

УДК 613/614:330

*В.І. Куценко, д-р екон. наук
О.В. Гаращук, канд. екон. наук
Міністерство освіти і науки,
молоді та спорту України*

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ В СФЕРІ ОСВІТИ ТА ЇЇ СТИМУЛЮВАННЯ

Розкривається значення праці та підвищення її ефективності у забезпеченні успішного соціально-економічного розвитку, намічені шляхи поліпшення використання трудового потенціалу, стимулювання праці як стратегічного напрямку досягнення її продуктивності.

Ключові слова: стратегія, ефективність, праця, контролінг, ринкові умови.

Shows the value of work and increase its effectiveness in achieving a successful socio-economic development, ways of improving the work potential, stimulation as a strategic direction to achieve its performance.

Key words: strategy, efficiency, job, controlling, and market conditions.

*« Будь-які терміни несуть із собою нові можливості. Тому реакцією організації (підприємства) на зміни мають бути не вичікування, а підвищення активності»
Д. Уеллс*

Вступ. Поняття «стратегія» почало використовуватись в економічній літературі ще у 50-х роках минулого століття. І було воно пов'язане з розвитком суспільного виробництва та науково-технічного прогресу. Історично, як відомо, поняття «стратегія» сформувалось у військовій сфері, де воно визначало планування та запровадження в життя політики держави та військово-політичного союзу ряду країн із використанням усіх доступних засобів. Запозичення цієї категорії іншими сферами економічної діяльності, зокрема й освітньої, можна пояснити тим, що й освіта, навчальні заклади сьогодні знаходяться в таких умовах, які потребують бореться за своє виживання.

Одним із таких напрямів є підвищення ефективності праці вчителя, викладача вищої школи тощо. Стратегія підвищення ефективності праці — це довгостроковий план, що містить певні управлінські рішення щодо розподілу та координації відповідних ресурсів, у тому числі для забезпечення стимулювання праці. Стратегія — це процес досягнення цілей на певний період, це забезпечення підвищення ефективності праці, у тому числі за рахунок мотиваційного механізму.

Формування стратегії, у том у числі підвищення ефективності праці, базується на прогнозуванні окремих умов здійснення інноваційної діяльності, що сприяє підвищенню ефективності використання живої та уречевленої праці; кон'юнктури інвестиційного ринку як у цілому, так і у розрізі його сегментів.

Формування стратегічних напрямів підвищення ефективності праці, приріом, у сфері освіти — це процес досить трудомісткий і вимагає значних витрат часу, коштів і відповідної кваліфікації виконавців. Адже при розробці такої стратегії здійснюється розширений пошук та оцінка альтернативних варіантів відповідних рішень. Враховуючи, що на ефективність праці постійно впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори, навіть уже розроблені та запропоновані

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

напрями вдосконалення, потребують постійного коригування.

Ефективність праці в умовах ринкової економіки є однією з найгостріших проблем. Не дивно, що багато науковців цій проблемі присвятили свої дослідження. Серед них — П. Абалкін, А. Агенбегян, Г. Попов, М. Чумаченко (у сфері теорії та методології). Практичним аспектом ефективності праці значну увагу приділили В. Андрієнко, Д. Богиня, А. Євєнко та інші. Разом із тим до цього часу як жива, так і уречевлена праця використовується неефективно.

Тому метою нашого дослідження є, на основі глибокого аналізу ефективності праці, пошук шляхів її стимулювання.

Виклад основного матеріалу. Праця, як відомо, це діяльність людини, направлена на створення певного продукту, що задовольняє потреби людини, створення суспільної вартості. Результат праці — це споживча вартість.

Ефективність праці тісно пов'язана з продуктивністю праці, якістю праці, економією робочого часу. Критерієм ефективності праці є визначення того, якою ціною, якими зусиллями це досягнуто. Тобто ефективність праці має відповідати наступним вимогам:

- відображенню кінцевих результатів діяльності;
- підвищенню якості продукції та її споживчих властивостей;
- співставленню показників за рівнем системи управління;
- поєднанню натуральних, вартісних і трудових показників.

Ефективність праці залежить від рівня забезпеченості виробництва:

- матеріальними ресурсами з урахуванням їх кількісних і якісних параметрів;
- основними засобами, їх перш за все технологічної структури;
- ступеня зносу основних засобів;
- кадровими ресурсами, з урахуванням їх освітнього, професійного і кваліфікаційного рівня;
- фондоозброєність працівників тощо.

