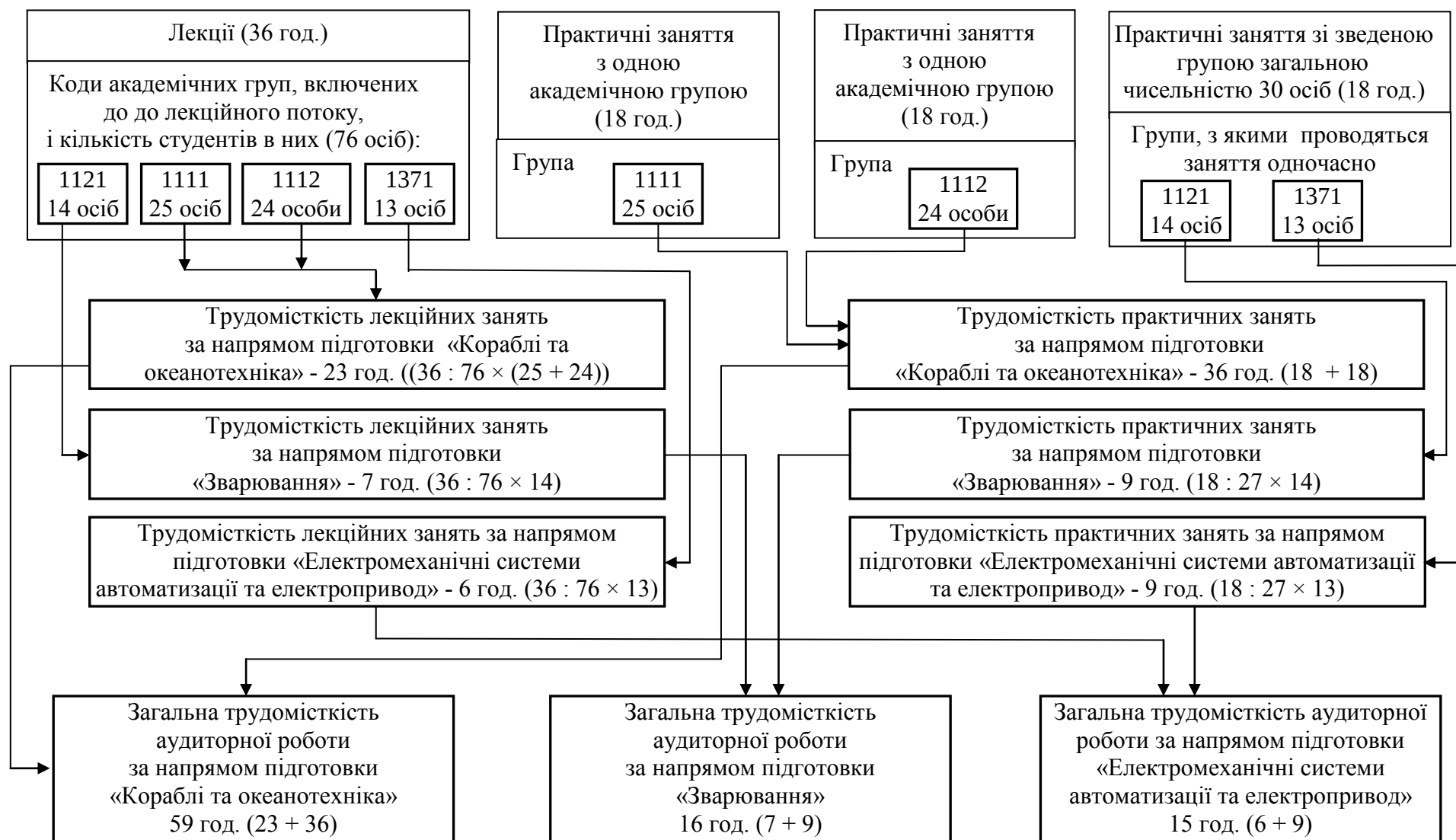


Рис. И. 3. Розподіл трудомісткості лекційних і практичних занять за дисципліною «Теоретична механіка», що вивчається на I курсі у другому семестрі, пропорційно чисельності студентів (загальна чисельність студентів - 76 осіб)

Результати розподілення трудомісткості навчальної роботи за допомогою трьох методів показані в табл. И. 2).

Про правильність розрахунків свідчить те, що у кожному випадку загальна сума годин дорівнює 90.

Таблиця И. 2

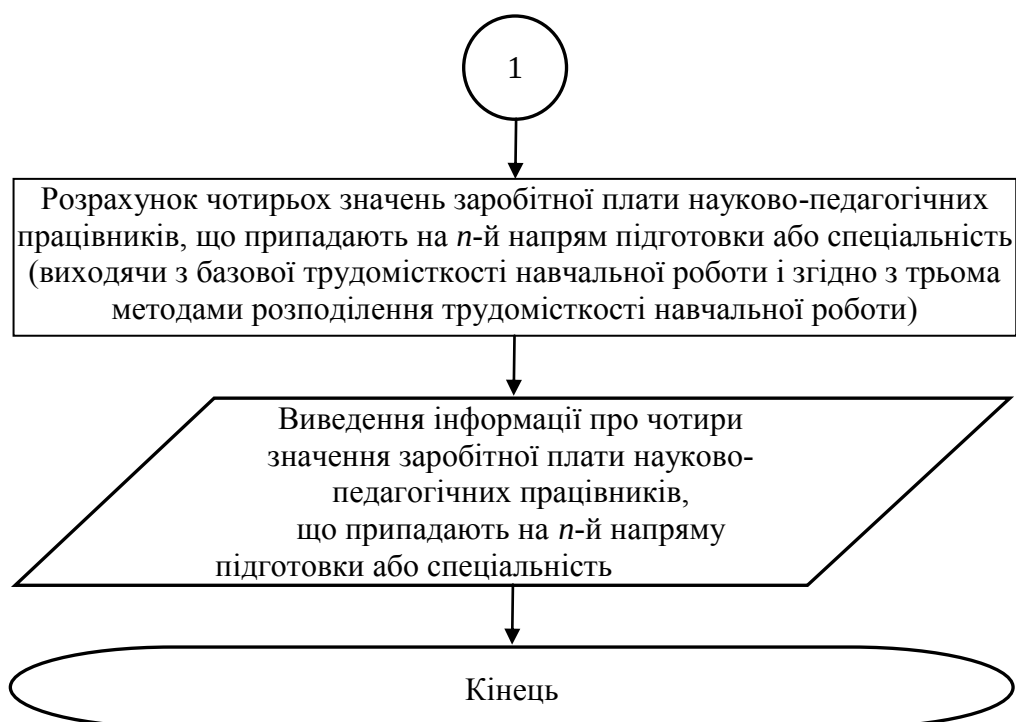
Приклад результатів розподілу трудомісткості лекційних і практичних занять за дисципліною «Теоретична механіка», що вивчається на І курсі у другому семестрі студентами чотирьох академічних груп, різними методами

