

# КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ УКРАЇНИ

## CONCEPTUAL BASES OF IMPROVEMENT THE REMUNERATION OF LABOUR IN UKRAINIAN HIGHER EDUCATION

Рецензія на монографію: Ломоносов А. В. Управління оплатою праці у вищій освіті :  
монографія / А. В. Ломоносов. – Миколаїв : Іліон, 2012. – 720 с.

Однією з актуальних проблем сьогодення вітчизняної економіки є її трансформація на інноваційній основі. Лише таким чином Україна зможе здолати наслідки тривалого застою та кризових явищ, забезпечити високі темпи соціально-економічного розвитку, підвищити рівень життя населення й зайняти гідне місце на світовій арені. Головним чинником розвитку економіки на інноваційній основі є інтелектуальний капітал, який формується, зберігається та тиражується в системі вищої освіти, а основним його носієм виступають науково-педагогічні працівники. У створенні й накопиченні нових ідей, теорій, інноваційних рішень, розвитку інтелектуального капіталу студентів вони відіграють визначальну роль.

Разом з тим у цей час кадровому забезпеченню вищих навчальних закладів притаманні великі проблеми. Слід відзначити невинне старіння викладацького складу, відсутність притоку талановитої молоді, велике навчальне навантаження викладачів, яке скорочує їх можливості для плідної наукової та методичної роботи, відсутність стимулів підвищення ефективності діяльності, погіршення психологічного стану внаслідок низької заробітної плати за висококваліфіковану педагогічну та наукову працю, її знецінення тощо. Однією з головних причин такого становища є невирішені проблеми з оплатою праці, невідповідність її рівня кваліфікації науково-педагогічних працівників, обсягу та різноманітності робіт, які вони виконують.

Незважаючи на ту велику роль, яку оплата праці має для вищої освіти, проблеми, що пов'язані з нею, у фаховій літературі висвітлені явно недостатньо. Особливо це стає очевидним, якщо порівняти кількість наукових праць і ступінь опрацювання питань, що стосуються оплати праці у вищій освіті та, наприклад, у промисловості. Враховуючи високу значущість оплати праці для розвитку людського потенціалу у ВНЗ України, а також відсутність наукових праць такого роду, роботу, що рецензується, слід визнати актуальною.

У першому розділі «Особливості праці науково-педагогічних працівників» розглянуто сутність економічної категорії «праця», наведено характеристику розумової праці та її окремих видів. Особливу увагу приділено аналізу специфіки праці науково-педагогічних працівників та її ідентифікації з іншими видами розумової праці. При характеристиці елементів праці працівників вищої школи уточнено окремі моменти, що стосуються трудового процесу, предметів, продуктів і засобів праці. Це пов'язано з тим, що даними поняттями оперують, головним чином, педагогіка та психологія, які не розкривають їхньої економічної сутності.

Другий розділ «Наукові та практичні аспекти організації оплати праці у вищій освіті» присвячено розгляду особливостей організації оплати

праці у ВНЗ України і деяких зарубіжних країнах. Детальний аналіз Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери дозволив підтвердити можливість її подальшого використання, а також визначити основні шляхи вдосконалення. Основною проблемою функціонування Єдиної тарифної сітки, як стверджує автор, є недостатнє фінансування. Про це свідчить і досвід Російської Федерації, вища освіта якої у минулому столітті мала спільну з українською вищою школою історію. Відмова Росії від Єдиної тарифної сітки, введення й застосування протягом декількох років нової системи оплати праці не сприяло жодним позитивним зрушенням.

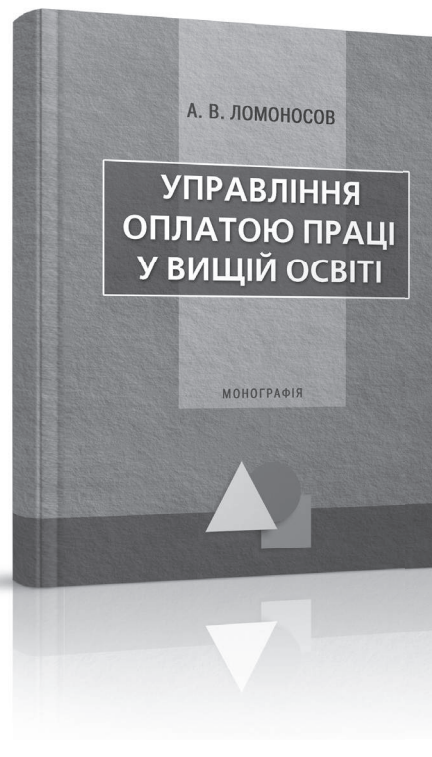
Проблема обмеженого фінансування вищої освіти є однією з основних і для багатьох зарубіжних країн. Як показав аналіз оплати праці, найбільша увага приділяється рівню оплати праці викладачів, який у багатьох країнах визнається недостатнім.