Ефективність праці, у тому числі у сфері освіти, залежить від науково-технічного прогресу, впровадження нових технологій у навчально-виховний процес, від переходу до інтенсивних методів ведення господарської діяльності.

Одним із показників ефективності праці в Україні є величина валового регіонального продукту на одну особу. У фактичних цінах цей показник має чітку тенденцію до зростання (рис. 1).

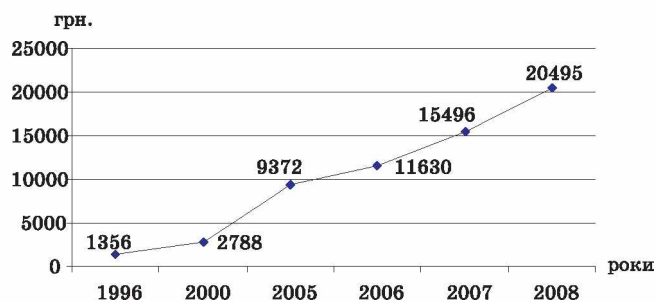


Рис. 1 Динаміка валового регіонального продукту на одну особу

Зрозуміло, що на його величину впливає багато факторів, які можна об'єднати в наступні групи: організаційні, техніко-технологічні, економічні, соціальні. Враховуючи, що ці чинники по-різному впливають на ефективність праці в регіонах, то і спостерігаються значні відмінності у величині валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу. А це значить, що ефективність праці у різних регіонах різна (рис. 2).



Рис. 2. Територіальні відмінності величини валового регіонального продукту у розрахунку на одну особу, 2008 р.

Економічні фактори, що впливають на ефективність праці, виражаються не лише у зменшенні чи збільшенні обсягів виробництва, в освіті — це обсяг наданих послуг, але і в зниженні чи підвищенні їх якості. Подоланню негативно-го впливу економічного чинника на ефективність праці можна шляхом упровадження науково обґрунтованої системи управління процесами праці.

Техніко-технологічні фактори пов'язані з модернізацією та оновленням основних засобів, реконструкцією навчальних закладів, здійсненням нового будівництва, інвестиційною діяльністю у сфері освіти. Говорити про інвестиційну привабливість професійних навчальних закладів не доводиться. Адже масштаби введення в експлуатацію вищих навчальних закладів різко знизились (табл.). А це значить, що суттєвого оновлення основних засобів за рахунок цього чинника не відбулось, хоча у світі освіта, як сфера людської діяльності, стає найперспективнішою щодо інвестування.

Таблиця. Введення в експлуатацію вищих навчальних закладів

Показник	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Вищі навчальні заклади I-II р.а., тис. м ² загальної площі учбово-лабораторних будівель	33,5	4,9	4,9	0,5	1,1	-	22,1	-
III-IV р.а., тис. м ² загальної площі учбово-лабораторних будівель	63,5	29,9	32,3	31,2	19,9	23,8	14,5	39,4

Джерело: [10, с. 224].

Поліпшенню використання кадрів у сфері освіти сприяє інформатизація галузі, що характеризується наступними показниками:

- кількість персональних комп'ютерів (загальна їх кількість і у середньому на один навчальний заклад);
- охоплення комп'ютеризацією освітніх установ і навчальних закладів;
- розробка нових і впровадження наявних програмних засобів;
- середнє число програмних засобів, які використовуються, у розрахунку на один навчальний заклад;
- охоплення територій й установ (закладів) регіону універсальними комп'ютерними технологіями;
- питома вага працівників навчального закладу, які вміють працювати з персональним комп'ютером;

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

– охоплення освітніх установ, навчальних закладів комп'ютерними технологіями тощо.

З упровадженням інноваційних технологій змінюється не лише система освіти, а й картина світу в цілому, яка з упровадженням сучасних комп'ютерних засобів і технологій радикально змінилася практично в усіх сферах життя сучасного суспільства — від практики державного управління до освіти й культури. Зміни ці мають складний, а й нерідко суперечливий характер. З одного боку, інформація перетворюється на потужний глобальний і стратегічний ресурс людства, з іншого ж, інформаційне суспільство характеризується зростанням відчуження людини.