Метод розрахунку (база розподілу)	Кількість годин, що пропадають на напрям підготовки		
	«Кораблі та океанотехніка»	«Зварювання»	«Електромеханічні системи автоматизації та електропривод»
1. Число напрямів підготовки, зі студентами яких одночасно проводяться заняття	48	21	21
2. Кількість академічних груп, зі студентами яких проводяться спільні заняття	54	18	18
3. Чисельність студентів різних напрямів підготовки, з якими проводяться спільні заняття	59	16	15

Додаток К

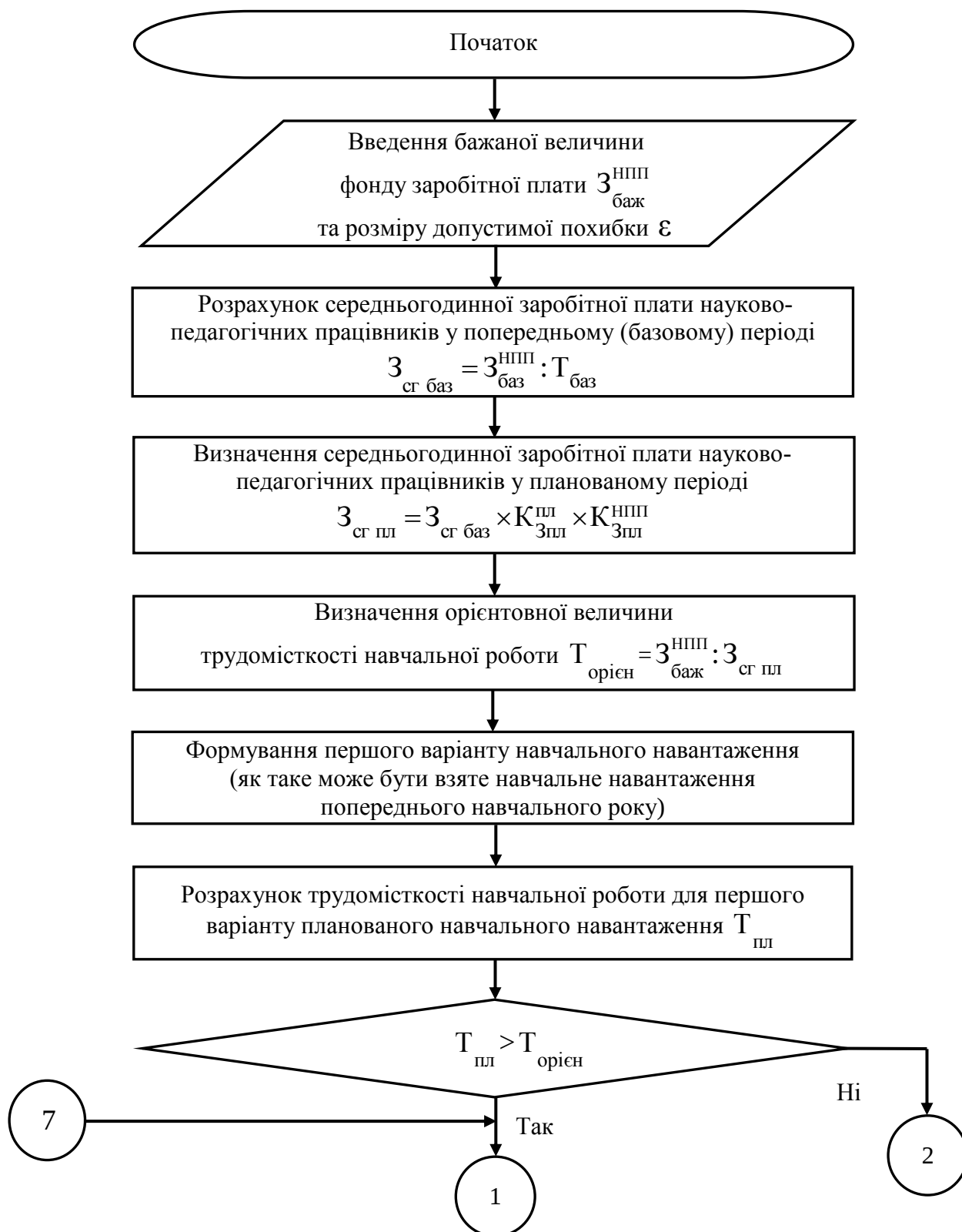
Принципова (укрупнена) блок-схема визначення величини заробітної плати науково-педагогічних працівників, що припадає на певний напрям підготовки або спеціальність, з попереднім розподіленням трудомісткості навчальної роботи

