

4. *Огнев А. С.* Мотивация как инструмент управления персоналом // Управление персоналом. — 2006. — № 6. — С. 20.

5. *Толстікова О. В.* Конкретно-соціологічний аналіз ступеня задоволеності соціально-економічних потреб працівників підприємства // Економіка розвитку. — 2006. — № 2. — С. 85—87.

6. *Рябокоть В. П.* Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. — 2001. — № 5. — С. 10—16.

7. *Киселева Е. А.* Гендерный подход к мотивации персонала // Управление персоналом. — 2003. — № 6. — С. 21—22.

8. *Захаров Н. Л.* «Загадка русской души» или особенности мотивации труда российского персонала // Управление персоналом. — 2004. — № 22. — С. 35—37.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2007

УДК 331.14

*Н. Д. Лукьянченко, д-р. экон. наук, проф,
А. М. Рыбников,
ДонНУ*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются вопросы совершенствования системы высшего образования. Проанализированы качество системы высшего образования и степень социальной защиты научно-педагогических работников, а также их влияние на развитие трудового потенциала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовой потенциал, трудовые ресурсы, система высшего образования, научно-педагогические кадры, образовательный процесс, интеллектуальный потенциал.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы играют важную роль в современной развивающейся украинской экономике, поскольку служат основным организующим фактором в процессе производства материальных благ и создания духовных ценностей.

В то же время состояние национальных трудовых ресурсов не в полной мере соответствует современному этапу социально-

экономического развития, что можно объяснить, в том числе, и следующими причинами [1]:

— противоречием между пока еще достаточно высоким уровнем образования и профессиональной квалификации населения, с одной стороны, и ухудшением условий и качества занятости, с другой;

— наличие высшего образования служит сегодня обязательным условием вертикальной мобильности;

— отсутствует действенная мотивация к эффективному труду, поскольку изменение уровня образования не влечет за собой соответствующего изменения уровня доходов;

— велики потери трудовых ресурсов ввиду кризисных демографических тенденций;

— не востребован в полной мере потенциал трудовой мобильности населения из-за наличия экономических и институциональных преград свободному передвижению трудовых ресурсов.

Поэтому согласованное развитие рынка труда и рынка образовательных услуг должно быть приоритетным направлением в области управления развитием трудовых ресурсов и их качественной характеристики — трудового потенциала.

Однако имеющиеся литературные источники показывают, что в настоящее время проблемы развития трудового потенциала, особенности формирования трудовых ресурсов и их эффективное использование исследованы еще недостаточно полно. Это позволяет считать, что обозначенная проблема является достаточно **актуальной**, что и предопределяет необходимость ее дальнейшего научного исследования. Поэтому **цель** данной работы состоит в изучении влияния модернизации высшего образования Украины на развитие ее трудового потенциала.

В новых социально-экономических условиях образование должно получить высокий статус, поскольку именно оно будет оказывать содействие переходу к информационному обществу и формированию приоритетов развития государства.

Для приобретения статуса развитого государства Украине крайне необходимо развитие всех элементов системы высшего образования (ВО), способствующее росту интеллектуального потенциала общества. По прогнозам ЮНЕСКО уровень национального благополучия, отвечающего мировым стандартам, достигнут лишь те страны, трудоспособное население которых на 40—60% будут составлять лица с высшим образованием [2].

Актуальной проблемой для отечественного ВО является дефицит высококвалифицированных научно-педагогических кад-

ров высшей школы, на который возложены основные функции по обеспечению качества образовательного процесса. Несмотря на все современные передовые образовательные технологии, основная роль принадлежит, и будет принадлежать живому интеллектуальному взаимодействию преподавателя и студента. В процессе такого взаимодействия формируется не только необходимый базис знаний, но и отношение к своей будущей профессии, что немаловажно для выпускников вузов.

Стратегия решения проблемы формирования квалифицированного профессорско-преподавательского состава включает в себя два направления. Первое направление связано с привлечением профессорско-преподавательского состава, имеющего значительный опыт работы в вузах и обладающего высоким уровнем компетенции в сфере своей профессиональной деятельности. Что касается практических занятий, семинаров и других форм развития практических навыков работы, то для их успешного проведения предпочтительно использовать состав преподавателей, работающих непосредственно в сфере преподаваемых ими видов деятельности.

