

ЖЕРЕБЧЕНКО Т.І.
tat-zerebchenko@mail.ru

УДК 331.108.5: 37.01.011.31

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ
СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ МОДЕРНІЗАЦІЇ ШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ

CONCEPTUAL FOUNDATIONS OF IMPROVEMENT OF STIMULATION
LABOUR IN THE MODERNIZATION OF SCHOOLING

старший викладач
кафедри соціально-
економічних дисциплін
Кіровоградський
інститут розвитку
людини Відкритого
міжнародного
університету розвитку
людини "Україна"

У статті розглянуто концептуальні основи удосконалення існуючої системи стимулювання праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів в умовах модернізації шкільної освіти. В умовах модернізації шкільної освіти гостро постає питання стимулювання праці вчителів. Запропоновано систему стимулювання праці вчителів для забезпечення покращення якості життя працівників освіти.

В статье рассмотрены концептуальные основы совершенствования существующей системы стимулирования труда учителей общеобразовательных учебных заведений в условиях модернизации школьного образования. В условиях модернизации школьного образования остро стоит вопрос стимулирования труда учителей. Предложена система стимулирования труда учителей для обеспечения улучшения качества жизни работников образования.

The article examines the conceptual foundations of improving the existing system of incentives for teachers of secondary schools in the modernization of school education. In the modernization of school education question arises incentives for teachers. The system of incentives for teachers to provide improved quality of life for employees of education.

Ключові слова: вчителі, матеріальні та нематеріальні стимули, модернізація освіти, грейди

Ключевые слова: учителя, материальные и нематериальные стимулы, модернизация образования, грейды

Keywords: teachers, material and non-material incentives, modernizing education Grady

ВСТУП

Освіта основа життєдіяльності кожного громадянина суспільства, освіта отримана під час навчання в школі це саме те, що кожен використовує на протязі всього життя. За допомогою усіх рівнів і видів освіти (формальної, підвищення проінформованості населення, професійної підготовки) люди і суспільство можуть повною мірою реалізувати свій потенціал. Базова освіта забезпечує основу для будь-якої пізнавальної діяльності з питань навколишнього середовища [1, с. 194-195].

МЕТА РОБОТИ – визначення концептуальних засад вдосконалення системи стимулювання праці вчителів в умовах модернізації шкільної освіти в Україні.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною базою для роботи слугували: наукова література, матеріали періодичних видань, Internet ресурси, статистична інформація, законодавча та нормативно-правова база України. При проведенні дослідження та визначення концептуальних засад стимулювання праці вчителів використовувались методи системного аналізу

синтезу та узагальнення отримані дані дають змогу перевести їх в систему грейдів.

РЕЗУЛЬТАТИ

Аналіз останніх досліджень свідчить, що питання стимулювання праці у всіх сферах життєдіяльності людини є ключовим. Удосконалення підходів до стимулювання висвітлено в працях видатних вчених економістів сьогодення, а саме: Д. Богині [3], О. Грішнєвої [4], Б. Генкіна [5], О. Ветлужських [6], А. Колота [2], М. Карліна [7], М. Семикіної [3], О. Токаревої [8]. Проте, незважаючи на зростання інтересу дослідників до проблеми стимулювання праці, зокрема вчителів ЗНЗ, багато питань лишаються недослідженими і потребують поглибленого вивчення, оскільки питання пошуку концептуальних засад вдосконалення системи стимулювання праці вчителів в умовах модернізації шкільної освіти в Україні, на нашу думку, лишається недостатньо вивченим. Модернізація освіти, розвиваючись потребує відповідних змін щодо систем стимулювання розвитку загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ), праці вчителів, зокрема, та механізму стимулювання, в цілому. Розуміння необхідності викладення в системному вигляді точки зору на

