

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна ЕКОНОМІКА

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 6, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331.108.5: 37.01.011.31

*М. В. Семикіна,
д. е. н., проф., завідувач кафедри економіки та організації виробництва
Кіровоградського національного технічного університету
Т. І. Жеребченко,
Старший викладач кафедри соціально-економічних дисциплін,*

Кіровоградський інститут розвитку людини Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

СОЦІАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ СПРИЯННЯ ТА ПРОТИДІЇ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

*M. Semykina,
Doctor of Economics, Professor, Head of of Economics and manufacturing Kirovograd National Technical University
T. Zhrebchenko,
Kirovograd Institute of Human Development Open International University of Human Development "Ukraine"*

SOCIAL DIFFERENTIATION IN THE SYSTEM OF INNOVATIVE WORK ANTICIPATION

В статті зосереджено увагу на важливості праці вчителя так щоб не нав'язуючи їм нових обов'язків, створити сприятливі умови для розвитку, що відповідатиме їх професійній якості та соціальним вимогам сьогодення до виконання ними професійних обов'язків. В статті, також, розглянуто соціальну диференціацію в системі чинників сприяння та протидії активізації інноваційної праці, увагу зосереджено на визначенні системи чинників впливу на працю. Проаналізовано: навантаження на вчителів на регіональному рівні; модель оплати праці вчителів, яка застосовується в Україні; досвід «компенсацій», які стосуються оплати праці вчителя; фактори впливу на активізацію інноваційної праці. Обґрунтовано та доведено необхідність створення механізму стимулювання праці вчителів.

The paper represents issue about the importance of teacher's work, for creation the new coincidences for their professional development that responds their professional quality and social dues of nowadays for their professional realization. The social differentiation in the system of different factors of innovative work activation have been represented. The task of the teachers on the national level, models of salaries, experience of compensations and factors of influence on it have been given.

Ключові слова: інноваційна праця, стимулювання інноваційної праці, диференціація, соціальна несправедливість.

Keywords: teacher, salary, development, stimulation, personal duties.

Постановка проблеми. Вихід української економіки на траєкторію зростання та інноваційних зрушень потребує активізації усіх рушійних сил розвитку, передусім, людського чинника, забезпечення свідомих прагнень працівників підприємств та організацій до прояву трудової та інноваційної активності, постійного освітньо-професійного розвитку, підвищення конкурентоспроможності. Серед багатьох об'єктивних і суб'єктивних причин, що загрожують інноваційним процесам в українській державі, особливе місце посідає традиційна недооцінка ролі творчості, злиднені умови життя та соціальна незахищеність новаторів у будь-якій сфері праці, зокрема у сфері виробництва, промисловості та науково-педагогічної діяльності, поглиблення соціальної диференціації людського розвитку. Розв'язання цієї проблеми потребує оновлення усталених традиційних поглядів на працю інноваційного змісту, з'ясування ролі (стимулюючої або блокуючої) різноманітних чинників в активізації інноваційної праці, зокрема соціальної диференціації в доходах.

Аналіз досліджень і публікацій. В Україні вивченню різноманітних аспектів проблеми активізації інноваційної праці присвячують свої публікації науковці О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, В. Гесць, О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Нижник, О. Новікова, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, В. Стадник, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська та ін. Проте, сутність інноваційної праці, як і соціально-економічні чинники її активізації, все ще залишаються вивченими недостатньо.

Метою статті є висвітлення сутності інноваційної праці, ролі чинників-блокаторів та чинників-стимуляторів інноваційної праці на прикладі праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ) та доведення наявності соціальної диференціації в системі таких чинників.

Виклад основного матеріалу. Узагальнення наукової думки дозволяє стверджувати, що інновації нині розглядаються як предмет особливої трудової діяльності, яка має творчий характер, може охоплювати різноманітні галузі і сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, соціальні, інформаційно-правові, маркетингові, культурні тощо), стосуватися представників різних професій, зокрема праці вчителя у загальноосвітніх навчальних закладів[1-3].

