

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Наврузов Ю.* Управління людськими ресурсами: Навч. модуль. — К., 2000. — 83 с.
2. *Шутов Н. И.* Оплата труда: от административных принципов организации к экономическим. — К.: Либідь, 1991.
3. *Мочерний С. В., Ерохін Ф. А.* та ін. Основи економічної теорії. — К.: ВЦ Академія, 1997. — 464 с.
4. *Бородатий В. П., Крижко І. Д., Ягодзінський А. Й.* Управління персоналом. — К.: ІЗМН, 1997. — 272 с.
5. *Ведерніков М. Д.* Основи ринкової організації оплати праці робітників на мікроекономічному рівні в транзитивній економіці: Дис. канд. екон. наук. — Хмельницьк, 2001. — 433 с.
6. *Соловьев А. В.* Профессиональная ориентация в социалистическом обществе. — М.: Экономика, 1979. — 144 с.
7. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова КМУ від 27 січня 1994 р. № 48 / Людина і праця. — 1994. — № 4. — С. 22—29.
8. *Коростелев В. А.* Рынок труда. — К., 1991. — 295 с.
9. *Тюхтенко Н. А.* Організаційно-методичні аспекти професійної орієнтації: Дис. канд. екон. наук. — Одеса, 1999. — 203 с.

**Карлін М. І.**, д-р екон. наук, проф.  
Волинський державний університет ім. Лесі Українки

### **ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ І ВІДТВОРЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

У 1991—2000 роках Україна втратила пріоритетні позиції у ряді галузей науки і техніки, які вона займала у попередній період розвитку. У більшості інших галузей Україну відтіснено на узбіччя науково-технічного прогресу. У значній мірі це стало результатом незадовільного використання у наукових дослідженнях кадрового потенціалу вищих навчальних закладів III—VI рівнів акредитації при одночасному скороченні фінансування наукових досліджень у закладах НАН України та галузевої науки.

Фінансові можливості на найближчі 5—10 років не дозволяють державі суттєво збільшити витрати на науково-дослідні роботи. Тому єдиним засобом підтримки науки в Україні на належному рівні є залучення до цих досліджень науково-педагогічних працівників вищої школи, де на сьогодні працює близько 50 % науковців нашої країни.

Наукова діяльність у вищій школі є невід'ємною складовою навчально-виховного процесу. У системі Міністерства освіти і науки до наукових досліджень залучено понад 43 тис. науково-педагогічних працівників та 11 тис. штатних наукових співробітників, у тому числі 4 тис. докторів наук, професорів. Створено передумови для виходу у світовий простір та інтенсивного пошуку можливостей реалізації технічних досягнень в Україні та за кордоном. У 1999 році від міжнародних фондів отримано 153 гранти. На виставках представлено 1600 експонатів.

У науковій діяльності системи вищої освіти є ряд проблем. Обсяг державної фінансової підтримки залишається вкрай незадовільним. За 1996—1999 роки заборгованість по заробітній платі з нарахуваннями складала понад 20 млн грн. Фактично не здійснюється фінансування розвитку науково-технічної бази вищих навчальних закладів за рахунок видатків державного бюджету. Фрагментарно досліджується й узагальнюється вітчизняний і зарубіжний досвід розвитку вищої школи. У вищій школі практично не розгорнута мережа експериментальних майданчиків для пошуку новітніх науково обґрунтованих форм організації навчального процесу, сучасних технологій навчання тощо. Практично відсутнє належне наукове супроводження реформ вищої школи.

У системі вищої освіти має місце позитивна тенденція зростання чисельності докторів наук та професорів серед штатного професорсько-викладацького складу, що можна розглядати як наслідок підвищення ефективності роботи з підготовки науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації.