Негативно впливає на кінцеві результати праці й зниження коефіцієнта використання наявних потужностей. В цілому як на макро-, так і на мікрорівні важливо забезпечити пошук шляхів зростання ефективності використання усіх ресурсів: і матеріально-технічних, і людських, і фінансових. Цьому може сприяти вдосконалення системи управління ефективністю праці як на рівні підприємства, навчального закладу, так і на внутрівиробничому рівні. Водночас сама держава має бути в цьому зацікавлена, використовуючи, скажімо, для активізації науково-технічного прогресу одного з найголовніших чинників — підвищення продуктивності праці, — різноманітні податкові пільги, так звані податкові канікули тощо.

Інноваційній активності, як свідчить багаторічний досвід, сприяють:

- інноваційна інформованість працівників;
- пропаганда науково-технічних досягнень і нововведень;
- матеріальне та моральне заохочення інноваторів.

В умовах значної зношеності обладнання навчальних закладів доцільно використовувати дешеві інвестиційні ресурси, одним із них може бути фінансовий лізинг як альтернативний ресурс фінансування. Це набагато вигідніше, скажімо, банківського кредиту. Водночас фінансовий лізинг, яким, до речі, на заході часто користуються, допомагає підприємствам, установам, навчальним закладам оновити матеріально-технічну базу, не вилучаючи з обігу значну суму грошових коштів, яка вкрай необхідна для придбання нового обладнання. В сфері освіти в якості об'єктів лізингу можна використовувати обладнання, транспортні засоби тощо.

Практика свідчить, що підвищенню інвестиційної привабливості навчальних закладів сприяє вдосконалення економічних зв'язків між, скажімо, підприємством і навчальними закладами. За таких умов досягається максимальний результат та синергетичний ефект.

Поліпшенню фінансової ситуації, у тому числі й для поліпшення умов праці, прискоренню впровадження сучасних інноваційних технологій сприяють:

- грошові гранти — найбільш доступний і традиційний інструмент реалізації соціальних програм;
- корпоративне спонсорство — надання підприємствам різних ресурсів для будівництва освітніх об'єктів, споруд для підтримки певних заходів, направлених на поліпшення використання трудового потенціалу;
- формування та використання корпоративного фонду, створеного підприємством, навчальним закладом для реалізації його соціальної діяльності;
- соціальні інвестиції — це фінансова допомога, скажімо, бізнесовими структурами, навчальним закладам на реалізацію довгострокових спільних партнерських соціальних програм, направлених на підвищення добробуту студентів, працівників, на зниження соціальної напруги;
- соціально орієнтований маркетинг, направлений на узгодження потреб, можливостей та інтересів споживачів;

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

– спонсорство, тобто здійснення спонсором вкладу в діяльність іншої юридичної чи фізичної особи на умовах поширення останніми реклами про спонсора, якість його товару тощо.

Останнім часом для підвищення ефективності використання праці, скажімо, освітян використовується контролінг. Останній є ефективним механізмом поліпшення трудового потенціалу. Кадри, їх трудовий потенціал — це головна цінність будь-якої організації, а тим більше навчальних закладів; це головний ресурс, спрямований на досягнення кінцевих результатів. І контролінг цьому сприяє. Адже контролінг — це функціональна система планування, контролю, аналізу відхилень, координації, внутрішнього консалтингу та загального інформаційного забезпечення керівництва навчальним закладом.

Іншими словами, контролінг — це спеціальна саморегульована система методів та інструментів, яка спрямована на функціональну підтримку менеджменту підприємства і включає інформаційне забезпечення, планування, координацію, контроль та внутрішній консалтинг. Служби контролінгу безпосередньо не приймають рішення, а здійснюють їх підготовку, функціональну та інформаційну підтримку, а також контроль за їх реалізацією.

Необхідність розвитку трудового потенціалу та його ефективне використання визначається як в теорії, так і в практиці. Для багатьох підприємств, що, скажімо, діють на міжнародних ринках, проблема побудови ефективних систем розвитку та навчання персоналу є однією з пріоритетних.

Сьогодні й в Україні спостерігається дефіцит якісних трудових ресурсів, їх трудового потенціалу. А тому першочерговим завданням залишається підвищення ефективності не лише підготовки, але і їх використання. Із зростанням вимог розвитку та навчання персоналу виникає необхідність у якісному зростанні як кадрового потенціалу, так і персоналу в цілому.