Розвиваючи погляди Колота А.М. [3, с.5], а також В. Гесця, І. Петрової пропонуємо терміном «інноваційна праця» називати трудову діяльність, яка за своїм змістом поряд з репродуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі НТП нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх впровадження, використання, комерціалізацію у різних сферах з метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб [1, с.6].

Виходячи з такого розуміння, інноваційна праця вчителя може трактуватися як трудова діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів у відповідності з мінливими вимогами часу, стратегічними орієнтирами розвитку суспільства у напрямі руху до економіки знань, постіндустріального суспільства.

На можливості активізації інноваційної праці впливає комплекс чинників, які можна класифікувати: за джерелом появи – на внутрішні і зовнішні, за змістом – на соціальні, економічні, фінансові, організаційно-управлінські, культурно-психологічні, нормативно-законодавчі; за характером дії – чинники позитивної дії, чинники негативної дії; за наслідками впливу – на чинники-стимулятори (сприяють активізації інноваційної праці) та чинники-блокатори (слугують перешкодою в активізації інноваційної праці).

Результати наших досліджень засвідчують, що розвиток інноваційної праці як на підприємствах, так і в сфері освіти, нині гальмує комплекс завад та чинників соціально-економічного, політичного, фінансово-економічного, організаційного змісту. Більшість з них пов'язані з недоліками мотивації праці і відбивають

загалом соціально неадекватну систему управління працею на макро- і мікрорівнях. Серед чинників-блокаторів активізації інноваційної праці слід назвати такі:

- соціально несправедливу диференціацію в доходах від праці однакового змісту (міжгалузева, міжрегіональна соціальна диференціація);
- соціальна несправедливість у визначенні винагороди за працю без урахування різного трудового внеску, зокрема творчого, поширена зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи;
- відсутність критеріїв оцінки інноваційної праці (зокрема її творчої складової);
- відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також з доходом, який одержує організація (підприємство) від реалізації інноваційних проектів, зокрема надання платних освітніх послуг;
- необґрунтовано великий розрив в оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8 – 12 разів); завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто «наближені» до керівництва або є членами сімей власників підприємства, зокрема навчального закладу;
- деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;
- протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інноваційної праці;
- демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації у питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;
- відсутність уваги керівництва до соціальних проблем інноваторів та створення необхідних умов для творчості;
- невизначеність сфер компетенції і відповідальності працівників, охоплених інноваційною працею, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення інноваційної праці;
- недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі, слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях інноваційного менеджменту;
- небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);
- специфічні риси трудової свідомості (сформованої у радянській період), які притаманні більшості персоналу і керівників тощо [1, с.266]
- на відміну від підприємств, у сфері освітньо-педагогічної діяльності України існує значно менший перелік чинників-стимуляторів, значно менші матеріальні можливості заохочення праці вчителів інноваційного змісту. Недоліками нині діючої системи стимулювання праці вчителів є таке:
- низький розмір ставок і окладів вчителів державних загальних навчальних закладів;
- розбіжність рівнів заробітної плати в державних та приватних загальних закладах освіти, не на користь державних;
- слабка диференціація між посадовими окладами вчителів;
- непорядкованість застосовуваних при оплаті праці вчителів надбавок та доплат;
- недосконалість преміальної системи;
- недосконалість системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в закладах освіти;
- відсутність ефективно системи соціального захисту працівників закладів освіти.

За таких умов можливості стимулювання інноваційної праці вчителів залишаються обмеженими. Номінально оплата праці останніми роками зростала, проте це мало позначилося на її реальній купівельній спроможності, що зумовлено не тільки особливостями державного управління освітою та її обмеженим фінансуванням з Державного бюджету, а й ускладненням політичної та економічної ситуації в країні. Запланована модернізація та реформування вітчизняної системи освіти поки здійснюється повільно та неефективно, це оказує негативний вплив як на роботу галузі в цілому, так і на роботу окремих загальноосвітніх навчальних закладів зокрема.