стимулювання праці вчителів, яким воно нами уявляється на фоні проаналізованого в вітчизняних та зарубіжних публікацій на означену тему, з огляду на модернізацію освіти, приводить нас до бачення його концептуально у вигляді, поданому рисунком 1. Блоки, які потребують уваги, виділено з групуванням: за ієрархією механізмів стимулювання, за перспективними напрямками модернізації освіти, за завданнями модернізації, за функціями та способами стимулювання. Залежно від зміщення потреб соціуму щодо розвитку освіти, наведена схема концепції, у разі її реалізації, набуватиме різної форми, «адаптуючись» до реалій, яким властиво змінюватися з часом. За ієрархією механізмів стимулювання концепція передбачає функціонування на кожному рівні (макро, мезо, мікро) двох механізмів: першим відслідковується інформація щодо змін, ініційованих зовнішнім оточенням (зокрема, від «щаблів» нижчого рівня), з формуванням правового поля для задіяння стимулів; другим передбачено заходи щодо виконання положень сформованого правового поля. Діючи згори донизу, механізмами забезпечено (концептуально) можливість як формування положень щодо стимулювання, так і їх реалізацію на всіх рівнях управління. Урахування в концепції напрямів модернізації освіти (прагматичного, профілізації, компетентнісного, інформаційно-комунікаційного) забезпечує можливість урахування системою стимулювання особливостей, для них характерних, що дозволяє гнучко реагувати на запит соціуму щодо освіти в цілому та праці вчителів, зокрема. Залежно від завдань, які вирішуються системою стимулювання, концепцією передбачено диференціацію та, водночас, взаємну узгодженість стимулів різного за тривалістю та ефектом впливу (як тимчасового, так і тривалого), а також узгодження між винагородою та результатом, нею оціненою, комбінування матеріального та нематеріального в них, наповнення «стимулюючих пакетів» заходами корпоративного напрямку, що сприяли б посиленню духу «вчителювання» в соціумі, надання професії вчителя вагомості, якої вона заслуговує. За функціями концепцією охоплено як формування вимог до професійної діяльності вчителя, так і облік, контроль, оцінки, за результатами яких здійснюється як власне задіяння стимулів відповідно отриманих результатів професійної діяльності вчителів, так і винесення пропозицій щодо необхідних удосконалень, якщо система потребує того. Щодо способу стимулювання, то концепція передбачає широкий спектр стимулюючих засобів – від задіяння окремих стимулів до використання «стимулюючих пакетів» та усього арсеналу – системи стимулів. Залучені з індивідуальним чи з груповим нахилом,

вони дозволяють стимулювати як кожного з суб'єктів навчально-виховного процесу, так і колективи, причетні до навчання та виховання.

За функціями концепцією охоплено як формування вимог до професійної діяльності вчителя, так і облік, контроль, оцінки, за результатами яких здійснюється як власне задіяння стимулів відповідно отриманих результатів професійної діяльності вчителів, так і винесення пропозицій щодо необхідних удосконалень, якщо система потребує того. Щодо способу стимулювання, то концепція передбачає широкий спектр стимулюючих засобів – від задіяння окремих стимулів до використання «стимулюючих пакетів» та усього арсеналу – системи стимулів. Залучені з індивідуальним чи з груповим нахилом, вони дозволяють стимулювати як кожного з суб'єктів навчально-виховного процесу, так і колективи, причетні до навчання та виховання.

Одним із проблемних в концепції видається деклароване нею поєднання матеріального з нематеріальним у стимулах. Задля віднайдення шляхів її вирішення вдаємося до грейдингу як однієї з сучасних систем оплати праці, застосовуваних при формуванні системи стимулювання [4 с. 147].

Грейдинг (шкала класифікації, сортування, упорядкування, кваліфікації): стосовно вчителя – співставлення значимості для школи (при роботі з учнями) з цінністю для суспільства як особистості. Використанням грейдів (рангу, класу, звання, рівня, соціального статусу), система грейдингу відрізняється від звичайної давно відомої тарифної сітки можливістю платити працівнику за результати праці [9]. У названий спосіб отримуємо нагоду (гіпотетично), використовуючи переваги грейдингу, сприяти підвищенню ефективності дії механізму стимулювання праці вчителя як такої, що, характеризуючись однорідністю з точки зору тарифної сітки, досить різноманітна за критеріями відповідальності, майстерності, творчої активності, результативності праці вчителя.

Користуючись вказаною методикою, маємо нагоду пропонувати, у розрізі концептуальних засад вдосконалення системи стимулювання праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів: а) її загальну схему, сформовану нами за результатами аналізу наявних джерел інформації; б) спосіб формування «мотиваційного профілю» вчителя, за яким можна визначати оцінку винагород, яких заслуговує вчитель за результатами професійної діяльності, спрямовувати таку діяльність відповідно потреб соціуму; б) спосіб розподілу винагороди за досягнуті результати професійної діяльності, застосовуючи для цього «стимулюючі пакети», оцінені грейдами.

КОНЦЕПЦІЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ВЧИТЕЛЯ	
За ієрархією механізмів	МАКРОРІВЕНЬ
	Механізм прийняття та аналізу інформації, внесення та запровадження змін в системі державного регулювання розвитку освіти
	Державна стратегія стимулювання розвитку освіти (ДСРО)
	Механізм запровадження ДСРО
	МЕЗОРІВЕНЬ
	Механізм прийняття та аналізу інформації, внесення та запровадження змін в системі регіонального регулювання розвитку освіти
	Регіональна стратегія стимулювання розвитку освіти (РСРО)
	Механізм запровадження РСРО
	МІКРОРІВЕНЬ
	Механізм прийняття та аналізу інформації, внесення та запровадження змін в системі регулювання розвитку навчального закладу
	Цілі, завдання, засоби стимулювання розвитку навчального закладу
	Механізм досягнення цілей та виконання завдань розвитку
ОСОБИСТІСНИЙ РІВЕНЬ	Сприйняття інформації, організація праці відповідно ДСРО, РСРО, розвитку навчального закладу
	Досягнення результатів професійної діяльності
	Пропозиції щодо удосконалення системи стимулювання
За напрямками модернізації	Прагматичний підхід: стимули для підтримки завдань
	Профілізація: стимули для підтримки завдань
	Компетентністний підхід: стимули для підтримки завдань
	Інформаційно-комунікаційний підхід: стимули для підтримки завдань
	Інші новітні підходи: стимули для підтримки завдань
За завданнями модернізації	Диференціація та взаємна узгодженість стимулювань тимчасової та тривалої дії
	Відповідність винагороди досягнутим результатам професійної діяльності
	Гнучке поєднання в стимулюючих пакетах матеріального стимулювання з нематеріальним
	Розширення стимулюючих пакетів стимулами корпоративного нахилу
Продовження	

