

РОЗДІЛ 2

Економіка підприємства та організація виробництва

Стимулювання розвитку трудового потенціалу вищого навчального закладу*

І. М. Сотникⁱ, О. В. Кубаткоⁱⁱ, М. О. Барикінаⁱⁱⁱ, Ж. С. Пронікова^{iv}

У статті досліджено економічні основи розвитку трудового потенціалу та розглянуто методичні підходи до його оцінки у навчальному закладі. У роботі виявлено, що зниження трудової активності персоналу вищих навчальних закладів багато в чому пояснюється відсутністю необхідних матеріальних і моральних стимулів та гарантій соціального захисту працівників. Обґрунтовано напрями розвитку трудового потенціалу та проведено аналіз ефективності матеріальних заохочень, системи пільг та знижок для персоналу вищого навчального закладу на прикладі Сумського державного університету. Запропоновано пріоритетні напрями мотивації діяльності науково-педагогічних працівників, розроблені рекомендації щодо покращення системи стимулювання розвитку трудового потенціалу університету. У статті обґрунтовано необхідність створення потужних систем мотивації праці в освітніх установах України з метою розвитку їх трудового потенціалу. Зроблено наголос на підвищенні якості надання освітніх послуг студентам шляхом зростання професійності викладачів, підвищення рівня їх кваліфікації, у тому числі за допомогою запропонованих заходів.

Ключові слова: трудовий потенціал, інвестиції, економічна ефективність, стимулювання, мотивація.

УДК 330.342:338.433

JEL коди: O13, P48, Q16

Постановка проблеми. Необхідність переходу економіки на інноваційний шлях розвитку вимагає активного включення в цей процес трудового потенціалу наукових та науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України. Це пов'язане з тим, що вищий навчальний заклад повинен випускати не лише дипломованих бакалаврів, спеціалістів, магістрів, а людей освічених, готових у будь-який момент застосувати навички, отримані саме в університеті. Для цього потрібно правильно стимулювати працівників, заохочувати до ефективної праці не лише матеріально, а й морально.

ⁱ *Сотник Ірина Миколаївна*, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки і бізнес-адміністрування Сумського державного університету;

ⁱⁱ *Кубатко Олександра Вікторівна*, кандидат економічних наук, асистент кафедри економіки і бізнес-адміністрування Сумського державного університету;

ⁱⁱⁱ *Барикіна Марія Олександрівна*, студент факультету економіки і менеджменту Сумського державного університету;

^{iv} *Пронікова Жанна Сергіївна*, студент факультету економіки і менеджменту Сумського державного університету.

* Публікація містить результати досліджень, проведених при грантовій підтримці Державного фонду фундаментальних досліджень за конкурсним проектом GP/F56/055

© І. М. Сотник, О. В. Кубатко, М. О. Барикіна, Ж. С. Пронікова, 2014



Аналіз останніх публікацій. Основи формування та розвитку трудового потенціалу було розглянуто в працях багатьох вчених: Г. Беккера, П. Оуера, С. Шайфера, В. Адамчука, М. Г. Акулова, С. І. Бандура, Д. Богині, М. Долішнього, О. Грішньої, С.М. Злупка, Р. Колосової, О. Ромашова та інших [1–7]. Проте, питання, пов'язані з трудовим потенціалом освітніх організацій (а саме університетів) та пошуком шляхів його стимулювання, на сьогоднішній день залишаються відкритими.

Метою статті є дослідження економічних основ розвитку трудового потенціалу, аналіз існуючих до підходів стимулювання кадрів у Сумському державному університеті і розробка практичних рекомендацій щодо покращення стимулювання розвитку трудового потенціалу університету.

Виклад основного матеріалу. Трудовий потенціал – це узагальнена трудова дієздатність колективу підприємства [4]. Існує безліч методів визначення трудового потенціалу працівника. Проте в освітній організації його дещо важче оцінити, оскільки ми не маємо справу, наприклад, з продуктивністю праці, за допомогою якої легко визначити трудовий потенціал. Тому доцільними до застосування є такі методи оцінки:

- анкетування – трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених особисто ним анкет, де фіксуються усі його істотні позитивні чи негативні характеристики;
- описовий – оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які формують розмір його трудового потенціалу;
- рейтинговий – трудовий потенціал працівника визначається на основі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які створюються оцінювачем на підставі певних критеріїв;
- визначеного розподілу – трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок;
- шкали спостереження за поведінкою – у цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо;
- інтерв'ю – трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання [8].