І контролінг цьому всіляко сприяє. Адже контролінг персоналу служить інформаційною підтримкою прийняття управлінських рішень на підприємствах, у навчальних закладах. На думку, приміром, Е. Майєра, кадровий контролінг задає функціональні параметри перспективного характеру аналітичної роботи в сучасних умовах [5, с. 181]. З метою підвищення ефективності запровадження контролінгу персоналу має проходити наступні етапи:

- формування цілей системи управління трудовим потенціалом;
- оцінка організаційної структури та діагностика соціально-психологічного клімату в організації, навчальному закладі на підприємстві;
- розробка організаційних основ запровадження моделі контролінгу трудового потенціалу підприємства, організації, навчального закладу тощо;
- аналіз внутрішньої ефективності системи управління персоналом;
- моніторинг та аналіз результатів;
- порівняльний аналіз інтегральних результатів і вироблення рекомендацій по поліпшенню використання трудового потенціалу;
- оцінка інтегральної ефективності управління трудовим потенціалом і прийняття оптимальних рішень [1, с. 37]. Водночас, як свідчить досвід, для успішного здійснення контролінгу персоналу необхідно, принаймні, подолати наступні проблеми:
- опір окремих керівників навчальних закладів, підрозділів інноваційним ідеям;
- відсутність єдиного інформаційного поля для моніторингу та аналізу інформації;
- розпиленість джерел інформації щодо контролінгових даних по структурним підрозділам навчального закладу;
- невисокий рівень інженерно-технічної підготовки персоналу;
- дискретний характер зайнятості частини персоналу освітньої сфери;

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

– практично повна відсутність інвестицій у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів тощо.

На ефективність використання трудового потенціалу впливає і стан здоров'я працівників. Адже здоров'я населення є важливою складовою національного багатства, а розвиток людства зумовлений не лише рівнем технологічних досягнень, а й здоров'ям людини, збалансованістю його фізичної, психічної, соціальної та духовної складових. Стан здоров'я населення є інтегральним показником суспільного розвитку країни, її економічного, соціального та морального благополуччя, а також могутнім чинником впливу на інтелектуальний, культурний і трудовий потенціал держави. Ефективно може працювати лише здорова людина. Тому кінцевою метою соціально-економічного розвитку країни має бути поліпшення здоров'я як нації в цілому, так і кожного працюючого, зокрема. Це потребує забезпечення орієнтації всіх сфер економічної діяльності на оздоровлення умов життя, умов праці, побуту, створення суспільного середовища, сприятливого для вибору і засвоєння населенням моделі поведінки, зорієнтованої на здоровий спосіб життя. А це шлях не лише до ефективного використання трудового потенціалу, а і до підвищення ефективності економіки в цілому.

Спеціалісти Міжнародної організації праці (МОП) стверджують, що 4% ВВП втрачається лише із причин нещасних випадків і захворювань, пов'язаних з трудовою діяльністю. Тому створення здорових і безпечних умов праці на виробництві залишається одним з найактуальніших завдань.

Особливо це питання актуальним є в Україні, де, на жаль, не забезпечена пріоритетність сфери охорони праці. Ризик загибелі чи травмування на виробництві в Україні втричі вищий, ніж, скажімо, в Японії, вдвічі — ніж у США та Німеччині. При цьому варто пам'ятати, що безпечні умови праці економічно вигідні. Адже на відшкодування шкоди, медичну, соціальну, професійну реабілітацію постраждалих осіб лише в промисловості та сільському господарстві в Україні щороку витрачається близько 2 млрд. грн. [2, с. 28].

Кращому використанню трудового потенціалу сприяє й подолання дисгармоній між системою підготовки кадрів та виробництвом, усунення відчуженості виробництва від науки, технологічної відсталості, забезпечення зростання середнього кваліфікаційного рівня працівника, якого потребують сучасні технології виробництва, їх швидка оновленість. А це потребує докорінної зміни навчальних програм, модернізації матеріально-технічних ресурсів освіти, підвищення загальнокультурного рівня працівників.