Водночас потребують вирішення проблеми якості кадрового забезпечення галузі. Знижується кількість докторів наук та професорів, і особливо кандидатів наук і доцентів, у розрахунку на 100 студентів денної форми навчання. Так, порівняно з 1995/96 навчальним роком у 1999/2000 навчальному році чисельність докторів наук на 100 студентів денної форми навчання знизилася з 0,93 до 0,81 %, професорів — з 1,03 до 0,81 %. Внаслідок відтоку кандидатів наук, доцентів із вищих навчальних закладів, показники за цей період суттєво знизилися: кандидатів наук з 6,23 до 4,63 %, доцентів з 4,8 до 3,52 % на 100 студентів денної форми навчання. Ще більше різняться ці показники на регіональному рівні. Так, чисельність докторів наук на 100 студентів денної форми навчання знаходиться в межах 0,3 (Кіровоградська область) — 1,2 (м. Київ), кандидатів наук — 2,7 (Полтавська область) — 5,8 (Чернівецька область). Середні показники по Україні відповідно становлять 0,8 та 4,6.

Необхідно привести в 2001 році заробітну плату освітян до рівня, встановленого статтею 57 Закону України «Про освіту», зокрема встановивши такий розмір середніх ставок (посадових окладів): науково-педагогічних працівників — 560 грн.; педагогічних працівників — 280 грн.; спеціалістів — підвищити на 25 відсотків; інших працівників — 118 грн.

Враховуючи схожість економічної ситуації в Росії та Україні, було б доцільним застосувати у нас досвід Російської Федерації у стимулюванні кращих працівників ВНЗ. У цій країні введено такі доплати і надбавки: за посаду доцента надбавка до посадового окладу дорівнює 40 % від окладу, за посаду професора — 60 %, за вчену ступінь кандидата наук — 3 мінімальні розміри оплати праці, за вчену ступінь доктора наук — 5 мінімальних розмірів оплати праці. Причому кількість встановлених доплат конкретному працівнику не обмежується. Крім цих надбавок, викладацький склад отримує доплату на придбання спеціальних книг і журналів, сума якої не включається в заробітну плату і не підлягає обкладанню прибутковим податком. При роботі підрозділу (кафедри) скороченим штатом економія базового фонду зарплати може бути розподілена керівником підрозділу (кафедри) у вигляді доплати між працюючими, котрі виконують додаткову роботу. Навчально-допоміжний персонал може отримувати за сумісництво всередині ВНЗ додатково до 100 % до зарплати, але в межах фонду зарплати підрозділу (за посадою не вище основної за тарифною сіткою).

Цікавий досвід стимулювання праці нагромаджено у ряді недержавних ВНЗ України. Так, у Черкаському інституті управління мотивація праці здійснюється шляхом прямої доплати професорсько-викладацькому складу у розмірі 40 % штатного окладу і встановленого відсотка ціни етапу науково-дослідних робіт (у разі фінансового договору із замовником), а також використовуються моральні стимули. До останніх належать: публікації статей, монографій, посібників за рахунок інституту в різних видавництвах. У Волинському інституті економіки та менеджменту, крім доплат штатним співробітникам, для викладачів-сумісників встановлюється менше навантаження при тій же оплаті, що й у державному ВНЗ. Так, наприклад, доцент ВІЕМ при річному навантаженні близько 700 годин має таку ж зарплату, як і доцент Волинського державного університету, але останній виконує навантаження у розмірі 850 годин.

У перехідній економіці повинна бути значно розширена система надання індивідуальних грантів ученим високої кваліфікації

на проведення індивідуальних наукових досліджень, написання монографій, підручників, навчальних посібників, спецкурсів тощо. На сьогодні це є найдієвішою формою активізації науково-дослідної діяльності. Так можна посилити змагальність серед учених, підвищити їхню мотивацію до високоякісної праці.

Цікавим є досвід стимулювання працівників у Львівському національному університеті ім. І. Франка. Так, розміри надбавок до посадового окладу з позабюджетних коштів за складність, напруженість, високу якість роботи встановлюються ректором за поданням керівника структурного підрозділу в межах 10—100 % до окладу. За результатами роботи університету протягом року, виконання важливих та відповідальних доручень, договірних зобов'язань може виплачуватися одноразова грошова винагорода. Її розмір визначається ректором (ректором) за пропозиціями керівників структурних підрозділів. У цілому сумарна надбавка до посадового окладу з бюджетних та позабюджетних коштів (за винятком надбавок, передбачених індивідуальними контрактами) не повинна перевищувати розміру окладу. В той же час особам, які мають дисциплінарні стягнення (за умови, що стягнення не зняте раніше), не може бути встановлена надбавка до посадового окладу протягом року.