Сочетание академических, вузовских преподавателей и представителей профильных ведомств в значительной степени усиливают образовательный процесс с точки зрения его качества и практической направленности.

Важно подчеркнуть, что процесс формирования и совершенствования профессорско-преподавательского состава должен быть постоянным. Такой подход позволит поддерживать достаточно высокий профессиональный уровень и стабильность кадрового корпуса вуза. Для решения этой задачи необходимо разработать стратегию привлечения кадров, ориентированную на постоянный анализ соответствующего сегмента рынка трудовых ресурсов.

Второе направление кадрового обеспечения вуза квалифицированными специалистами должно быть ориентировано, в большей степени, на перспективы развития вуза, что весьма актуально и важно в условиях крайнего истощения и слабого воспроизводства преподавательских кадров.

Основное содержание данного направления работы связано с формированием кадрового резерва преподавательского состава вуза, на основе использования собственного трудового ресурса. Речь идёт о целенаправленной работе по выявлению наиболее перспективных студентов, которые по завершении обучения в вузе могли бы продолжить работу в нём в качестве ассистентов, преподавателей и организаторов практических занятий.

Со своей стороны государство на законодательном уровне должно обеспечивать условия для повышения престижа и социального статуса научно-педагогических работников, их профессионального и культурного роста, осуществлять постоянное повышение социальных затрат на систему образования и проведение активной социальной политики.

В высших учебных заведениях Украины сейчас работают 7,5 тыс. докторов наук, что составляет более 60% их общей численности. Кроме того, к проведению учебного процесса в порядке совместительства привлекаются доктора наук, которые работают в научно-исследовательских институтах академий наук Украины. Численность докторов наук, кандидатов наук, профессоров, доцентов в расчете на 100 студентов дневной формы обучения представлена на рис. 1.

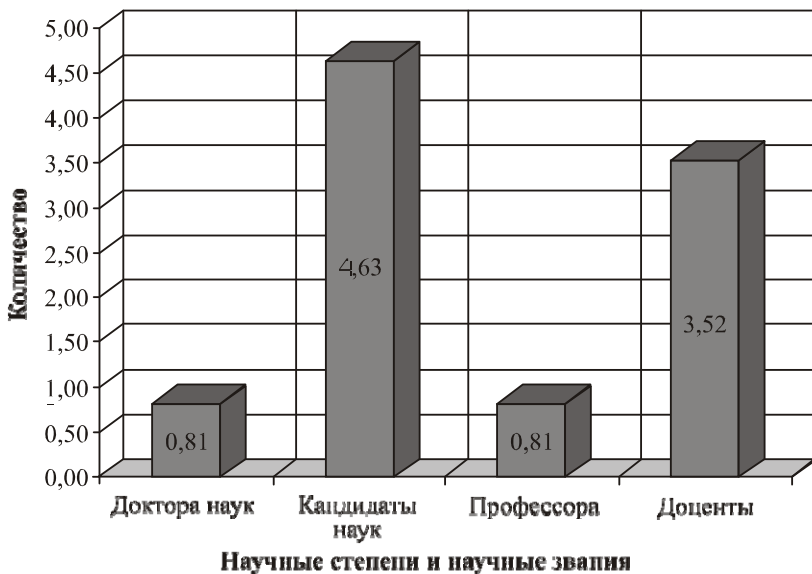


Рис. 1. Численность докторов наук, кандидатов наук, профессоров, доцентов на 100 студентов дневной формы обучения (по состоянию на 2004 год) [3].

К научным исследованиям в Украине привлечено свыше 43 тысяч научно-педагогических работников и 11 тысяч штатных научных сотрудников, 4 тыс. докторов наук. Почти две трети

специалистов (63,4% общего числа), которые имеют научную степень доктора или кандидата наук, работают в высших учебных заведениях, 21,5% — в научно-исследовательских институтах, 1,8% — в аппарате управления министерств и других центральных органов исполнительной власти [3].