Стан вищої освіти в Україні не відповідає тим вимогам, які нині висувуються до неї. До першочергових завдань належать такі: необхідність поліпшення якості підготовки фахівців, підвищення ефективності наукових досліджень, омолодження викладацького складу, подолання корупції тощо. Більшість цих проблем може бути повністю або хоча б частково вирішена за умови підвищення рівня оплати праці науково-педагогічних працівників і створення дієвих стимулів для поліпшення роботи за всім спектром їх різносторонньої діяльності. Це дозволило б покращити матеріальний і моральний стан працівників вищої школи, залучати до наукової та педагогічної роботи талановиту молодь, здійснювати оновлення викладацького складу.

Для проведення аналізу величини, структури й динаміки оплати праці, здійснення її міжнародних порівнянь запропоновано методику оцінки рівня заробітної плати працівників.

Обґрунтовано показники, які мають застосовуватися для оцінки, введено поняття облігатної заробітної плати, яка містить усі обов'язкові виплати науково-педагогічним працівникам і має використовуватися як головний показник. Велику увагу приділено проблемам вибору бази порівняння для оцінки. Правомірність методики підтверджується результатами порівняння рівнів заробітної плати науково-педагогічних працівників України, Російської Федерації та Федеративної Республіки Німеччина.

У зв'язку з тим, що в найближчому майбутньому на суттєве, як того вимагає стан вищої освіти, покращення фінансування сподіватися не доводиться, ВНЗ повинні мати у своєму розпорядженні певні можливості для регулювання фінансової діяльності. Автор справедливо вважає майже всі резерви зниження витрат переважної більшості вищих навчальних закладів вичерпаними. На його думку, чи не єдиною можливістю економії



витрат у разі необхідності є зменшення фонду оплати праці науково-педагогічних працівників.

У третьому розділі «Теоретичні та методологічні основи управління оплатою праці у вищій освіті» розглянуто економічні передумови формування організаційно-економічного механізму управління оплатою праці в системі вищої освіти України, проаналізовано чинну систему управління оплатою праці та її особливості на державному, галузевому рівні, а також на рівні ВНЗ. Це дозволило визначити шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці у вищій освіті. Основна увага акцентується на підвищенні наукової обґрунтованості нормативної бази та розробці заходів, спрямованих на приведення нормативної кількості штатних посад у відповідність до числа штатних посад, яке необхідне для виконання запланованого обсягу навчальної роботи.

Детальне пророблення питань формування навчального навантаження, його розподілення між науково-педагогічними працівниками, планування фонду оплати праці дозволило диференціювати останній за різними ознаками. Розгляд фонду оплати праці в різних розрізах і виокремлення його окремих частин забезпечує поглиблення аналізу ефективності витрачання коштів на оплату праці. Найбільш перспективним є поділ фонду оплати праці науково-педагогічних працівників за окремими напрямками підготовки та спеціальностями, що суттєво збагачує інформаційну базу аналізу заробітної плати.

Визначення можливостей застосування економічної діагностики як інструменту для вивчення питань, пов'язаних з оплатою праці науково-педагогічних працівників, дозволило систематизувати завдання, при вирішенні яких здійснюється економічна діагностика, а також встановити показники, що мають використовуватися при вирішенні кожного з них. Це дало змогу сформувати методологічні підходи до діагностики та аналізу оплати праці у вищих навчальних закладах, призначенням яких є обробка інформації та надання їй вигляду, що забезпечував би можливість визначити резерви економії фонду оплати праці, розробляти та здійснювати відповідні практичні заходи.

Четвертий розділ «Концептуальні підходи до удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці на основі регулювання кількості штатних посад науково-педагогічних працівників» є ключовим, оскільки в ньому на основі детального аналізу методів розрахунку числа штатних посад науково-педагогічних працівників розроблено інструментарій управління їх кількістю. Це досягнуто внаслідок модернізації розрахункового методу обчислення кількості штатних посад завдяки використанню функції трудомісткості навчальної роботи, що дало змогу отримати універсальну математичну залежність, яка ув'язує всі основні трудові показники. Її особливістю є те, що вона дозволяє перейти від розгляду та аналізу загальних трудових показників до тих, які відносяться до певного напрямку підготовки або спеціальності.