Найближчим часом кардинальних змін потребує і система оплати праці докторів наук, які не мають ученого звання «професор». Враховуючи важкість і тривалість отримання цього звання у периферійних державних ВНЗ, таким науковцям тривалий час виплачують оклад доцентів. Якщо негайно не виправити таку ситуацію в оплаті праці докторів наук, що мають звання «доцент», то значна частина перспективних науковців не буде вступати до докторантури, готувати докторські дисертації. Це вже спостерігається у багатьох периферійних державних ВНЗ. Вихід із цієї ситуації вбачаємо у поверненні до порядку отримання докторами наук вченого звання «професор», що існував до початку 90-х років, коли через рік після захисту доктор наук ставав автоматично професором. Інакше неминучі негативні зміни у структурі викладацьких кадрів у державних ВНЗ, у багатьох з яких вже зараз кількість докторів наук не відповідає нормативам, а значна їх частина має пенсійний вік.

Кардинальним заходом, який стимулюватиме результативність праці викладачів, повинно стати не тільки суттєве підвищення оплати їх праці, а й поглиблення її диференціації.

Проведений аналіз різних точок зору на удосконалення системи оплати праці в освіті та власні дослідження цих проблем у ВНЗ

різних форм власності Західного регіону України дають нам змогу запропонувати таку модель оплати праці у ВНЗ, яка включає невідкладні та перспективні заходи, націлені на врахування на-самперед загального стажу роботи у державному ВНЗ. До невідкладних заходів (2001—2005 рр.) ми відносимо:

1. Встановлення окладу асистентові на рівні середньої зарплати по промисловості. Через кожні 3 роки передбачається надбавка в розмірі 10 % до окладу, але через 6 років, коли розмір надбавки сягне 20 %, її зростання припиняється, щоб стимулювати асистента до своєчасного захисту дисертації і переукладення контракту. Враховуючи, що в кінці 1998 року середня заробітна плата в промисловості становила близько 190 грн., ця величина прийнята за коефіцієнт «одиниця». Асистент, який не буде підвищувати свій науковий рівень, зможе отримувати не більше 228 грн. Якщо ж він захистить дисертацію і матиме стаж роботи у ВНЗ більше 3-х років, то він отримуватиме 319,2 грн. і більше.

2. Встановлення окладу старшому викладачеві без ступеня кандидата наук на рівні середньої зарплати по промисловості плюс 10 %. Через кожні 3 роки передбачається надбавка в розмірі 10 % до окладу, але через 6 років, коли розмір надбавки сягне 20 %, її зростання припиняється, щоб стимулювати старшого викладача до своєчасного захисту дисертації. Інакше його оклад зупиниться на позначці 252,7 грн. Після захисту дисертації і зі стажем більше 3-х років він отримуватиме 319,2 грн. і більше.

3. Встановлення окладу старшому викладачеві зі ступенем кандидата наук на рівні середньої зарплати по промисловості плюс 50 %. Через кожні 3 роки передбачається надбавка в розмірі 12 % до окладу, але через 6 років, коли розмір надбавки сягне 24 %, її зростання припиняється, щоб стимулювати старшого викладача до своєчасного отримання вченого звання «доцент». Так само слід стимулювати і доцента, який не має ступеня кандидата наук.

4. Встановлення окладу доцентів на рівні середньої зарплати по промисловості плюс 70 %. Через кожні 3 роки передбачається надбавка в розмірі 14 % до окладу, але через 9 років, коли розмір надбавки сягне 42 %, її зростання припиняється, щоб стимулювати доцента до захисту докторської дисертації. Інакше максимальний розмір окладу доцента не перевищуватиме 457,9 грн. Якщо ж він захистить докторську дисертацію, то з урахуванням стажу роботи він може отримувати від 361 до 476,9 грн.

5. Встановлення окладу доцентів (докторові наук) на рівні середньої зарплати по промисловості плюс 90 %. Через кожні три роки передбачається надбавка в розмірі 16 %, але через 6 років,

коли розмір надбавки сягне 32 %, її зростання припиняється, щоб стимулювати доцента (доктора наук) до отримання вченого звання «професор». Так само слід стимулювати і професора, кандидата наук. Інакше їх зарплата не перевищуватиме 476,9 грн.