Однією з перешкод активізації інноваційної праці вчителів ЗНЗ в регіонах України, як показали результати досліджень, слугує диспропорція показників штатів і контингентів, а також невідровноважена соціальна диференціація в доходах по регіонах.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на диспропорції з огляду на відносні показники, якими засвідчується певна «напруга» у соціально-трудова відносинах, пов'язана з кількістю учнів у розрахунку на один заклад, на одного вчителя, кількістю викладачів у розрахунку на один заклад. Діапазон даних, представлених таблицею 1, ілюструє розбіжність: за кількістю учнів на один заклад – 3,66 рази; за кількістю учнів на одного вчителя – 1,88 рази; за кількістю викладачів на один заклад – 2,09 рази.

Таблиця 1.
Диспропорції основних показників штатів та контингентів загальноосвітніх навчальних закладів на регіональному рівні

Кількість учнів у розрахунку на один заклад	
до 150	Тернопільська, Чернігівська
150-200	Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Сумська, Хмельницька
200-250	Закарпатська, Запорізька, Київська, Луганська, Рівненська, Харківська, Херсонська, Чернівецька
250-300	Донецька, Запорізька, Одеська, Херсонська, Чернівецька
300-350	АР Крим, Донецька,
понад 350	м. Київ, м. Севастополь
Кількість учнів у розрахунку на одного вчителя	
до 7	Тернопільська
7 – 8	Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська
8 – 9	Закарпатська, Полтавська, Херсонська, Чернівецька
9 – 10	Запорізька, Київська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Харківська
10 – 11	АР Крим, Донецька
понад 11	Дніпропетровська, м. Київ, м. Севастополь
Кількість вчителів у розрахунку на один заклад	
до 25	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська
25 – 30	Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Луганська, Львівська, Одеська, Рівненська, Харківська, Херсонська, Чернівецька
30 – 35	АР Крим
понад 35	м. Київ, м. Севастополь

Побудовано за даними [4]

Чинники, що перешкоджають активізації інноваційної праці вчителів, зумовлені, зокрема, залежністю вчителя від величини контингенту учнів, збільшення якого ускладнює навчально-виховний процес, поширеною практикою встановлення високого навчально-педагогічного навантаження на вчителя, недоліками організації навчально-виховного процесу. Окремі недоліки мають бути частково компенсовані дією механізму стимулювання інноваційної праці вчителів.

З цього приводу дослідники Г. Гендлер, О.Гришнова, М.Ведерніков, Т. Конопляник, А.Колот, Г.Куліков, І.Морозова та інші у своїх працях наголошують на необхідності формування дієвих механізмів стимулювання праці, які будуються на взаємозалежності показників заробітної плати, системи преміювання, урахуванні індивідуальних і колективних результатів праці. Справедливо підкреслити, що стимулювання праці вчителів все ще не має адекватного ефективного механізму, який би сприяв подоланню зрівнялівки в оцінці праці, реально враховував прояв творчості, застосування інноваційних методів та технологій навчання викладачами-інноваторами, їх професійне зростання. У сфері освіти, безумовно, таким механізмом має компенсувати зусилля вчителів – інтелектуальні, морально-психічні, емоційні, матеріальні, пов'язані з особливістю праці в школі, необхідністю витрачати додатковий час на опанування новими знаннями, інформаційними технологіями, розробкою інновацій у викладанні, вихованні. На наш погляд, найбільшого застосування можуть знайти чотири моделі «компенсацій», які стосуються оплати праці вчителя:

перша – модель «учень-година» (оцінюється вартість однієї години роботи вчителя з одним учнем, яка множить на кількість годин і число дітей, а потім на різні підвищувальні коефіцієнти);

друга – «базовий оклад» (мінімальний гарантований розмір оплати праці працівника освіти, який може залежати від прожиткового мінімуму в регіоні або від мінімального розміру оплати праці, множить на коефіцієнти, що його підвищують);

третья – наближена до застосування єдиної тарифної системи (розподіл вчителів на професійно-кваліфікаційні групи залежно від освіти, кваліфікації та займаної посади); четверта – модель «все включено», яка нормує весь робочий день вчителя (враховує аудиторне, позааудиторне та інші навантаження) [5].