Такий підхід поглиблює розуміння процесів формування витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників, а також взаємозв'язку між різними трудовими показниками. Встановлену в роботі математичну залежність покладено також в основу аналізу формування системи резервів економії витрат на заробітну плату викладачів. Автор достатньо переконливо доводить, що на сьогодні основним резервом економії витрат на оплату праці є скорочення кількості штатних посад науково-педагогічних працівників, які беруть участь у навчальному процесі, за рахунок зниження трудомісткості навчальної роботи шляхом збільшення чисельності лекційних потоків і навчальних груп. Це можливо лише за умов уніфікації навчальних планів і навчальних робочих програм дисциплін, що викладаються. Даний метод зниження трудомісткості навчальної роботи також пропонується використовувати для скорочення навчального навантаження на одного викладача, що дасть змогу приділяти більше уваги науковій і методичній роботі.

Дослідження, наведені в п'ятому розділі «Наукові засади регулювання витрат на оплату праці у вищих навчальних закладах», побудовані на основі теоретичних розробок, але мають чітку практичну спрямованість та орієнтовані на вирішення конкретних практичних завдань. Для цього пропонується декілька взаємопов'язаних методик.

Запропоновано два способи розподілу витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників між окремими напрямками підготовки та спеціальностями. Кожний поділяється на три варіанти і дає змогу визначити суми заробітної плати викладачів, що припадають на окремі академічні групи, кожний курс за кожним напрямом підготовки та спеціальністю, структурні підрозділи тощо.

Підкреслюючи важливість забезпечення умов для ефективної наукової та методичної роботи науково-педагогічних працівників, а також підтримання у них матеріальної зацікавленості в результатах праці, автор доводить необхідність розробки методів, які ВНЗ у разі скрутного фінансового становища могли б застосовувати як резервні способи економії. В якості головного з них пропонується застосовувати регулювання витрат на оплату праці науково-педагогічних працівників. Воно спирається на теоретичне пояснення механізму регулювання за допомогою математичної моделі скорочення витрат на оплату праці викладачів, яка трансформується в чіткий алгоритм, що дозволяє формалізувати процедуру регулювання. Розроблений метод розрахунку економії фонду заробітної плати науково-педагогічних працівників дозволяє контролювати зміни поточного значення фонду оплати праці в процесі виконання процедури регулювання його величини.

Матеріали шостого розділу «Галузеве регулювання витрат на оплату праці на основі математичного інструментарію управління кількістю штатних посад науково-педагогічних працівників» присвячено науковому обґрунтуванню нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника, які в цей час є емпіричними, та орієнтовній оцінці наслідків впровадження нормативів нового покоління. В основу розробки методики розрахунку нормативів покладено встановлену математичну залежність між основними трудовими показниками. Її використання дозволяє (виходячи з рівня фінансування вищої освіти) одночасно визначити прийнятні величини нормативів чисельності студентів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника та відповідні середньорічні обсяги навчального навантаження викладачів, що забезпечує підвищення ефективності галузевого управління витратами на оплату праці.

Монографія має досить складну, але логічно вибудовану структуру, яка відповідає складності й багатоаспектності проблем, що розглядаються. Привертає увагу чітка структуризація матеріалу, що разом із посиланнями в тексті на ті розділи, глави та параграфи, в яких дається тлумачення понять, про які йде мова, робить опрацювання матеріалу зручним для читачів.

У цілому монографія являє собою завершене багатоаспектне системне оригінальне дослідження, яке не має аналогів. Вона містить наукові та практичні результати розробок, які в сукупності дозволяють вирішувати цілий комплекс проблем, пов'язаних з оплатою праці у вищій освіті.

Дослідження автора та їх результати, що наведені в монографії, характеризуються високим ступенем наукової новизни і свідчать про глибоке вивчення проблем, що розглядаються, а також про ретельний підбір і систематизацію матеріалів. Переважна більшість порушених у роботі питань є маловивченими, багато які завдання поставлені й вирішені вперше.

Незважаючи на логічну завершеність роботи, висвітлювані проблеми та результати їх вирішення відкривають нові можливості для подальших досліджень. Це стосується як удосконалення управління оплатою праці на державному рівні, так і створення систем управління працею науково-педагогічних працівників ВНЗ і витратами, що пов'язані з нею.

Монографія має велику наукову та практичну значущість і може бути корисною для керівників вищих навчальних закладів та їх структурних підрозділів, працівників економічних та фінансових відділів, а також науково-педагогічних працівників, які за видом своєї діяльності пов'язані з організацією навчального процесу.

Анатолій КОВАЛЬОВ,  
доктор економічних наук, професор,  
проректор з наукової роботи  
Одеського національного  
економічного університету