У сфері поліпшення підготовки кадрів та використання їх трудового потенціалу стратегічними напрямами, на наш погляд, є:

- забезпечення процесів диверсифікації програм та інститутів вищої освіти, здатних задовольняти багатостроковий попит індивідів, суспільства та держави;
- підвищення соціальної відповідальності вищої освіти у задоволенні все більш диверсифікованих потреб сучасних спільнот, що базується на знаннях, у питаннях якості підготовки кадрів (фахівців);
- розвиток тенденцій підвищення відкритості для інформаційного суспільства про діяльність інститутів освіти із зміцнення й формування автономії вищих навчальних закладів;
- підвищення академічної мобільності студентів і трудової мобільності населення між країнами і різними регіонами;
- розширення можливостей ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій для забезпечення доступу до різних освітніх програм і підвищення якості підготовки випускників ВНЗ;
- зміцнення постійних зв'язків вищих навчальних закладів із науковими дослідженнями для забезпечення вищої якості освіти. [4, с. 58].

Більш ефективно, як правило, працюють там, де проявляється турбота про кожного працівника, де забезпечується соціальний захист персоналу. В цьому аспекті заслуговує на увагу досвід Білорусі, де на багатьох підприємствах акцент робиться на внутрішні соціальні програми. Серед останніх особливе місце займають програми розвитку персоналу, які передбачають навчання і професійний його розвиток, застосування мотиваційних сфер оплати праці; надання співробітникам соціального пакету; створення умов для відпочинку та дозвілля працівників; підтримка внутрішніх комунікацій в організації, навчальному закладі; залучення співробітників до прийняття управлінських рішень тощо.

Такий підхід, на наш погляд, дозволяє зберегти інтелектуальний і трудовий потенціал підприємств, організацій, навчальних закладів; мінімізувати вплив фінансово-економічної кризи на рівень використання трудового потенціалу. В сучасних умовах сфера трудових відносин зазнає впливу негативних явищ. В умовах кризи, посилення безробіття, виробництво залишають фахівці. А це може негативно позначитись не лише на сьогоднішньому стані виробництва, але й на перспективному. Адже повернути висококваліфікованих фахівців на підприємства, які його залишили в умовах кризи, надзвичайно складно.

Тому на кожному підприємстві, навчальному закладі турбота про постійне примноження трудового потенціалу, його ефективне використання має бути одним із пріоритетних завдань. Знання, інтелект, компетентність стали одним із найбільш вартісних товарів, який з успіхом реалізується на світовому ринку. Нації, які не спроможуть досягти високого освітнього рівня, опиняться на узбіччі світового прогресу, а громадяни таких країн не зможуть брати активної участі ані в управлінні державою, ані в забезпеченні належних матеріальних умов для власного життя, культурного розвитку та духовного ставлення, зазначає В. Огнев'юк, з чим не погодитись тяжко[6].

ЛІТЕРАТУРА

1. *Алекперова Л.В.* Контролінг персоналу як ефективний механізм управління трудовим потенціалом підприємств АПК / Л.В. Алекперова // *Економіка харчової промисловості*. — 2010. — №4(8). — С. 37.
2. *Безпека життєдіяльності в освіті*. — 2011. — №1(5) — С. 28.
3. *Богачев О.С.* Дослідження взаємозв'язку продуктивності праці та плати праці в Україні/ О.С. Богачев // *Вісник економічної науки України*. — 2009. — №1. — С. 33-36.
4. *Бочков В.Е., Шишов С.Е.* Развитие трансграничного образования и единого образовательного пространства для формирования инновационной экономики / В.Е. Бочков, С.Е. Шишов // *Белорусский экономический журнал*. 2009. — №4. — С. 58.
5. *Майер Э.* Контролинг как система мышления и управления / Э. Майер. // *М.: Финансы и статистика*. — 1998. — С. 181.
6. *Огнев'юк В.О.* Освіта в системі сталого людського розвитку (світоглядно-методологічний аспект): Автореф. дис. д-ра. філос. наук: 09.00.03 / Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 2003. — 36 с.
7. *Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 20010/11 навчального року: [стат. бюл.]*. — К.: Державний комітет статистики України, 2011. — 207 с.
8. *Ревенко А.* Продуктивність праці в сучасних умовах / А. Евенко// *Україна: аспекти праці*. — 2008. — №2. — С. 32-37.
9. *Романюк М.В.* Податкове регулювання як дієвий інструмент антикризової економічної політики / М.В. Романюк// *Фінанси і кредит*. — 2009. — №12. — С. 66-71.

Розділ 2. Проблеми економіки АПК, ... шляхи їх вирішення

10. Статистичний щорічник України за 2009 рік: [стат. зб.]. — К.: Державне підприємство «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. — С. 224.

Надійшла до редколегії 8.03.2011