Отже, за допомогою існуючих методів оцінимо трудовий потенціал вищого навчального закладу та можливості його розвитку на прикладі Сумського державного університету (СумДУ).

Середньоспискова чисельність працівників СумДУ склала: у 2010 році – 1797, у 2011 – 1912, у 2012 – 2023, у 2013 – 2104 осіб. Як бачимо, чисельність персоналу в університеті стабільно зростає. Щоб забезпечити найповніше якісне використання трудового потенціалу вищого навчального закладу, необхідно постійно стимулювати працівників до ефективної праці. Зокрема, це може бути здійснене за рахунок матеріального і морального стимулювання.

Щодо матеріального стимулювання, то заробітна плата, надбавки та доплати у СумДУ можуть надаватися з двох джерел: загального і спеціального фонду. Спеціальний фонд – це кошти, що надходять для виконання конкретної мети та витрачаються на відповідні видатки за рахунок цих надходжень. Спецфонд складається з власних надходжень бюджетної установи та інших коштів спеціального фонду. До власних надходжень належать плата за послуги, що надаються бюджетною установою,

та інші джерела власних надходжень [9]. Щодо загального фонду, то це кошти, які надходять безпосередньо від держави.

Преміювання працівників СумДУ здійснюється з метою стимулювання високопрофесійного і своєчасного виконання ними службових обов'язків, підвищення ефективності, якості праці, а також зміцнення трудової дисципліни. Встановлення премії та її виплата відбувається залежно від особистого трудового внеску кожного робітника у досягнення високих кінцевих результатів діяльності підрозділу [10]. До різновидів преміювання належать:

- виплати за якість виконуваних робіт;
- виплати за вислугу років, преміальні виплати за підсумками роботи;
- стимулююча надбавка за кваліфікаційну категорію;
- стимулююча надбавка за наявність наукового ступеня, почесного звання та нагородження почесною відзнакою;
- стимулююча надбавка за високу професійну майстерність;
- одноразова премія за виконання важливих, відповідальних робіт;
- одноразова премія за впровадження у роботу досягнень науки, премії з фонду заробітної плати;
- одноразові премії до ювілейних дат, професійних свят та ін.

Окрім безпосередньо окладів та інших виплат, викладач також може отримати додатковий заробіток у вигляді погодинної оплати, яка застосовується при роботі зі студентами у понаднормовий час (читання лекцій, проведення практичних занять, курси, доузівська підготовка студентів).

Преміювання працівників СумДУ здійснюється за підсумками роботи за місяць пропорційно фактично відпрацьованому кожним штатним працівником часу за основною посадою. До фактично відпрацьованого часу не входять:

- щорічні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати та всі інші відпустки;
- перебування на лікарняному;
- перебування на навчанні з підвищення кваліфікації з відривом від виробництва.

Сума премії, яка може бути нарахована працівнику, максимальними розмірами не обмежується. Величина щомісячної премії формується за окремими показниками і може змінюватися або встановлюватися наказом по університету за поданням керівників відповідних структурних підрозділів, інших посадових осіб.

Основним локальним правовим актом, який утворює положення щодо умов та оплати праці, соціального і побутового забезпечення працівників університету, гарантій, пільг та компенсацій у СумДУ, є колективний договір. Він укладається кожні три роки.

Система пільг та знижок для працівників СумДУ містить такі компоненти.

По-перше, адміністрація за погодженням з головою представницького органу профспілок може укласти угоди щодо оплати надання навчальних послуг у СумДУ за зниженою вартістю його працівникам, а також дітям працівників університету (у т.ч. дітям померлих працівників) за клопотанням керівників відповідних структурних підрозділів університету.