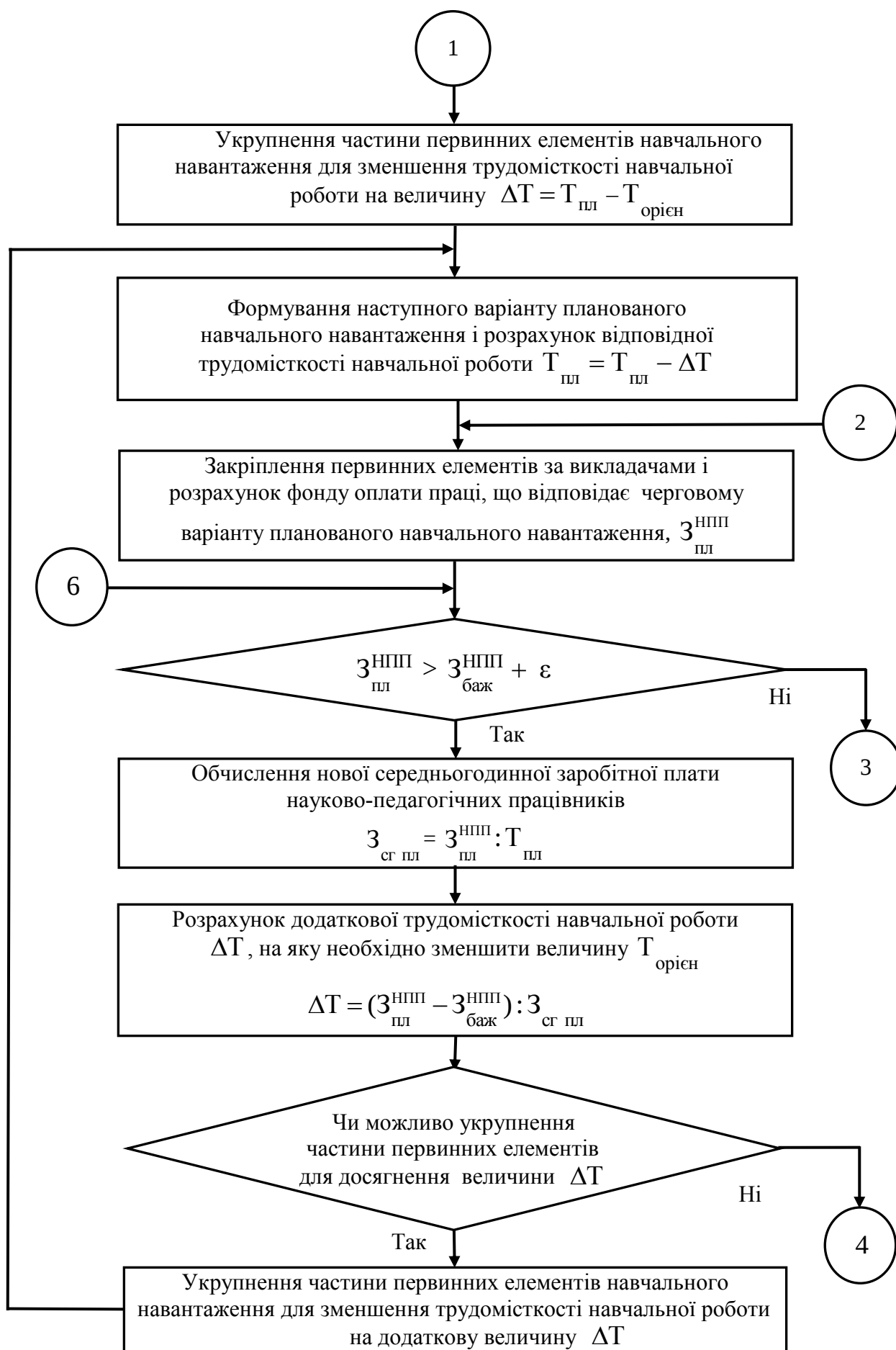


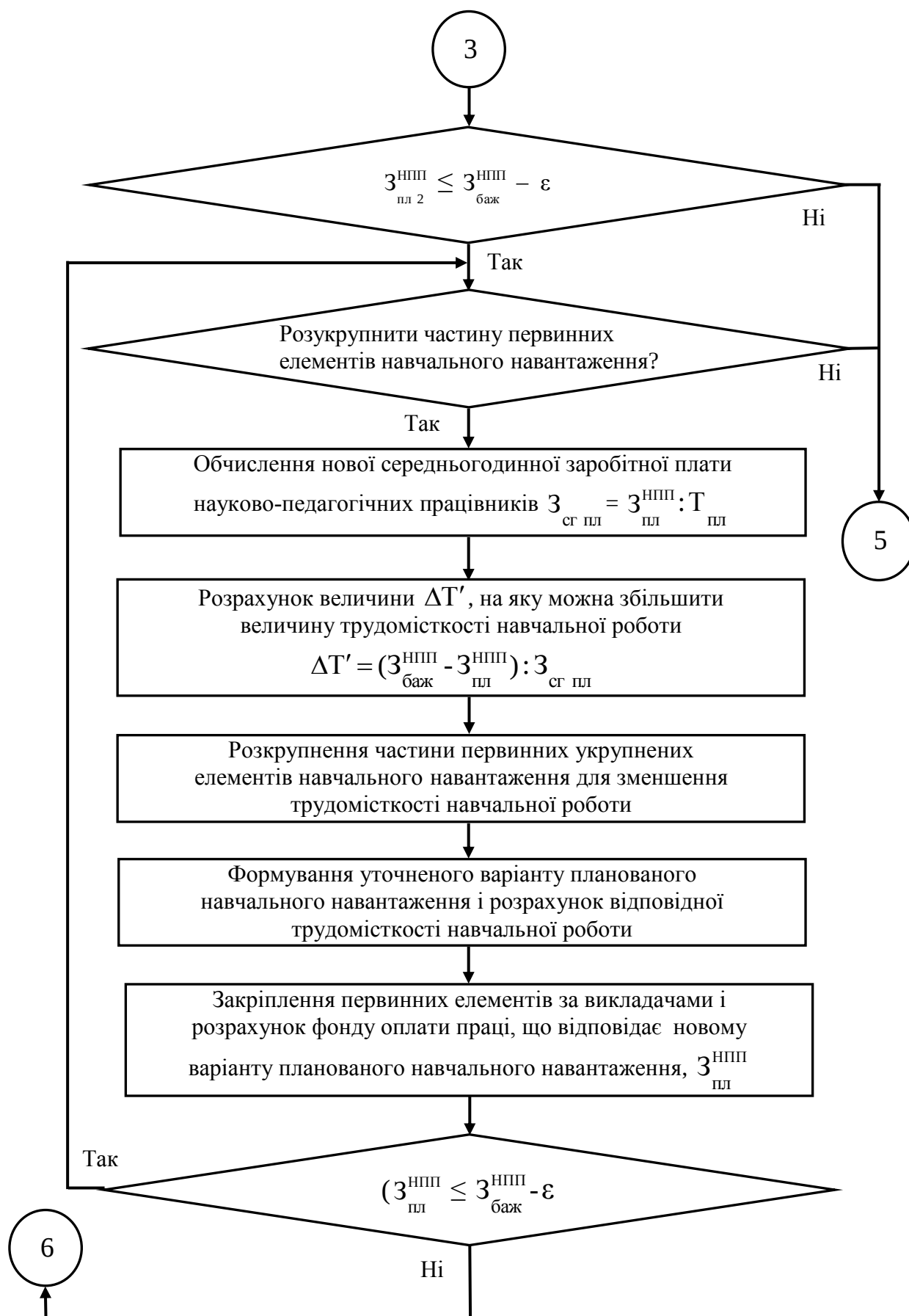


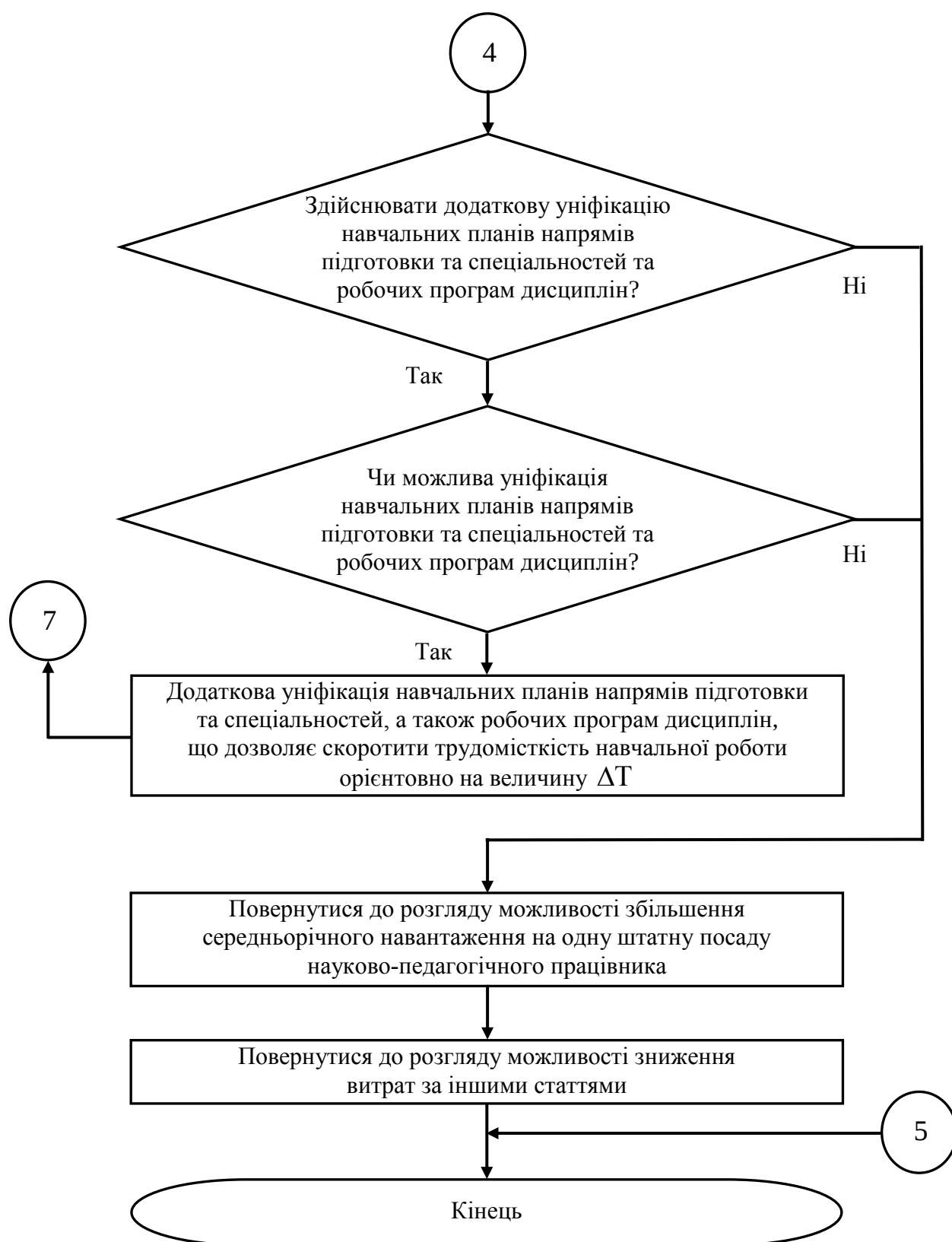
Додаток Л

**Принципова блок-схема регулювання витрат на оплату праці
науково-педагогічних працівників**











МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

01135, м. Київ, проспект Перемоги, 10, тел. (044) 486 2442, факс (044) 236 1049, ministry@mon.gov.ua

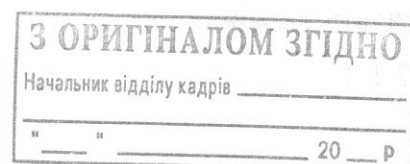
Від 13.11.12 № 1/11-17615
На № _____ від _____

Інститут демографії
і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи

ДОВІДКА

про використання «Методики розрахунку нормативів чисельності
студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника
у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації»

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту прийняло «Методику розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації», яка розроблена А.В. Ломоносовим, для використання при створенні системи нормативів чисельності нового покоління. Дана методика дає змогу відмовитися від статистичного підходу при формуванні нормативів і створити нові науково обґрунтовані нормативи, що базуються на математичних залежностях між усіма основними трудовими параметрами, за кожним напрямом підготовки та спеціальністю або їх групою. Зокрема враховуються трудомісткість навчальних планів напрямів підготовки та спеціальностей, для яких встановлюються нормативи, чисельність студентів, середньорічний обсяг навчального навантаження на одного науково-педагогічного працівника.