Звичайно, жодна з таких моделей не позбавлена недоліків, що змушує нас прийти до висновку про відсутність єдиної найбільш прийнятної для всіх регіонів «компенсаційної» моделі, отже, слід продовжувати пошук різноманітних моделей, які слугуватимуть чинниками-стимуляторами інноваційної праці.

Справедливо визнати, що основною перешкодою на шляху активізації інноваційної праці вчителів слугує існуюча модель оплати праці. Знаходимо підтримку останній тезі, апелюючи до даних, оприлюднених на сайті zik.ua [6]. За його даними, станом на липень 2013 р. середня заробітна плата по Україні складала 3429 грн., вчитель отримував, в середньому 2650 грн. (77,3%). Більш точні дані розкрито результатами опитування, оприлюдненими на сайті в електронному виданні Портал вчителів України [7]: 27% вчителів отримують заробітну плату до 1000 грн., 40% – від 1000 до 2000 грн., 16% – від 2000 до 3000 грн., 20% – більше 3000 грн. У порівнянні із середньомісячною заробітною платою по економіці України (3429 грн.) зазначене не видається логічним.

З іншого боку, наші розрахунки засвідчують, що середні необхідні витрати українського вчителя в місяць на «виживання» та підтримання необхідного рівня знань є значно вищими [7]: найм житла – 1500–2000 грн., оплата комунальних послуг – 400 грн., користування послугами мережі Інтернет – 100 грн., оплата проїзду на роботу та з роботи – 100 грн., харчування – 400 грн., оновлення одягу, взуття, необхідних предметів побуту – 300-500 грн. У цілому вказані витрати сягають від 2800 до 3800 грн., що доступно лише третині опитаних вчителів (16%+20%=36%).

Разом з тим, незадоволеність працею виявляє 12% опитаних, ще 10% проявляють «крайне незадоволення» [8], що свідчить про притаманні вчителям свідомий інтерес до праці і довготерпіння. Відношення до величини оплати праці видається ще більш контрастним: невдоволених нараховується 31%, категорично невдоволених оплатою праці (готових до протестної поведінки) виявляється 47% серед опитаних [8]. Зауважимо, що подібна контрастність в оцінках ставлення до праці і до реалій з її оплатою стосується і категорії вчителів з позитивним ставленням (задоволеністю та «великою» задоволеністю працею та рівнем її оплати): задоволених працею – 17%, дуже задоволених працею 25%; задоволених заробітною платою – 2%, дуже задоволених заробітною платою – 5% [8].

Зазначені пропорції – 22% до 78% або 1/3 – (незадоволеність працею та рівнем заробітної плати) та, відповідно, 42% до 7% або 6/1 – (задоволеність працею та рівнем заробітної плати) вказують на невідповідність між відношенням однієї і тієї категорії зайнятих – вчителів – до праці та до її оплати. Таке явище свідчить про наявність протиріч у соціально-трудових відносинах, загострення яких провокуватиме соціальну напругу як в регіональному розрізі, так і в цілому по країні. Безумовно, зростання соціальної напруги не підтримає, а тільки руйнує інтерес вчителів до інновацій у навчальному процесі та професійного самовдосконалення.

Окремої уваги заслуговує проблема міжрегіональної соціальної диференціації вчителів, яку ілюструє виконаний нами аналіз розбіжностей у розмірі заробітної плати вчителів у різних регіонах та в її купівельній спроможності.

Так, результати дослідження свідчать, що в Україні розбіжність між регіонами у розмірах середньомісячної заробітної плати вчителів сягає 1,53 рази: лідером є Закарпатська обл.(3230 грн.), аутсайдером – Запорізька обл. (2112 грн.). Вряд чи можна це вважати справедливим, адже витрачаються однакові зусилля на працю одного змісту.

Продовження аналізу дає змогу з'ясувати, що на отримувану середньомісячну заробітну плату вчителя у Закарпатській області можна купити 66 кг яловичини, а у Запорізькій обл. лише 39 кг, тобто менше у 1,68 рази. А молока, наприклад, в тій же Закарпатській області можна купити 467 л, а у Запорізькій обл. – 288л, тобто у 1,63 рази менше. Ознаки відмінностей у соціальному стані вчителів знаходимо шляхом переведення заробітної плати до еквіваленту її «витратних» здатностей (купівельної спроможності) відносно закупівлі соціально значимих товарів – хліба, м'яса, олії, круп, борошна тощо (табл. 2.).