По-друге, адміністрація за рахунок коштів спеціального фонду може надавати у мотивованих випадках, узгодивши з представницьким органом профспілок університету, матеріальну допомогу:

1) працівникам, аспірантам та докторантам університету у розмірі до одного посадового окладу (місячного розміру стипендії) на рік за особистою заявою та клопотанням керівника підрозділу;

2) непрацюючим пенсіонерам СумДУ в розмірі, що визначається ректором, за особистою заявою та клопотанням відповідних структур;

3) працівникам, аспірантам та докторантам університету при народженні дитини.

По-третє, адміністрація надає змогу працівникам університету, які планують одержати науковий ступінь кандидата наук, безкоштовно проходити підготовку до складання кандидатських іспитів та безкоштовно скласти їх при аспірантурі університету за клопотанням декана відповідного факультету університету.

По-четверте, адміністрація за участю профспілок зобов'язується використовувати матеріальну базу спортивно-оздоровчого закладу (СОЗ) «Універ» для забезпечення відпочинку та оздоровлення працівників і студентів університету [11].

Щоб мотивувати працівників до роботи у закладах державної форми власності, з боку керівників доцільно запроваджувати моральні заохочення (адже у державних підприємств та організацій немає «зайвих» коштів для надання позапланових премій). Сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності у соціальному середовищі. Моральні стимули пов'язані з потребами індивідуума у визнанні й повазі, громадському схваленні. Вони проявляються у формах усної й письмової подяки, різноманітних нагород, присвоєння почесних звань і т.п.

Одним із ефективних засобів морального стимулювання персоналу є дошки пошани та подібні їм інструменти визнання. Для багатьох працівників важливо, щоб про їх трудовий внесок у спільну справу знали, і не тільки безпосередні керівники й колеги. На нашу думку, зазначені інструменти морального заохочення доцільно активніше застосовувати в СумДУ.

Підсумовуючи можливості матеріального та морального стимулювання розвитку трудового потенціалу вищих навчальних закладів на прикладі СумДУ, зазначимо, що в університеті створена достатньо потужна система мотивації персоналу до саморозвитку і самовдосконалення. Водночас, з метою кращого стимулювання підвищення кваліфікації кадрів, зростання якості надання освітніх послуг, доцільно було б додатково запровадити преміювання професорсько-викладацького складу залежно від професійного рівня викладання. Для цього пропонуємо проводити періодичні (наприклад, наприкінці кожного семестру) опитування серед студентів та формувати рейтинги викладачів. За результатами опитування й аналізу отриманих даних викладачів, які займають найвищі позиції у студентських рейтингах, слід преміювати зі спеціального фонду університету. Стосовно викладачів, що опинилися на останніх позиціях рейтингів, керівництву університету рекомендується детально з'ясувати причини такої оцінки їх роботи студентами і вжити відповідних заходів. Якщо буде виявлено, що негативна оцінка викладача студентами є достатньо об'єктивною, керівництвом може бути прийняте рішення, наприклад, щодо позачергового направлення викладача на курси підвищення кваліфікації, розроблення і обов'язкового впровадження графіка позачергових контрольних відвідувань занять, що проводяться даним викладачем тощо.

Зауважимо, що оцінка викладача студентами багато в чому є суб'єктивною. Зокрема, може мати місце особиста неприязнь до викладача (особливо у студентів, які погано навчаються), що звичайно обумовлює заниження рейтингової оцінки його професійного рівня. З іншого боку, більш лояльні до студентів викладачі можуть отримувати завищені оцінки незалежно від якісного рівня викладання свого предмету. Одним із способів вирішення цієї проблеми, на наш погляд, може бути проведення опитування лише серед студентів, середній бал яких вищий за 4,0. Таким чином, результати сформованих

рейтингів будуть більш справедливі, а навчальний заклад зможе ефективно функціонувати, надаючи якісні послуги та розвиваючи свій трудовий потенціал.

Держава, керівництво освітніх установ, викладачі мають зрозуміти, що студенти повинні знайти собі роботу, використовуючи навички, отримані саме в університеті. На жаль, сьогодні певна частина викладачів не завжди сумлінно виконує свою роботу, не «поринає вглиб» всієї проблеми. І головна причина тому – недостатнє стимулювання. Вважаємо, що з боку держави праця викладачів є недооціненою у грошовому вираженні і це питання має бути вирішене найближчим часом.

