

Список використаної літератури

1. Про підприємства в Україні: Закон України №887-ХІІ від 27 березня 1991р. (зі змінами та доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.infodisk.com.ua>
2. Кошолкина Л. А. Развитие системы государственной поддержки в АПК / Кошолкина Л., Беспяхотный Г. В. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – № 10. – С. 11–14
3. Лисецький А. АПК: методологія планування розвитку регіонів / А. Лисецький // Економіка України. – 2000. – № 5. – С. 59–66
4. Лукинов І. І. Регулюючі ринкові і державні механізми в агробізнесі України / І. І. Лукинов // Економіка АПК. – 1999. – № 1. – С. 48–49.
5. Саблук П. Т. Стан економіки і реформ в агропромисловому комплексі України та завдання вчених-економістів-аграрників / П. Т. Саблук. – К. : ІАЕ УААН, . – 54 с.
6. Фінанси в період реформування агропромислового виробництва / [Дем'яненко М. Я., Алексійчук В. М., Борщ А. Г. та ін.] за ред. М. Я. Дем'яненка. – К. : ІАЕ УААН, 2002. – 645 с.

УДК 331.103-057.4

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ АГРАРНИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

*О.Г. Обмок, аспірант кафедри бухгалтерського обліку та аудиту
Національний університет біоресурсів і природокористування*

The problems of motivation in higher education and identified opportunities to improve through the development and introduction of a flexible system of bonuses and additional payments as well as the differentiation of basic salary, depending on the productivity of the scientific and pedagogical workers.

Рассмотрены проблемы мотивации труда в высших учебных заведениях и выявлены возможности ее усовершенствования путем разработки и введения гибкой системы надбавок и доплат, а также дифференциации должностного оклада в зависимости от продуктивности труда научно-педагогических работников.

Вступ. Праця у вищих навчальних закладах освіти за своєю природою являється складовою частиною сукупної суспільної праці в масштабах держави. В аграрних закладах освіти праця представляє собою науково-педагогічну діяльність, суть якої полягає в наданні нових знань, вихованні студентів, а також розвитку в них самостійності, ініціативності та творчих здібностей. Праця в сфері аграрної освіти забезпечує відтворення і розвиток кадрового потенціалу галузі сільського господарства та суспільства в цілому.

Освітня діяльність характеризується більшими затратами саме живої праці, ніж виробництво продуктів матеріального виробництва. Праця освітян значно менше піддається механізації та автоматизації, і вирішальну роль в трудовій діяльності завжди будуть відігравати особиста майстерність та моральні якості працівників. В матеріальному виробництві основними вимірниками затраченої праці виступають кількісні і якісні показники виробленої продукції. Застосування таких показників у сфері освіти частіше всього неможливе, що ускладнює оцінку ефективності праці освітян та встановлення належного рівня оплати праці.

Значна частина науковців-економістів вважають заробітну плату основним і найбільш дієвим інструментом мотивації працівників до ефективної праці.

Постановка задачі. Зовнішньополітичний курс України спрямований на інтеграцію у світовий європейський простір. Як результат, виникає необхідність забезпечення конкурентоспроможності українських вузів на європейському ринку освітніх послуг. Рівень конкурентоспроможності вищого навчального закладу у значній мірі визначає ефективність і продуктивність праці науково-педагогічних працівників. Тому постає потреба розглянути проблеми мотивації праці у вищих закладах освіти та виявити можливості її удосконалення шляхом розробки та запровадження гнучкої системи доплат і надбавок, а також диференціація посадового окладу в залежності від продуктивності праці науково-педагогічних працівників.

Проблема формування механізму мотивації праці складна і багатогранна. Методологічні, теоретичні та прикладні питання стимулювання праці безпосередньо в сфері освіти та науки знайшли своє відображення в роботах таких вчених як Г.О. Андрощука, В.В. Горбунова, А.Л. Єськова, М.І. Карліна та ін.

Результати. Вищі аграрні заклади освіти являються бюджетними установами, тому обсяг коштів на оплату праці залежить від державного фінансування. Бюджетні установи є неприбутковими організаціями, тому фонд оплати праці формується не за рахунок доходу, як це відбувається в інших галузях народного господарства. Він формується шляхом перерозподілу національного доходу через державну бюджетну систему і частково за рахунок самостійно зароблених закладом коштів.