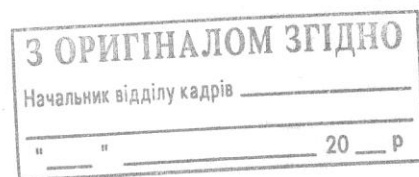
Для забезпечення прийняттого навчального навантаження викладачів вищих навчальних закладів важливим є те, що встановлення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника здійснюється в залежності від обраного середньорічного навчального навантаження в розрахунку на одного науково-педагогічного працівника. Тому з'являється можливість одночасного регулювання цих параметрів і знаходження їх оптимального співвідношення.

Визначений в методиці порядок розробки та встановлення нормативів передбачає автоматизацію усіх робіт з їх формування, що дає змогу Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України своєчасно коригувати величину нормативів виходячи з встановлених вищим навчальним закладам завдань з обсягів підготовки фахівців, економічної ситуації в країні та рівня фінансування вищої освіти. Це робить «Методику розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації» дієвим інструментом регулювання оплати праці на галузевому рівні.

Заступник Міністра –
керівник апарату



П. М. Куликов





УКРАЇНА

ХЕРСОНСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ

73000 м.Херсон, вул. Морська, 13 тел. 22-52-33, факс 49-30-15, 26-31-70
www.uon.ks.ua E-mail: up-osvit@hs.ukrtel.net

03.04.2012 № 22-21/872-12/07

Цим підтверджуємо, що результати наукових розробок директора Херсонської філії Національного університету кораблебудування Ломоносова Анатолія Вадимовича, отримані під час підготовки дисертаційної роботи на тему «Регулювання оплати праці в системі вищої освіти», використовуються в практичній роботі управління освіти і науки Херсонської обласної державної адміністрації.

Висновки щодо ролі вищої освіти у відтворенні людського інтелектуального капіталу регіону, тенденцій розвитку вищої освіти, співвідношення чисельності студентів і науково-педагогічних працівників, оплати праці науково-педагогічних працівників використовуються при аналізі та оцінці стану, а також при визначенні шляхів розвитку вищої освіти. Крім того, вони знайшли відображення в інформаційно-аналітичних матеріалах «Освіта Херсонщині», що випущені у 2010 та 2011 роках.

Начальник управління

А.А. Яценко



(0552) 266872

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО	
Начальник відділу кадрів _____	
“ ”	_____ 20__ р



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
РАДА РЕКТОРІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ III-IV РІВНІВ
АКРЕДИТАЦІЇ ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Україна, 73008, м. Херсон, Бериславське шосе 24, тел.: +38 (0552)326910

30.01.2014 № _____

ДОВІДКА

**про використання матеріалів дисертаційного дослідження
А.В. Ломоносова на тему "Регулювання оплати праці в системі вищої
освіти" в роботі Ради ректорів вищих навчальних закладів
III-IV рівнів акредитації Херсонської області**

Цим повідомляємо, що головою комісії з організації навчального процесу і його науково-методичного забезпечення Ради ректорів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації Херсонської області з січня 2007 року є директор Херсонської філії Національного університету кораблебудування ім.сні адмірала Макарова к.е.н. А.В. Ломоносов. На протязі даного періоду він бере активну участь у роботі Ради ректорів. Ним особисто здійснюється щорічний аналіз підготовки вищих навчальних закладів регіону до вступних кампаній, формуються аналітичні матеріали для підведення підсумків та оцінки їх результатів.

Крім того, в роботі Ради ректорів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації Херсонської області використовуються матеріали та висновки, що стосуються проблем впровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу у вищих закладах Херсонщини, аналізу чисельності науково-педагогічних працівників її вищих навчальних закладів, оцінки забезпеченості вищих навчальних закладів викладачами, діагностики співвідношення між чисельністю студентів і кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників, оцінки рівня оплати праці науково-педагогічних працівників. Це суттєво поліпшує інформованість Ради ректорів щодо процесів, які відбуваються в галузі вищої освіти Херсонської області, дає змогу підвищити рівень обґрунтованості пропозицій та рішень, що приймаються.

Голова Ради ректорів
вищих навчальних закладів
III-IV рівнів акредитації
Херсонської області,
д.т.н. проф.

Ю.М. Бардачов

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО

Начальник відділу кадрів _____

_____ 20 _____

„Затверджую”

ректор Національного
університету кораблебудування

докт. техн. наук, професор

Г.Ф.Романовський

«08» 06 2006 р.



**впровадження результатів науково-дослідної роботи
„Розробка системи автоматизованого формування навчального
навантаження у вищому навчальному закладі”
в Херсонській філії Національного університету
кораблебудування імені адмірала Макарова**

Цим актом підтверджується, що результати науково-дослідної роботи „Розробка системи автоматизованого формування навчального навантаження у вищому навчальному закладі”, яка виконувалася згідно з планом НДР Херсонської філії Національного університету кораблебудування (НУК) з 1998 по 2002 рік, впроваджені у Херсонській філії НУК.

Система автоматизованого формування навчального навантаження розроблена на основі системи управління базами даних Microsoft SQL Server 7.0 і використовується у Херсонській філії з 1998 р. За період використання система підтвердила свою високу ефективність. Її застосування дозволяє значно прискорити розрахунки, які виконуються в процесі виконання робіт, практично виключити помилки, виконувати різні варіанти розрахунків. Особливістю створеного програмного забезпечення є те, що воно надає можливість на основі комплексу уніфікованих навчальних планів і програм дисциплін здійснювати оптимізацію трудомісткості навчальної роботи. Результатами розрахунків, які виконуються в системі, є: деталізований проект навчального навантаження Херсонської філії НУК з розбивкою по кафедрам; укрупнені обсяги навчального навантаження по кафедрам, факультетам, курсам і академічним групам із зазначенням кількості годин і кількості ставок науково-педагогічних працівників; проекти робочих навчальних планів.