Поскольку в Украине традиционно значительный объем научных и научно-технических исследований проводится в системе научных учреждений Национальной академии наук, развитие высшего образования в значительной степени зависит от интеграции усилий научных работников высшей школы с академическими научными учреждениями. Министерство образования и науки сотрудничает с Национальной академией наук Украины в рамках Договора о сотрудничестве на период 2002—2007 гг. Такая консолидация усилий работников образования и научных работников положительно влияет не только на выполнение научных исследований в целом, но и на уровень подготовки специалистов. В частности, свыше 1200 высококвалифицированных научных работников Академии привлечены к преподаванию в системе образования [3]. Это позволяет решать непростые вопросы обновления научных кадров, проблему оттока научных специалистов за границу и пр.

Подготовка кандидатов и докторов наук в Украине осуществляется по всему спектру направлений развития современной мировой науки. Ежегодно в аспирантуру на конкурсной основе зачисляется около 9 тысяч лиц, в докторантуру — 400 лиц [3].

Уже сейчас государство оказывает содействие расширению применения договорного регулирования условий оплаты труда, дополнительных социальных гарантий на основании норм генеральных, отраслевых и территориальных соглашений и коллективных договоров. Научно-педагогическим работникам системы образования гарантируется уровень пенсионного обеспечения от 80 до 90% заработной платы. Педагогическим работникам, имеющим 25-летний педагогический стаж, предоставляется право вместо пенсии получать надбавку за стаж работы при продолжении педагогической деятельности [4].

Сегодня система высшего образования Украины насчитывает 996 высших учебных заведений I—IV уровней аккредитации, из которых 619 высших учебных заведений I—II уровней аккредитации, в том числе 531 государственной формы собственности. Общая численность студентов таких учреждений составляет 548 тыс., или в расчете на 10 тыс. население — 116 чел. (рис. 2).

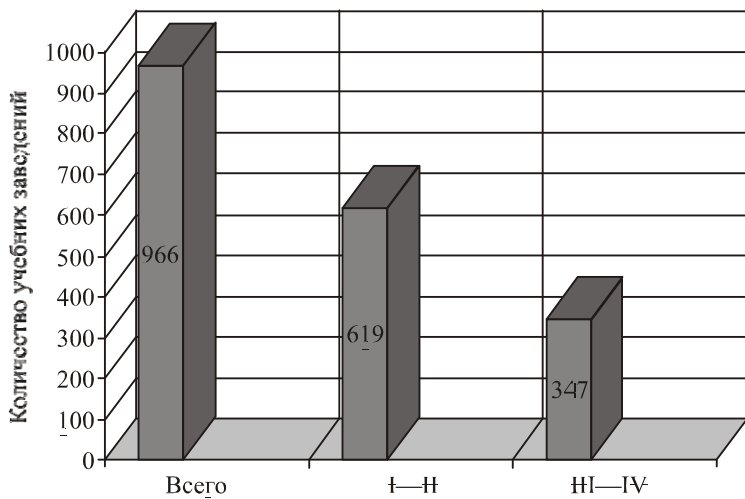


Рис. 2. Сеть высших учебных заведений Украины по уровням аккредитации (на начало 2004/2005 учебного года) [3].