Висновки. На сьогоднішній день стимулювання розвитку трудового потенціалу науково-педагогічних працівників України є незадовільним. На нашу думку, зниження трудової активності персоналу вищих навчальних закладів багато в чому пояснюється відсутністю необхідних матеріальних та моральних стимулів, гарантій соціального захисту. У зв'язку з цим, важливим є створення потужних систем мотивації в освітніх установах України щодо розвитку їх трудового потенціалу. При цьому наголос має бути зроблений на підвищенні якості надання освітніх послуг студентам шляхом зростання професійності викладачів, підвищення рівня їх кваліфікації, у тому числі за допомогою запропонованих нами заходів.

Література

1. *Becker, Gary S.* A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education / Gary S. Becker. – 2nd Edition. – Chicago: University of Chicago Press. Published By National Bureau Of Economic Research. New York. – 1975. – 380 p.
2. *Oyer, Paul.* Personnel Economics: Hiring and Incentives / P. Oyer, S. Schaefer // Handbook of Labor Economics. – 2011. – V. 4B. – P. 1769-1823.
3. *Адамчук, В. В.* Экономика и социология труда : учебник для вузов [Текст] / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М. : ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
4. *Акулов, М. Г.* Економіка праці і соціально-трудова відносини : навчальний посібник [Текст] / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
5. *Богиня, Д.П.* Основи економіки праці [Текст] / Д. П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с.
6. *Долішній, М. І.* Трудовий потенціал та зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості [Текст] / М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур // НАН України, Інститут регіональних досліджень. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
7. *Колосова, Р. П.* Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения : учебно-методическое пособие [Текст] / Р. П. Колосова, Г. Г. Меликьян. – М. : ТЕИС, 2008. – 458 с.
8. *Трудовий потенціал підприємства та його оцінка* [Електронний ресурс], 2014. – Режим доступу : <http://userdocs.ru/geografiva/72635/index.html>.
9. *Михайлов, М. Г.* Бухгалтерський облік у бюджетних установах : навчальний посібник [Текст] / М. Г. Михайлов, М. І. Телегунь, О. П. Славкова. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 384 с.
10. *Положення про додаткове преміювання вчених СумДУ за особливі досягнення у науковій роботі та підготовці науково-педагогічних працівників від 13.03.2014р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base>.
11. *Колективний договір між адміністрацією та профспілковими організаціями Сумського державного університету від 24 січня 2013 р.* [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base.

Отримано 08.05.2014 р.

Стимулирование развития трудового потенциала высшего учебного заведения

*ИРИНА НИКОЛАЕВНА СОТНИК**,
*АЛЕКСАНДРА ВИКТОРОВНА КУБАТКО***,

МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА БАРЫКИНА ^{***},
ЖАННА СЕРГЕЕВНА ПРОНИКОВА ^{****}

^{*} доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры
экономики и бизнес-администрирования Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: irinasotnik@mail.ru

^{**} кандидат экономических наук, ассистент кафедры
экономики и бизнес-администрирования Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: ovkubatko@mail.ru

^{***} студент Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: maxa.kull@mail.ru

^{****} студент Сумского государственного университета,
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: hannyla@rambler.ru

В статье исследованы экономические основы развития трудового потенциала и рассмотрены методические подходы к его оценке в учебном заведении. В работе выявлено, что снижение трудовой активности персонала высших учебных заведений во многом объясняется отсутствием необходимых материальных и моральных стимулов, гарантий социальной защиты работников. Обоснованы направления развития трудового потенциала и проведён анализ эффективности материальных поощрений, системы льгот и скидок для персонала высшего учебного заведения на примере Сумского государственного университета. Предложены приоритетные направления мотивации деятельности научно-педагогических работников, разработаны рекомендации по улучшению системы стимулирования развития трудового потенциала университета. В статье обоснована необходимость создания эффективных систем мотивации труда в образовательных учреждениях Украины с целью развития их трудового потенциала. Сделан акцент на повышении качества предоставления образовательных услуг студентам путём роста профессионализма преподавателей, повышения уровня их квалификации, в том числе и с помощью предложенных мероприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, инвестиции, экономическая эффективность, стимулирование, мотивация.