Крім того, система дозволяє швидко генерувати й роздруковувати різноманітну інформацію, яка використовується у навчальному процесі: перші частини індивідуальних планів (навчальне навантаження) науково-педагогічних працівників; списки та екз

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО

Начальник відділу кадрів _____

_____ 20__ р.

інформацію для складання розкладу занять і т. і. Надається також різноманітна статистична інформація про кількість студентів за формами навчання, факультетами, спеціальностями, курсами, умовами навчання (місця держзамовлення, на умовах контракту) тощо.

У створенні системи автоматизованого формування навчального навантаження безпосередню участь приймали:

Ломоносов Анатолій Вадимович – науковий керівник;

Ломоносова Оксана Едуардівна – відповідальний виконавець (ідея і постановка задачі; методичне керівництво проектом; розробка укрупненого алгоритму; участь в деталізації алгоритму; участь у розробці програмного забезпечення; участь в тестуванні програми за методом “чорного ящика”; загальний контроль і координація виконання робіт);

Дудченко Олег Миколайович – виконавець (участь в деталізації алгоритму, тестування програми за методом “білого ящика”, участь у розробці програмного забезпечення, експлуатація програми);

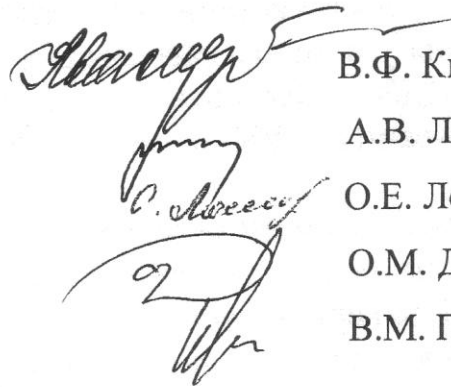
Притула Віктор Миколайович – виконавець (участь в деталізації алгоритмів, участь у розробці програмного забезпечення, участь в тестування програми за методом “білого ящика”).

Проректор з наукової роботи

Науковий керівник НДР

Відповідальний виконавець НДР

Виконавці НДР:



В.Ф. Квасницький

А.В. Ломоносов

О.Е. Ломоносова

О.М. Дудченко

В.М. Притула

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО	
Начальник відділу кадрів _____	
" ____ " _____ 20 ____ Р	



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ
ІМЕНІ АДМІРАЛА МАКАРОВА

54025, м. Миколаїв, пр. Героїв Сталінграду, 9, тел.(0512) 42-42-80, факс 42-46-52, e-mail: nuos.edu.ua

20.04.2015 № 65-12/1483

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Національного університету
кораблебудування імені адмірала Макарова

С.С. Рижков

2015 р.



АКТ

**впровадження результатів комплексу науково-дослідних робіт,
виконаних під керівництвом та за безпосередньою участю директора
Херсонської філії Національного університету кораблебудування
імені адмірала Макарова к.е.н., доцента Ломоносова А.В.**

Члени комісії у складі: голова комісії - проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародної діяльності, канд. техн. наук, професор Трушляков Є. І., проректор з наукової роботи д-р техн. наук, професор Блінцов В. С., декан факультету економіки моря, завідувач кафедри фінансів, д-р екон. наук, професор Парсяк В. Н. склали цей акт про те, що результати науково-дослідних робіт зі створення організаційно-методичного забезпечення системи управління оплатою праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, виконаних під керівництвом та за безпосередньою участю директора Херсонської філії Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова к.е.н., доцента Ломоносова А.В., впроваджені у діяльність університету.

Організаційно-методичне забезпечення системи управління оплатою праці науково-педагогічних працівників являє собою комплекс методичних матеріалів, які регламентують виконання робіт в процесі здійснення основних функцій управління. Даний комплекс призначений для працівників вищих навчальних закладів, які займаються плануванням та організацією навчального процесу (директори інститутів, декани, завідувачі кафедр, працівники навчальних відділів), плануванням, обліком та аналізом чисельності персоналу та оплати праці (працівники планових, фінансових та планово-фінансових відділів, відділів кадрів, бухгалтерії тощо). Використання комплексу методичних матеріалів дозволяє отримати інформацію, необхідну для прийняття управлінських рішень щодо оплати праці науково-педагогічних працівників, обсягу їх середньорічного навчального навантаження, трудомісткості навчальної роботи, розмірів плати за навчання за окремими напрямками підготовки та спеціальностями і т. д. Розроблені методичні матеріали можуть використовуватися також в системі управління персоналом і в системі управління витратами у вищих навчальних закладах.

До комплексу методичних матеріалів з організаційно-методичного забезпечення системи управління оплатою праці науково-педагогічних працівників входять:

- методичні рекомендації „Організаційно-методичне забезпечення системи управління оплатою праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів”;
- методичні рекомендації „Автоматизоване формування навчального навантаження та розрахунки трудомісткості навчальної роботи у вищих навчальних закладах”;
- „Методика аналізу чисельності та якісного складу науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу”;
- „Методика розподілу витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими напрямками підготовки та спеціальностями”;
- „Методичні рекомендації щодо аналізу витрат на оплату праці працівників вищих навчальних закладів”;
- „Методика оцінки резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів”;
- „Методика регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів”;
- „Положення про визначення фінансових результатів від навчання студентів за певним напрямом підготовки або спеціальністю у вищому навчальному закладі”.