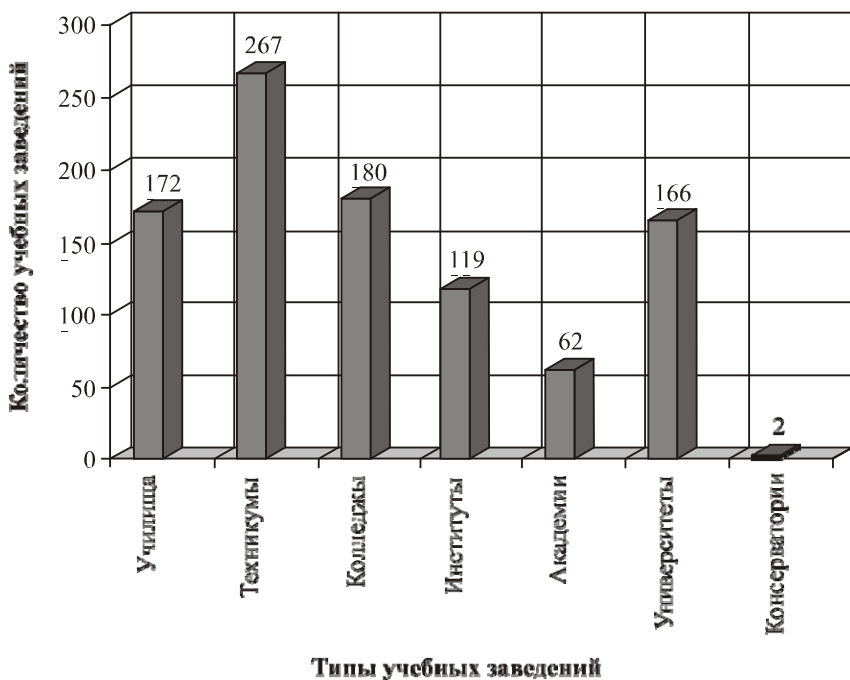


Рис. 3. Структура сети учебных заведений Украины по типам [3].

Сеть высших учебных заведений III—IV уровней аккредитации насчитывает 347 учреждений, в том числе 233 государственной формы собственности (рис. 3). Среди них функционирует 166 университетов, 62 академии, 119 институтов и 2 консерватории. Статус национального имеют 82 университета и академии. Отметим, что все эти типы высших учебных заведений по своему статусу в значительной мере отвечают статусу европейских университетов.

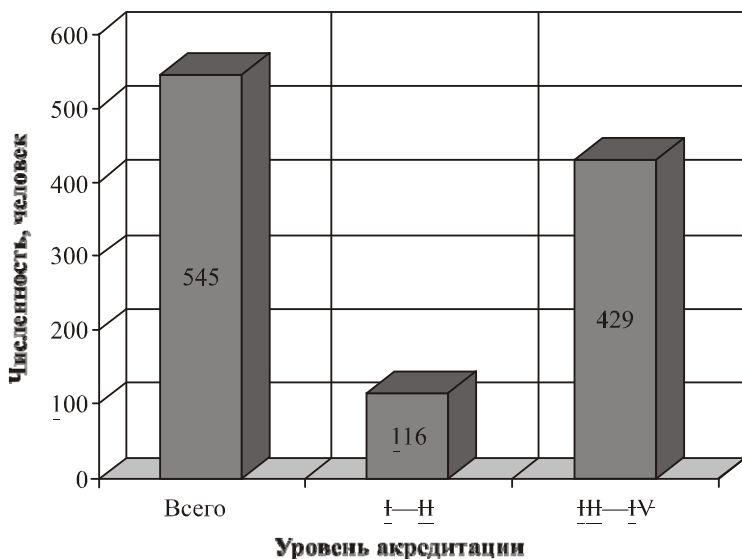


Рис. 4. Численность студентов высших учебных заведений на 10 тыс. населения Украины (на начало 2004/2005 учебного года) [3].

Система высшего образования Украины обеспечивает обучение 429 студентов на 10 тыс. населения (рис. 4). В университетах, академиях, институтах учится 2,0 млн студентов. Региональные потенциалы высшего образования Украины в разрезе областей неравномерны и формируются под влиянием социально-экономической ситуации и инфраструктуры производственной и непроизводственной сфер региона.

На сегодня в Украине подготовка специалистов с высшим образованием осуществляется по 76 направлениям, включающим почти 600 специальностей, которые распределяются на группы гуманитарной, естественнонаучной и технической подготовки. Структура подготовки специалистов с высшим образованием по группам специальностей представлена на рис. 5.