Mechanism of Economic Regulation, 2014, No 3, 36–42
ISSN 1726-8699 (print)

Stimulating the Development of Labour Potential of Higher Education Institution

IRYNA M. SOTNYK ^{*},
OLEKSANDRA V. KUBATKO ^{**},
MARIA O. BARYKINA ^{***},
GANNA S. PRONIKOVA ^{****}

^{*} Dr. (Economics), Professor, Department of Economics and Business-Administration,
Sumy State University,
R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223, e-mail: irinasotnik@mail.ru

** C. Sc. (Economics), lecturer,
Department of Economics and Business-Administration, Sumy State University,
R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223, e-mail: ovkubatko@mail.ru

*** Student, Faculty of Economics and Management, Sumy State University,
R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223, e-mail: maxa.kull@mail.ru

**** Student, Faculty of Economics and Management, Sumy State University,
R.-Korsakova Street, 2, Sumy, 40007, Ukraine,
phone: 00-380-542-332223 hannyla@rambler.ru

Manuscript received 08 May 2014

This paper investigates the economic principles of labour potential development and methodological approaches to its evaluation in higher education institution. The paper finds that the reduction in work activity of higher education institutions' staff is largely related to the lack of the necessary material and moral incentives and guarantees of personnel's social protection. The directions of labour potential's development are discussed. There are also analysed the effectiveness of material incentives and system of privileges and bonuses for employees in higher education institution on the example of Sumy State University. It is underlined the priority directions for motivation of scientific activity of teaching staff. Additionally paper proposes recommendations to improve the stimulation system for labour potential development in the university. The paper emphasizes the need to create powerful motivation systems at educational institutions of Ukraine for the labour potential development. It is suggested ways for improving the quality of educational services to students through professional growth of teachers and improvement of their skills.

Keywords: labour potential, investments, economic efficiency, incentives, motivation.

JEL Codes: O13, P48, Q16

References: 11

Language of the article: Ukrainian

References

1. Becker, Gary S. (1975), "A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education", 2nd Edition, Chicago: University of Chicago Press. Published By National Bureau Of Economic Research. New York.
2. Oyer, Paul, Schaefer, Scott (2011), "Personnel Economics: Hiring and Incentives", *Handbook of Labor Economics*, V. 4B, 1769-1823.
3. Adamchuck, V. V. et. al. (2000), "Economics and Sociology of Labour": A Textbook for high schools, Moscow, YUNITI. (In Russian)
4. Akulov, M. G., Drabanich, A.V., Yevas, T.V. (2012), "Labour Economics and Labour Relations", Kyiv, Tsentri uchbovoi literatury. (In Ukrainian)
5. Bogynya, D.P., Grishnova, O.A. (2002), "Fundamentals of Labour Economics", Kyiv, Znannya-Pres.
6. Dolishniy, M. I. et. al. (1997), "Labour and employment potential: theoretical foundations and regional features", Uzhhorod, Karpaty. (In Ukrainian)
7. Kolosova, R. P., Melikyan, G. G. (2008), "Employment, labour market and social-labour relations", Moscow, TEIS. (In Russian)
8. The employment potential of the company and its assessment (2014), <http://userdocs.ru/geografiya/72635/index.html>. (In Ukrainian)
9. Mikhailov, M. G., Telehun, M. I., Slavkova, O. P. (2011), "Accounting in public institutions", Kyiv, Tsentri uchbovoi literatury. (In Ukrainian)
10. The provisions about the bonuses of employees, faculty, administration, training, administrative, personal of Sumy State University at the expense of the general and special fund from 13.03.2014, (2014), <http://www.sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base/>. (In Ukrainian)
11. The collective agreement between management and trade unions of Sumy State University (2013), January 24, <http://www.sumdu.edu.ua/ukr/general/normative-base>. (In Ukrainian)