Рівень заробітної плати в бюджетній сфері низький, що характерно і для закладів освіти. До того ж негативною закономірною тенденцією є відставання рівня заробітної плати працівників освіти від промисловості. Так у 2000 році заробітна плата в промисловості становила 302 грн., в той час як в освіті вона сягала 156 грн. Не змінилась ситуація і на сьогодні, у 2010 році на липень місяць заробітна плата у промисловості становила 2453 грн., а в освіті – 1853 грн. Але такий стан речей суперечить законодавству України. Зокрема, Законом України від 23.05.91 № 1060-ХІІ "Про освіту" передбачено, встановлення середніх посадових окладів науково-педагогічним працівникам вищих закладів освіти третього та четвертого рівнів акредитації на рівні подвійної середньої заробітної плати працівників промисловості. Недодержання державою встановлених нею на законодавчому рівні гарантій стає значним демотиватором для працівників вищих навчальних закладів.

За для досягнення стимулюючої ролі заробітної плати і її диференціації, упорядкування оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, а також підтримання оптимальних міжгалузевих та міжпосадових співвідношень в оплаті праці Кабінет Міністрів України затвердив Єдину тарифну сітку розрядів та коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетної сфери. На підставі розрядів визначених Єдиною тарифною сіткою, розроблено схему тарифних розрядів працівників навчальних закладів. В залежності від тарифного розряду працівникам вищих навчальних закладів встановлюють посадові оклади та нараховують заробітну плату. Система оплати праці працівників бюджетної сфери, на основі Єдиної тарифної системи, неодноразово зазнавала змін. Так, запровадження тарифних коефіцієнтів відповідно до ЄТС передбачено в три етапи: перший етап - з 01.09.2005, другий - з 01.06.2007, третій - з 01.09.2008 Лише на протязі п'яти років від часу затвердження Єдиної тарифної сітки стало можливим її введення в повному обсязі. Затримка її запровадження та поетапне введення, спричинило ситуацію, коли кожний працівник бюджетної сфери недоотримував щомісячно впродовж цього періоду, без врахування зростання розміру мінімальної заробітної плати, близько 20 % заробітної плати. Починаючи з 1 квітня 2007 року розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду встановлюється на рівні законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати [3]. Запровадження зазначеної вище норми означає, що з кожною зміною законодавчо визначеної мінімальної заробітної плати керівники навчальних закладів, установ освіти і наукових установ зобов'язані

у межах затвердженого фонду заробітної плати встановити працівникам відповідні посадові оклади згідно з установленими тарифними коефіцієнтами. Але вже у 2008 році розмір посадового окладу працівника 1 тарифного розряду знову встановлюється Кабінетом Міністрів України, що, фактично, є переходом до ручного управління процесом встановлення розміру першого тарифного розряду ЄТС, який є основою для визначення розмірів посадових окладів (тарифних ставок) [4]. З 1 липня 2010 року розміри посадових окладів працівників освіти і науки, як і інших галузей бюджетної сфери, за всіма розрядами Єдиної тарифної сітки визначаються, виходячи із розміру посадового окладу працівника першого тарифного розряду, який встановлюється на рівні 570 грн. [2, 5]. При цьому оклади тих працівників, у кого вони менші від розміру мінімальної заробітної плати, затвердженої ст. 53 Закону України «Про Державний бюджет України на 2010 рік» з 1 липня 2010 року в сумі 888 грн., встановлюються на рівні цієї мінімальної заробітної плати. За роки застосування Єдиної тарифної системи розмір посадового окладу працівника першого тарифного розряду і відповідно всіх інших має постійну позитивну динаміку зростання. З 2010 року ситуація для першого розряду не змінилась, але із запровадженням наказу Міністерства освіти і науки України від 21.07.2010 р. N 720 посадові оклади більш кваліфікованих працівників вищих тарифних розрядів (починаючи з 8 розряду) зменшились, так як вони розраховуються множенням тарифного коефіцієнта не на мінімальну заробітну плату 888 грн., а на розмір посадового окладу працівника першого розряду 570 грн., що суттєво знижує рівень заробітної плати і порушує конституційні права громадян (рис. 1).

Крім того, з початку впровадження Єдиної тарифної сітки і до сьогодні, порушується ст. 6 Закону України "Про оплату праці", відповідно до якої розмір посадового окладу працівника 1 тарифного розряду встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати. Єдина тарифна сітка базується на занижених показниках прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати.