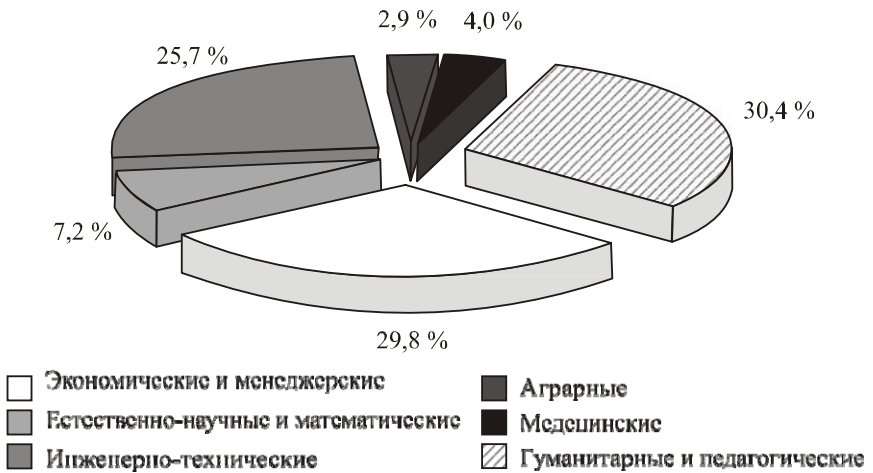


Рис. 5. Структура подготовки специалистов с высшим образованием по группам специальностей (по состоянию на 2004 год) [3].

Образование в Украине организовано как система непрерывного образования, обеспечивающая условия получения образования личностью в течение всей жизни. Каждый год в 563 учреждениях и подразделениях последиplomного образования осуществляется переподготовка более чем 30 тыс. специалистов с высшим образованием и повышение квалификации около 300 тыс. специалистов [3]. Новый толчок развитию этой системы образования даст принятие Закона Украины «Об образовании взрослых (образование в течение всей жизни)» и внедрение дистанционного образования, Программа развития которого утверждена Правительством.

Важнейшей социально-экономической проблемой является трудоустройство выпускников вузов всех уровней аккредитации. В соответствии с законодательством Украины выпускники высших учебных заведений свободны в выборе места работы. В то же время выпускник вуза, учившийся по государственному заказу, трудоустраивается на основании направления на работу в соответствии с договором, заключенным между заказчиком, руководителем вуза и выпускником. Если выпускник высшего учебного заведения учился за средства третьего лица, его трудоустройство осуществляется в соответствии с заключенным между ними соглашением.

Так, в 2000 году вузами было выпущено 396 тыс. специалистов, из которых более 240 тыс. являлись выпускниками университетов, академий и институтов. Несмотря на сложные социально-экономические условия, 81% выпускников, обучавшихся на гос-

бюджете, был трудоустроен. Среди вузов МОН Украины III—IV уровня аккредитации 80 вузов имеют показатель трудоустройства более 80%, а у 26 наиболее известных он составляет 95% [5].

Показатели государственного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием формируются специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти в области экономики на основании согласованного представления МОН Украины или другого центрального органа исполнительной власти, имеющего в своем подчинении высшие учебные заведения, и специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти в области труда и социальной политики.

Показатели государственного заказа на подготовку научных и научно-педагогических кадров формируются по научным направлениям специально уполномоченным центральным органом исполнительной власти в области экономики по представлению МОН Украины, других центральных органов исполнительной власти, которые осуществляют подготовку научных и научно-педагогических кадров.

Однако ситуацию с распределением выпускников вузов нельзя считать полностью благополучной. Существующий дисбаланс экономической и социальной сферы государства диктует необходимость проведения оперативного анализа явлений, процессов и тенденций, который даст возможность реагирования на государственном уровне в реальном режиме времени с целью опережения появления негативных тенденций и решения проблем, которые возникают в сфере трудоустройства выпускников. Для этого следует:

- законодательно расширить сферу использования выпускников, подготовка которых осуществляется в соответствии с госзаказом, на предприятиях, учреждениях и организациях всех форм собственности;

- внедрить механизм экономического стимулирования предприятий, которые создают и бронируют рабочие места для молодых специалистов;

- повысить эффективность целевой подготовки специалистов в той части, которая относится к дальнейшему трудоустройству выпускников, обучающихся по целевым направлениям;

- усилить ответственность предприятий, организаций и учреждений за обеспечение социально-бытовых условий для молодых специалистов, особенно по обеспечению жильем в сельской местности, увеличить долю местных бюджетов и средств отраслей в структуре финансирования высшего образования;

- усовершенствовать механизм долгосрочного льготного кредитования обучения молодежи в высших учебных заведениях.