Отже, результати оцінки засвідчують суттєву диспропорцію між можливостями вчителів в різних регіонах задовольнити актуальні потреби щодо придбання на отриману заробітну плату соціально значимого для нього товару (звісно, й групи товарів), які коливаються в межах від 1,49 разів (в еквіваленті товару «хліб пшеничний») до 1,85 разів (в еквіваленті такого товару як «капуста»).

Таблиця 2.

Оцінка міжрегіональної соціальної диференціації вчителів загальноосвітніх навчальних закладів України

(порівняння в оплаті праці регіонів-лідерів і регіонів-аутсайдерів та в еквіваленті можливості придбання соціально значимих товарів)

Еквівалент заробітної плати вчителя	Розбіжність, рази	Регіон лідер	Регіон аутсайдер
Грошовий, грн.	1,53	Закарпатська обл.(3230 грн.)	Запорізька обл. (2112 грн.)
В еквіваленті товару (в кг, шт., л) на заробітну плату			
рис	1,55	АР Крим обл. (427 кг)	Запорізька обл. (275 кг)
хліб пшеничний	1,82	АР Крим обл. (845 кг)	Волинська обл. (463 кг)
хліб житній	1,49	АР Крим обл. (677 кг)	Запорізька обл. (453 кг)
яловичина	1,68	Закарпатська обл. (66 кг)	Запорізька обл. (39 кг)
свинина	1,53	Чернівецька обл. (69 кг)	Запорізька обл. (45 кг)
тушки птиці	1,56	Дніпропетровська обл. (150 кг)	Запорізька обл. (56 кг)
сало	1,69	Чернівецька обл. (171 кг)	Львівська обл. (101 кг)
борошно пшеничне	1,59	Луганська обл. (771 кг)	Запорізька обл. (485 кг)
макаронні вироби	1,62	АР Крим (581 кг)	Запорізька обл. (380 кг)
крупя гречані	1,54	АР Крим (478 кг)	Волинська обл. (376 кг)
ковбаси варені	1,66	АР Крим (100 кг)	Запорізька обл. (76 кг)
молоко	1,63	Закарпатська обл. (467 л)	Запорізька обл. (288 л)
сметана	1,59	Чернівецька обл. (163 кг)	Запорізька обл. (131 кг)
масло вершкове	1,58	Дніпропетровська обл. (53 кг)	Запорізька обл. 37 кг)
сир	1,73	Львівська обл. (69 кг)	Чернівецька обл. (61 кг)
цукор	1,56	Чернівецька обл. (528 кг)	Полтавська обл. (380 кг)
олія соняшникова	1,51	АР Крим (226 л)	Запорізька обл. (150 л)
яйця	1,82	АР Крим (350 шт)	Волинська обл. (268 шт)
картопля	1,63	АР Крим (889 кг)	Запорізька обл. (699 кг)
капуста	1,85	Закарпатська обл. (1129 кг)	Запорізька обл. (1106 кг)
морква	1,74	Чернівецька обл. (691 кг)	Запорізька обл. (605 кг)
Буряк	1,73	Дніпропетровська обл. (1206 кг)	Запорізька обл. (754 кг)
цибуля	1,63	Львівська обл. (887 кг)	Чернівецька обл. (790 кг)

Розраховано авторами за даними [9].

Звісно, за таких умов вчителів позбавлений можливості почувати себе однаково соціально захищеним, порівнюючи свою професійну діяльність, здійснювану в одному регіоні країни, зі своїм же станом, якби професійна діяльність здійснювалася в іншому регіоні країни. «Глибина» такої «ямки» порівнювана хіба що з умовним недоотриманням від 49% до 85% заробітної плати лише за рахунок здійснення професійної зайнятості «не в тому регіоні».