Дані матеріали розроблені під керівництвом та безпосередньою участю Ломоносова А.В. в процесі виконання держбюджетної теми „Розробка наукових основ системи управління витратами на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації” (№ державної реєстрації - 0110U001328, 2010-2011 роки, відповідальний виконавець), а також науково-дослідних робіт „Дослідження економічних і соціальних проблем регіональної вищої освіти” (державний реєстраційний номер 0105U009178, 2005-2007 роки, керівник роботи), „Проблеми управління оплатою праці в системі вищої освіти” (державний реєстраційний номер 0108U008960, 2008-2009 роки, керівник роботи), „Розробка системи автоматизованого формування навчального навантаження у вищому навчальному закладі” (номер КХФ 04/98), яка виконувалася за тематичним планом лабораторії економічних проблем вищої освіти Херсонської філії Національного університету кораблебудування, 1998-2002 роки, керівник роботи).

Результати виконаних робіт пройшли успішну апробацію у Національному університеті кораблебудування, а також в інших вищих навчальних закладах. Практичне використання вказаних методичних матеріалів у Національному університеті кораблебудування підтвердило їх ефективність при вирішенні завдань, пов'язаних з аналізом та оцінкою кількості штатних посад науково-педагогічних працівників та оплатою їхньої праці, оптимізацією чисельності персоналу, пошуком резервів скорочення витрат, оцінкою фінансових результатів структурних підрозділів вищих навчальних закладів, обґрунтуванням розмірів плати за навчання студентів тощо. Розрахунки підтверджують, що величина економічного ефекту, отриманого від реалізації заходів, спрямованих на оптимізацію витрат на оплату праці, тільки в Інституті автоматики і електротехніки університету, становить 474,6 тис. грн. Це свідчить про доцільність широкого впровадження результатів комплексу виконаних науково-дослідних робіт в діяльність вищих навчальних закладів.

Результати, отримані особисто Ломоносовим А.В. під час виконання цих, а також інших науково-дослідних робіт, покладені в основу його дисертації на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук на тему: „Соціально-економічне регулювання оплати праці в системі вищої освіти”.

Голова комісії - проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародної діяльності, канд. техн. наук, професор

Члени комісії:

проректор з наукової роботи, д-р техн. наук, професор

декан факультету економіки моря, завідувач

кафедри фінансів, д-р екон. наук, професор

 Трушляков Є. І.

 Блінцов В. С.

 Парсяк В. Н.



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

E-mail: kstu@tlc.kherson.ua

Україна, 73008, м. Херсон-8, Бериславське шосе, 24 Тел.: +38 (0552) 326910

№ _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Херсонського національного
технічного університету

д.т.н. проф. Ю.М. Бардачов

„14 вересня 2011 р.

АКТ

**впровадження “Положення про визначення фінансових результатів
основних структурних підрозділів вищого навчального закладу III-IV
рівнів акредитації від здійснення освітянської діяльності”, розробленого
А.В. Ломоносовим в рамках дисертаційного дослідження
“Регулювання оплати праці в системі вищої освіти”**

Даний акт складений у тому, що згідно з договором про співпрацю між Херсонським національним технічним університетом і Херсонською філією Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова від 07 вересня 2005 р. № 1576 на основі результатів дисертаційного дослідження на тему “Регулювання оплати праці в системі вищої освіти” Ломоносовим Анатолієм Вадимовичем розроблено і передано Херсонському національному технічному університету “Положення про визначення фінансових результатів основних структурних підрозділів вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації від здійснення освітянської діяльності”.

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО
Начальник відділу кадрів _____
“___” _____ 20__ р.

Дане Положення на протязі декількох років успішно використовується в практичній діяльності університету. На його основі визначаються напрями підготовки та спеціальності, за якими встановлюються завдання зі зменшення навчального навантаження і кількості штатних посад викладацького складу, розраховуються відповідні кількісні показники скорочення навчального навантаження. Результати фінансових результатів від здійснення освітньої діяльності університету за окремими напрямками підготовки та спеціальностями враховуються при визначенні рейтингу основних структурних підрозділів університету.

Перший проректор

к.т.н., професор



Ф.Б. Рогальський

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО	
Начальник відділу кадрів _____	
" ____ " _____	20 ____ р



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

E-mail: kstu@tlc.kherson.ua

Україна, 73008, м. Херсон-8, Бериславське шосе, 24 Тел.: +38 (0552) 326910

№ _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Херсонського

національного технічного університету

д.т.н. проф. Ю.М. Бардачов

„_____” 2011 р.

АКТ

**впровадження “Методики оцінки резервів зменшення кількості
штатних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних
закладів III-IV рівнів акредитації”, розробленої А.В. Ломоносовим
в рамках дисертаційного дослідження “Регулювання оплати праці
в системі вищої освіти”**

Цей акт складений у тому, що Ломоносовим Анатолієм Вадимовичем під час дисертаційного дослідження на тему “Регулювання оплати праці в системі вищої освіти” розроблена і передана для використання в Херсонському національному технічному університеті “Методика оцінки резервів зменшення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації”.

Дана Методика дозволяє визначати резерви зменшення штатних посад науково-педагогічних працівників, що має особливе значення у зв’язку з фінансуванням університету в недостатньому обсязі. Крім того, на підставі вказівок методики щодо кількісної оцінки резервів зменшення числа штатних

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО	
Начальник відділу кадрів _____	_____
_____	_____ 20__ р.

посад науково-педагогічних працівників розраховується величина економії, яка забезпечується за рахунок використання виявлених резервів.

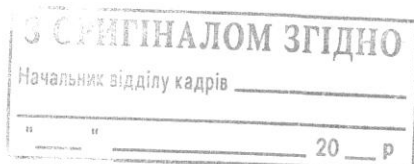
Методика використовується разом з впровадженням раніше “Положенням про визначення фінансових результатів основних структурних підрозділів вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації від здійснення освітянської діяльності”, автором якого також є Ломоносов А.В. Одночасне використання Методики та Положення дає змогу суттєво підвищити економічну обґрунтованість рішень щодо скорочення трудомісткості навчальної роботи та оптимізації кількості штатних посад науково-педагогічних працівників.