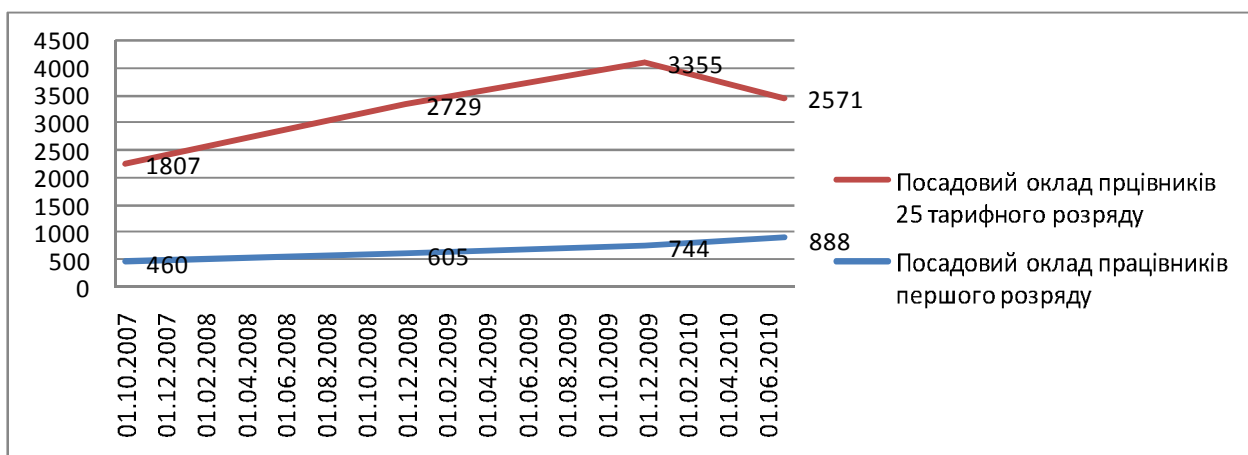


Рис.1 Динаміка зміни посадового окладу працівників сфери освіти за 2007-2010 роки

Отже, єдина тарифна сітка не виконує покладені на неї функції мотивації праці на належному рівні. Вона, в основному, встановлює міжпосадові і міжгалузеві співвідношення, але не вирішує в повному обсязі проблеми щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів різних професійно-кваліфікаційних груп працівників з урахуванням складності їх праці, а також усунення необґрунтованих диспропорцій у рівнях оплати праці працівників однакової кваліфікації, які виконують аналогічну за складністю та функціональними ознаками роботу. Таким чином, незважаючи на темпи зростання номінальної заробітної плати в сфері освіти рівень оплати залишається стабільно низьким, а оплата праці спеціалістів вищої кваліфікаційної категорії не відповідає критеріям гідної оцінки їх рівня освіти та досвіду. Рівень заробітної плати

в сфері освіти не забезпечує виконання нею основної, відтворювальної функції і не відповідає гарантіям, визначеним Законом України "Про освіту". Низька заробітна плата негативно впливає на престиж професії працівника освіти, що знижує мотивацію праці, призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності, а також до старіння кадрів. За існуючої ситуації керівникам вищих навчальних закладів необхідно докладати неабияких зусиль для створення ефективного механізму мотивації праці в межах бюджетних асигнувань, які на даному етапі економічного розвитку країни досить низькі, що значно ускладнює виконання такого завдання.

Відповідно до Положення № 451 закладам, що мають статус національного закладу надано право встановлювати підвищені посадові оклади та інші заохочувальні виплати відповідно до законодавства України в межах фонду заробітної плати за рахунок коштів, виділених з Державного бюджету України, та власних коштів. При встановленні умов оплати праці працівників вищих закладів освіти, яким надано статус національних, не було розроблено чіткого системного підходу у визначенні категорій працівників, яким підвищуються посадові оклади, а також розмірів підвищення посадових окладів. Керівник національного закладу самостійно визначає розміри підвищення посадових окладів. Рациональне використання коштів, виділених на підвищення посадового окладу, що полягає у встановленні чіткого взаємозв'язку оплати праці з результатами науково-педагогічної діяльності, забезпечує ефективну мотивацію праці. Тобто, на нашу думку, слід виплачувати певний відсоток від суми підвищення посадового окладу враховуючи продуктивність праці науково-педагогічного працівника, а не стовідсоткову суму підвищення окладу. Для цього заклад повинен здійснити кропітку роботу по розробці системи критеріїв (показників) оцінки продуктивності праці НПП. Крім посадового окладу система оплати праці у вищих навчальних закладах передбачає застосування систем доплат, надбавок та премій за досягнення в трудовій діяльності, а також матеріальної допомоги працівникам відповідно до чинного законодавства. Доплати науково-педагогічним працівникам встановлюються наказом ректора в межах фонду оплати праці. Для більш раціонального використання бюджетних коштів і в той же момент стимулювання праці керівникам установ необхідно розробити більш гнучку систему доплат і надбавок. Так, визначені Наказом Міністерства освіти і науки України від 26.09.05р. №557 «Про впорядкування умов оплати праці та затверджених схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ» надбавки у розмірі до 50 відсотків посадового окладу за високі досягнення у праці, виконання особливо важливої роботи, за складність, напруженість у роботі доцільно було б конкретизувати. Визначити на поточний рік перелік найбільш пріоритетних і особливо важливих видів робіт та визначити конкретно відсоток посадового окладу для кожного з них, який установа може сплатити зважаючи на свій фінансовий стан та економічне становище країни в цілому.