Зауважимо, що фінансування оплати праці вчителів ЗНЗ здійснюється з місцевих бюджетів. Рівень заробітної плати обраховується на умовах дотримання єдиних норм та нормативів (найбільш відомий серед яких – «Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»), які є єдиною для всієї країни. У такому разі кількісні виміри щодо штатів та рівня заробітної плати мали б бути жорстко фіксованими без можливості широкого діапазону варіювання, що породжує два види непорозумінь: незрозумілим видається пояснення причин згаданих вище розбіжностей; не піддається поясненню узгодження між знаходженням шкіл, за названих умов, «поза ринком праці», з усталеними за останні десятиліття ринковими умовами соціально-економічного розвитку країни.

Найбільшою мірою диспропорції щодо праці й організації оплати праці вчителів створює внутрішня диференціація, яка стосується вчителів різних категорій. Результативність праці вчителів не піддається точному обліку, а тому може бути оцінена лише побічно та за умови затримки у часі, адже прийнята погодинна оплата праці враховує переважно кількість відпрацьованих годин, але не кількість наданих освітніх послуг. Втім, усталеними на законодавчому рівні є й певні нормативи іншого характеру:

- норматив педагогічного навантаження вчителя – 18 академічних годин упродовж тижня (так звана тарифна ставка);
- класне керівництво: 1-4 класи – 20% від тарифної ставки, 5-11 класи – 25% від тарифної ставки;
- перевірка зошитів: 1-4 класи – 15%; 5-11 класи – 20% (мова і література), 15% (математика), 10% (іноземна мова);
- завідування: навчальними кабінетами фізики, хімії, праці – 13%; комбінованою майстернею чи майстернями – 15-20 %; навчально-дослідними ділянками – 10-15 %.

Питання, пов'язані зі встановленням учителям доплат та надбавок стимулюючого характеру, їхніх розмірів, сьогодні не віднесено до компетенції самого навчального закладу: за видатками закладу здійснюється державний контроль, ЗНЗ не має автономних прав на визначення напрямку витрачання коштів. Асигнування на виплату заробітної плати затверджуються в межах, встановлених Державним бюджетом України, які обраховуються на місцевому рівні на підставі штатних розписів, адже всі бюджетні кошти мають цільовий характер і витрачаються відповідно затвердженого кошторису видатків на відповідний бюджетний рік.

Доречно зауважити, що робота щодо перевірки письмових робіт, завідування учбовими кабінетами, позакласна робота, робота по фізичному вихованню дітей, входять до переліку посадових обов'язків вчителів, і, віднесена на додаткову оплату за додаткове навантаження вчителів. Водночас, невиконання цих обов'язків порушує цілеспрямованість процесу навчання та виховання, за що ЗНЗ, в особі керівника, несе відповідальність. Доречним видається здійснення вчителям доплат за вказані види робіт як стимулюючих, таких, що посилюють їхню мотивацію до виконання посадових обов'язків, незалежно від місця виконання професійних обов'язків, у даному разі – на регіональному рівні.

Одночасно постає питання створення ефективної системи стимулювання, спрямованої на активізацію інноваційної праці, яка охоплює творчу (інноваційну) та науково-педагогічні компоненти трудової діяльності вчителів ЗНЗ та забезпечення гідної оплати праці, незалежно від специфіки «регіональної» зайнятості. Вимоги до професійних якостей вчителя напрацьовані довготривалим шляхом еволюційного становлення сфери освіти. Нині такі вимоги, з одного боку, ґрунтуються на потребі відповідати соціальним вимогам сьогодення – забезпечити якісні освітні послуги, навчаючи і виховуючи школярів, іншого боку, передбачають постійну працю над самим собою, що потребує мотивації саморозвитку, самовдосконалення, пошуку новітніх підходів до творчого виконання своїх обов'язків. Праця вчителя має стати інноваційною за сутністю для підготовки покоління молодих людей, здатних до прояву творчості, швидкої адаптації до змін. Окреслені зміни у праці вчителя не можливі без адекватних соціально-економічних стимулів та регуляторів трудової поведінки.