6. Встановлення окладу професорові, докторові наук, на рівні середньої зарплати по промисловості плюс 100 %. Через кожні три роки протягом 21 року передбачається надбавка в розмірі 18 % до окладу. За умови наявності 10 і більше років стажу викладацької роботи у державному ВНЗ професор (доктор наук) повинен мати право на отримання пенсії, як у державного службовця (від 80 до 90 % до середньої зарплатні за останні п'ять років або за будь-які п'ять кращих за зарплатою років за вибором).

Вказані надбавки за стаж надаються лише тим викладачам, які виконують плани наукової, науково-методичної та навчальної роботи. Якщо протягом кожного трирічного терміну не виконується план підготовки кандидатської чи докторської дисертації або написання навчальних та навчально-методичних посібників, фахівець відповідного рівня втрачає право на надбавку, хоч він і матиме необхідний стаж роботи.

Фінансовим ресурсом для введення запропонованої моделі оплати у ВНЗ повинні стати позабюджетні кошти вищих закладів усіх рівнів, а також кредити державних структур, що повинні надаватися бажаним вчитися у державних ВНЗ.

До системи перспективних заходів реформування оплати праці викладацького складу ВНЗ (2006—2010 рр.) ми відносимо такі:

1. Присвоєння всім викладачам державних ВНЗ статусу державного службовця відповідного рівня.

2. Введення для них доплат за стаж роботи у державних ВНЗ (як у державних службовців):

- понад 3 роки — доплата в розмірі 10 % до окладу;
- понад 5 роки — доплата в розмірі 15 % до окладу;
- понад 10 років — доплата в розмірі 20 % до окладу;
- понад 15 років — доплата в розмірі 25 % до окладу;
- понад 20 років — доплата в розмірі 30 % до окладу;
- понад 25 років — доплата в розмірі 40 % до окладу.

3. Запровадження для усіх викладачів державних і недержавних ВНЗ пенсійного стажу і розміру пенсій, як для держслужбовців з відповідним стажем роботи.

4. Введення преміювання за захист кандидатських і докторських дисертацій; за отримання вчених звань «доцент» і «професор»; переможців конкурсів «Кращий викладач ВНЗ», «Кращий науковець ВНЗ». Для преміювання кращих викладачів і науковців дер-

жавних ВЗО створити преміальний фонд у розмірі 10—15 % від фонду заробітної плати і формувати його за рахунок коштів, отриманих від платного навчання, інших додаткових надходжень.

5. Введення персональних окладів для тих викладачів, які мають державні звання («Заслужений економіст», «Заслужений діяч науки і техніки» тощо) в розмірі, що на 10 % перевищує посадовий оклад. Запровадити для них персональну пенсію в розмірі не менше 200 % середньої заробітної плати в промисловості за умови роботи у ВНЗ не менше 20 років.

6. З 2006 року встановити розмір пенсій кандидатам і докторам наук не менше, ніж подвійна середня заробітна плата в промисловості. Запропоновані заходи повинні матеріально зацікавити здібну молодь займатися науковою і викладацькою роботою у ВНЗ.

Названі вище підходи до удосконалення стимулювання результативності праці викладачів вузів можна за певної модифікації використати і для стимулювання навчально-допоміжного персоналу вузів, а також для заохочення кращих викладачів та співробітників недержавних ВНЗ.

**Ільченко Н. Б.**

Інститут економіки НАН України

## **КОНТРАКТНА ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

В умовах ринку трудові доходи працівника переважно залежать від кінцевих результатів підприємства (фірми), тобто попиту на товари і послуги. Система оплати праці в сучасних умовах дедалі модифікується в напрямі врахування результатів праці не лише працівників, а й усього підприємства (фірми). Складовою організаційного механізму заробітної плати є її організація на підприємстві.

З організацією оплати праці на підприємстві, за ринкових відносин як відомо, пов'язано вирішення двоєдиного завдання: гарантувати оплату праці кожному працівнику відповідно до результативності його праці і вартості робочої сили на ринку праці; забезпечити роботодавцю (незалежно від того, хто виступає в його ролі: держава, акціонерне товариство, приватна особа, кооператив та ін.) досягнення у процесі виробництва такого результату, який дозволив би йому після реалізації продукції на ринку товарів відшкодувати затрати і одержати прибуток.