Перший проректор

к.т.н., професор



Ф.Б. Рогальський





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Державний вищий навчальний заклад

“ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”

вул. Р.Люксембург, 23, м. Херсон, 73006,

тел. (0552) 41-62-16, факс: (0552) 41-44-24, E-mail: office@ksau.kherson.ua Код ЄДРПОУ
00493020

Р/р 35229232000213 в ГУДКСУ у Херсонській області МФО 852010

22.04.2015 № 66-05/83a
На № _____ від _____

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор Херсонського державного
аграрного університету

д. с.-г. н., проф. В. В. Базалій
_____ 2015 р.



Акт впровадження
результатів науково-дослідної роботи
«Проблеми управління оплатою праці в системі вищої освіти»
у Херсонському державному аграрному університеті

Цим актом підтверджується використання результатів науково-дослідної роботи «Проблеми управління оплатою праці в системі вищої освіти» (науковий керівник А.В. Ломоносов) у Херсонському державному аграрному університеті. Зокрема методичні матеріали, надані університету виконавцем – Херсонською філією Національного університету кораблебудування, використовуються для:

- аналізу кількості штатних посад науково-педагогічних працівників виходячи з розрахунків за нормативами чисельності студентів та на основі трудомісткості навчальної роботи;
- оцінки витрат вищих навчальних закладів на оплату праці науково-педагогічних працівників;
- визначення рентабельності напрямів підготовки та спеціальностей, за якими провадиться навчання в університеті, що дає змогу встановлювати обґрунтовані завдання зі зменшення витрат за рахунок скорочення трудомісткості навчальної роботи;
- регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників університету;
- визначення плати за навчання студентів за рахунок фізичних та юридичних осіб.

Перший проректор,
проректор з науково-педагогічної роботи
к. е. н., доцент

Ю. Є. Кирилов



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
КОМУНАЛЬНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ХЕРСОНСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ»
ХЕРСОНСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ

73034, м. Херсон, вул. Покришева, 41, тел. (0552) 37-02-00, 41-08-10, 41-08-11, факс 37-05-92
Web: <http://academy.ks.ua> E-mail: suitti.ks@gmail.com
р/р 35417001005723, код ЄДРПОУ 02139794

17.02.12 № 01-08/198

на № _____ від _____

Довідка

про використання розробок Ломоносова А.В., отриманих в процесі виконання науково-дослідної роботи «Розробка наукових основ системи управління витратами на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації» у навчальному процесі Комунального вищого навчального закладу «Херсонська академія неперервної освіти» Херсонської обласної ради

Цим підтверджується, що у навчальному процесі Херсонської академії неперервної освіти використовуються результати дисертаційного дослідження А.В. Ломоносова «Регулювання оплати праці в системі вищої освіти», яке виконувалося згідно з науково-дослідною роботою «Розробка наукових основ системи управління витратами на оплату праці науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації». Зокрема у навчальний процес впроваджена методична розробка «Організація заробітної плати в системі вищої освіти на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення», яка призначена для системи підвищення кваліфікації працівників освіти.

Використання даної розробки дає змогу підвищити якість навчального процесу підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. Особливе значення вона має для навчання керівних кадрів освіти, у зв'язку з чим передбачається її використання в процесі підготовки кадрів зі спеціальності «Керівник навчального закладу».

Ректор Комунального вищого навчального закладу
«Херсонська академія неперервної освіти»
Херсонської обласної ради, професор



З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО
Начальник відділу кадрів _____
" " _____ 20__ р

А.М. Зубко



УКРАЇНА
Міністерство освіти і науки України
Державний департамент інтелектуальної власності

СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір
№ 16009

Комп'ютерна програма "Програмне забезпечення для формування навчального навантаження та розрахунку й оптимізації трудомісткості навчальної роботи у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації"

(вид, назва твору)

Автор(и) Ломоносова Оксана Едуардівна, Ломоносов Анатолій Вадимович, Дудченко Олег Миколайович, Притула Віктор Миколайович

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Дата реєстрації

20.03.2006

Голова Державного департаменту
інтелектуальної власності



М.В.Паладій



УКРАЇНА

**Міністерство освіти і науки України
Державний департамент інтелектуальної власності**

СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір

№ 20982

Науковий твір "Методика визначення фінансових результатів основних структурних підрозділів вищого навчального закладу III-IV рівня акредитації від здійснення освітянської діяльності"

(вид, назва твору)

Автор(и) Ломоносов Анатолій Вадимович

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Дата реєстрації

20.06.2007

**Голова Державного департаменту
інтелектуальної власності**



М.П.

М.В.Паладій



УКРАЇНА
Міністерство освіти і науки України
Державний департамент інтелектуальної власності

СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір

№ 33534

Науковий твір "Методика розробки та встановлення нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації"

(вид, назва твору)

Автор(и) Ломоносов Анатолій Вадимович, Ломоносова Оксана Едуардівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Дата реєстрації

01.06.2010

Голова Державного департаменту
інтелектуальної власності



М.В.Паладій



УКРАЇНА
Міністерство освіти і науки України
Державний департамент інтелектуальної власності

СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір

№ 33535

Науковий твір "Методика розрахунку нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації"

(вид, назва твору)

Автор(и) Ломоносов Анатолій Вадимович, Ломоносова Оксана Едуардівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Дата реєстрації

01.06.2010

Голова Державного департаменту
інтелектуальної власності



М.В.Паладій



УКРАЇНА

**Міністерство освіти і науки України
Державний департамент інтелектуальної власності**

СВІДОЦТВО

про реєстрацію авторського права на твір

№ 20983

Науковий твір "Функція трудомісткості навчальної роботи та її використання в економічних розрахунках у вищих навчальних закладах III - IV рівнів акредитації"

(вид, назва твору)

Автор(и) Ломоносов Анатолій Вадимович, Ломоносова Оксана Едуардівна

(повне ім'я, псевдонім (за наявності))

Дата реєстрації

20.06.2007

Голова Державного департаменту
інтелектуальної власності



М.В.Паладій