Финансирование высших учебных заведений государственной формы собственности осуществляется за счет средств государственного бюджета. Для финансирования высших учебных заведений могут привлекаться дополнительные источники финансирования, не запрещенные законодательством. Средства, полученные высшим учебным заведением в качестве платы за обучение или за предоставление дополнительных образовательных услуг, не облагаются налогами и не могут быть изъяты в доход государства или местных бюджетов. Указанные средства находятся в распоряжении вуза при условии, что они направляются на его уставную деятельность.

Выводы. Таким образом, целевые установки реформирования ВО можно определить следующим образом: *обеспечить на основе государственных гарантий повышение качества, мобильности и доступности образования, отвечающего потребностям развивающегося постиндустриального общества в условиях ограниченных бюджетных возможностей.*

При этом одним из назначений программы развития системы ВО должно быть определение оптимального соотношения институциональных полномочий различных уровней и субъектов управления образованием — государственного, регионального и муниципального. Если за государственным уровнем остается создание законодательной и нормативной базы, экономических механизмов развития ВО, стратегии его реформ и основополагающих образовательных стандартов, то активная роль региона должна проявляться:

- в конкретном обеспечении равных прав граждан на ВО всех уровней и ступеней; формирование местных ресурсов развития ВО;
- в разработке компонентов содержания обучения и его технологий, в т. ч. информационных, дистанционных и т.п.;
- в научно-техническом обеспечении, совершенствовании системы лицензирования, аттестации и аккредитации вузов;
- в разработке и реализации мер социальной поддержки работников сферы ВО;
- в проведении масштабных инновационных экспериментов.

Литература

1. Аврамова Е. М., Вернаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. — 2006. — № 4. — С. 37—46.

2. Всемирная декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры [5—8 окт. 1998 г., Париж] // Alma mater (Вестн. высш. шк.). — 1999. — № 3. — С. 29—35.

3. Развитие системы образования в Украине в 1995—2004 гг.: Национальный доклад // Образование в СНГ: проблемы и перспективы. — 2005. — 1.

4. Закон Украины «Про наукову і науково-технічну діяльність» // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 2—3. — С. 20.

5. Вища освіта України: Інформ.-аналіт. матеріали до засід. колегії М-ва освіти і науки / М. Ф. Степко, В. А. Ямковий, В.І. Шалькевич, В.С. Коновалюк. — К., 2003. — 211 с

Стаття надійшла до редакції 15.02.2007

УДК 331.108.6

Л. А. Лутай, канд. екон. наук, доц.,
ДонДУЕТ, м. Донецьк

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ВИМІРЮВАННЯ КІЛЬКІСНОГО ТА ЯКІСНОГО СТАНУ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. Розроблено «дерево показників» вимірювання кількісного та якісного стану дисципліни за рівнями господарювання, обґрунтовано методику вимірювання запропонованих показників, наведено характеристику інформаційного забезпечення, що прискорить прийняття належних управлінських рішень з підвищення дисциплінованості та порядку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Дисципліна праці, критерій дисциплінованості, кількісна оцінка, якісна оцінка «дерево показників», трудова поведінка

Дисципліна праці є складною, багатofакторною категорією, що вимагає обґрунтування підходів до виміру та оцінки її рівня з метою оптимізації порушень, покращення дисциплінованості в суспільстві. Для управління дисципліною, визначення заходів, факторів і умов, що на її впливають, необхідно розробити обґрунтований інструментарій оцінки, який відображає зміст категорії та є придатним до практичного використання.

Показники виміру й оцінки дисципліни праці було розроблено ще за радянських часів і на теперішній час застаріли. Для створення механізму формування та забезпечення дисциплінованості в суспільстві необхідно розробити сучасні методики виміру дис-