Для досягнення конкурентоспроможності вузу на європейському ринку освітніх послуг, необхідно забезпечити викладання дисциплін іноземними мовами. Стимулювання викладачів вивчати та застосовувати іноземні мови в навчальному процесі є важливим фактором для досягнення цілей, що постають перед навчальними закладами за умови євроінтеграції України. Зважаючи на те, що вищі навчальні заклади фінансуються з державного бюджету, то стимулювання викладачів шляхом простого підвищення відсотку надбавки за володіння іноземною мовою є не доцільним. Тому для мотивації працівників необхідно розробити механізм застосування надбавок і доплат. Наприклад, для професорів, які використовують при викладанні дисципліни іноземну мову встановлювати надбавку 10 відсотків і доплату за вчене звання в граничному розмірі 33 відсотки, а для професорів, які не опанували іноземних мов, встановлювати доплату за вчене звання у розмірі меншому за граничний відсоток.

Висновки. Ефективність праці освітян залежить від їх відношення до своєї діяльності, від рівня задоволення їх матеріальних та соціальних інтересів. Основним стимулом до високопродуктивної праці та інструментом досягнення потреб працівника є заробітна плата. Нажаль, заробітна плата в бюджетній сфері (освіті, охороні здоров'я, культурі) не виконує свою

основну мотиваційну функцію. Причинами виникнення проблем в системі оплати праці та ускладнення мотивації працівників є: недостатній рівень бюджетного фінансування на оплату праці науково-педагогічного персоналу; недоліки Єдиної тарифної сітки; необґрунтованість та невідповідність мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму реальним потребам громадян за існуючої економічної ситуації; недосконале законодавче забезпечення соціально-трудова відносин та оплати праці та неспроможність державою забезпечити гарантії встановлених нею на законодавчому рівні. Керівник закладу освіти не має можливості здійснити мотивацію працівника за рахунок підвищення заробітної плати, оскільки фонд оплати праці чітко обмежений і залежить від рівня державних асигнувань. Тому, необхідно користуватись іншими методами мотивації. Серед яких є розробка гнучкої системи доплат і надбавок, а також диференціація самого посадового окладу в залежності від продуктивності праці науково-педагогічних працівників.

Список використаної літератури

1. Закону України "Про освіту" від 23.05.91 № 1060-ХІІ
2. Наказ Міністерства освіти і науки України від 21.07.2010 р. N 720 "Про внесення змін до наказу Міністерства освіти і науки України від 26.09.2005 р. N 557"
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 4.04.2007р. № 602 «Про розмір посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки»
4. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2008 № 939 "Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери"
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 червня 2010 р. N 518 "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. N 1298"
6. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування. – К: Видавничий дім «Корпорація», 2005 - 368с.
7. Оплата труда в бюджетной сфере. Учебное пособие/ Под ред. Н.А. Горелова, Г.Х.Гендлера. - СПб: И-во СПбГУЭСФ, 2001. – 86 с.
8. Черничук Л.В., Манигіч М.І. Облік у бюджетних установах. Навчальний посібник. - Чернівці: Книги-XXI, 2007. – 400 с.

УДК 336

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛІЗИНГУ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Фаюра Н.Д. к.е.н. доцент,
Городиський А.В., студ.

Вінницький національний аграрний університет

The situation in the market of leasing services in Ukraine is characterized by significant excess of demand over supply. The development of leasing in Ukraine just was confirmed, it is not the leading, his lack of attention paid by the state, and it turns out a number of problems in its distribution.

Ситуація на ринку лізингових услуг України характеризується значительним превышением спроса над предложением. Развитие лизинга в Украине только утверждается, на нем нет общепризнанных лидеров, его развития уделяется недостаточное внимание со стороны государства, то и оказывается целый ряд проблем в его распространении.

Вступ. Всі основні учасники лізингового процесу об'єднані загальним інтересом: продати і купити продукцію. Але це не виключає наявності між ними протиріч. Ці протиріччя повинен вирішити ринок. Однак в Україні, як і в інших країнах СНД, ринкові відносини в сфері АПК поки діють слабо. Це відбувається в силу монополізації виробництва, що зберігається, нерозвиненості інфраструктури.