Слід акцентувати увагу на тому, що слабкість існуючих соціально-економічних стимулів у праці вчителя зменшує «приплив» молодих кадрів у сферу освіти. Крім низької оплати праці молодь не задовольняє стан матеріально-технічного та інформаційного забезпечення педагогічної діяльності, особливо у сільській місцевості, труднощі забезпечення житлом. Все це зумовлює розчарування майбутніх працівників ЗНЗ у здатності держави створити сприятливі умови для розвитку загальноосвітніх закладів та розвитку інноваційного потенціалу як вчителів, так і учнів, падіння престижу професії вчителя.

Серед нематеріальних чинників активізації інноваційної праці окремої уваги потребує атестація педагогічних працівників, яка проводиться на підставі чинного законодавства. Проходячи атестацію неформально, педагогічні працівники, як правило, досягають поступового зростання рівня педагогічної майстерності, більш якісно здійснюють професійну діяльність. Атестація як підтвердження професійних можливостей педагога слугує певним моральним визнанням, здатним спонукати вчителя до підвищення фахової майстерності, сприяє згуртованості та створенню позитивної інтелектуальної та емоційної атмосфери в колективі, необхідної для збагачення творчого потенціалу учнівської молоді. Головним завданням атестації з точки зору стимулювання видається активізація та розвиток творчої професійної діяльності педагогів, підвищення рівня їхньої фахової компетентності, посилення відповідальності за результати (зокрема, за якість) навчання й виховання дітей, молоді з подальшим максимальним використанням досягнень для зростання й розвитку творчого потенціалу як власного, так і учнів, навчання і виховання яких є специфікою праці вчителя. Стимулювання трудової діяльності працівників загальноосвітніх навчальних закладів за допомогою атестації, безумовно, підвищує якість надання освітніх послуг через накопичення теоретичного і практичного досвіду, вмінь, технологій навчання, що сприяє в результаті виробленню нових знань. Стимулюючого ефекту атестація надає ще й створенням прямого зв'язку між її результатом та величиною посадового окладу. Втім, атестації, як свідчить практика, часто притаманні й антистимулюючі властивості. Працівники, які отримали найвищі тарифні розряди зазвичай позбавляються мотивів подальшого навчання, підвищення кваліфікації, введення інновацій.

Висновок. Підтверджуючи результатами аналізу вагомості для суспільства інноваційної праці вчителів та необхідність їх високої вмотивованості до постійного освітньо-професійного розвитку, вважаємо, що доцільне підкреслити необхідність формування дієвого механізму стимулювання інноваційної праці вчителів. Для такого механізму має бути системною та керованою з боку держави, однак вона набуватиме більшої ефективності за умов тісної взаємодії з соціальними партнерами, представниками бізнесу. Вважаємо, що лише на засадах соціального партнерства можливо подолати існуючі розбіжності у соціальному стані вчителів у різних регіонах, нівелювати існуючу необґрунтовану диференціацію в доходах та можливостях реалізації актуальних потреб та створити гідні стимули для інноваційної праці вчителя у школі, необхідні для підвищення якості знань школярів та їх гармонійного розвитку.

Список літератури:

1. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А.Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007.– № 4. – С. 6-7.
4. Загальноосвітні навчальні заклади України [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/
5. [Електронний ресурс] / Pleyady – Режим доступу : <http://pleyady.kiev.ua>
6. [Електронний ресурс] / ЗІК сила інформації – Режим доступу : <http://zik.ua/ua/news/2013/08/30/426911>
7. [Електронний ресурс] / Портал вчителів України – Режим доступу: <http://www.nashaskola.org.ua/novini-osviti/zarplata-vchitelja-rezultati-internet-opituvannja.html>
8. [Електронний ресурс] / Gazeta.ua Зарплата украинских учителей - самая маленькая в мире, после Индонезии – Режим доступу : http://gazeta.ua/articles/life/_zarplata-ukrajinskih-vchiteliv-najmensha-u-sviti-pislya-indoneziji/519658
9. [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/category/>

Стаття надійшла до редакції 04.06.2013 р.



ТОВ "ДКС Центр"