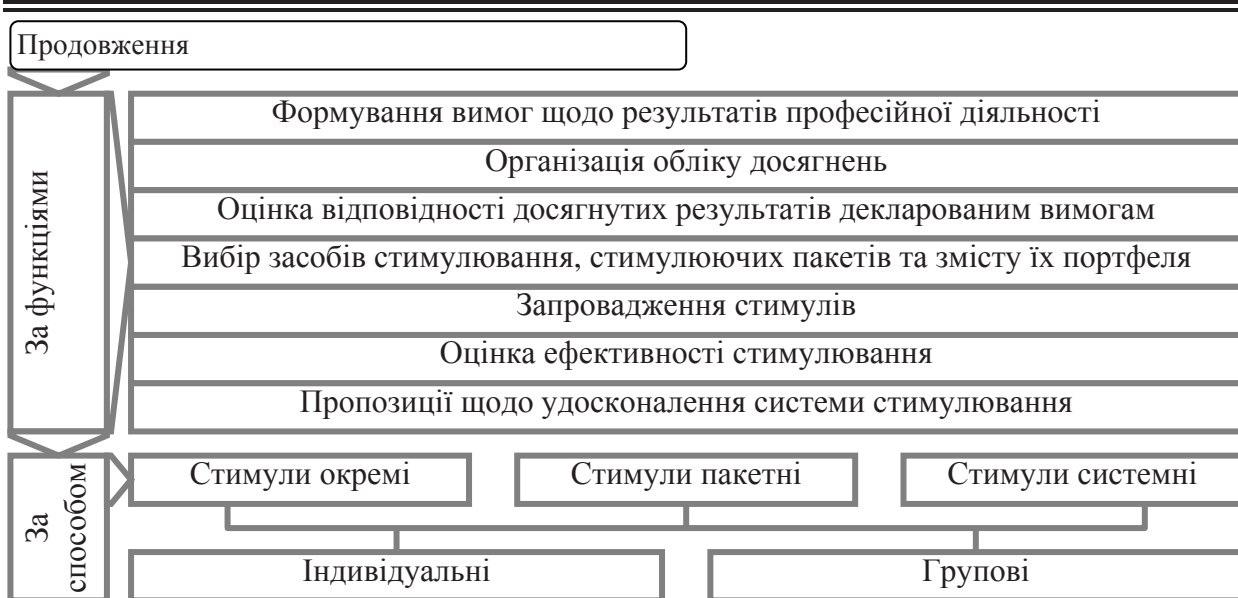


Рис. 1. Схема концепції системи стимулювання праці вчителя вітчизняних загальноосвітніх закладів [Побудовано автором за узагальненням наявної інформації з проблематики перспектив розвитку вітчизняної освіти]

ВИНОВОК

Система застосовується там, де виконувани працівниками функції залежать переважно не від посади, а від його кваліфікації та здібності, досвіду, майстерності, рівня розвитку професійних компетенцій. Праця вчителя прямо підпадає під таку характеристику сфери застосування системи, тому апелюємо до можливості урахування особливостей грейдингу в системах мотивації та стимулювання праці вчителя. У такий спосіб отримуємо нагоду (гіпотетично), використовуючи переваги грейдингу, сприяти підвищенню ефективності дії механізму стимулювання праці вчителя як такої, що, характеризуючись однорідністю з точки зору тарифної сітки, досить різноманітна за критеріями відповідальності, майстерності, творчої активності, результативності праці вчителя.

Перевага грейдингу, на нашу думку, полягає у можливості «вимірювати невимірне» – переводити нематеріальний показник «цінності професійної діяльності вчителя» у певний бонусний еквівалент, відображений змістом «стимулюючого пакету». У такий спосіб грейдингом можна вибудувати стратегію компенсацій, здатну оптимізувати витрати на професійну діяльність вчителя не стільки за рахунок фонду оплати праці, скільки за рахунок активізації професійної діяльності через зміст «стимулюючих пакетів».

Література

1. Сталий розвиток суспільства: навчальний посібник / авт. А.Садовенко, Л.Масловська, В. Серета, Т. Тимочко. – 2. Вид. – К.: 2011. – 392 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2011. – 397 с.
3. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д.П. Богиня, М.В. Семикіна – Київ: «Шторм»; 2003. – 382с.
4. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К. : «Знання», КОО, 2001. – 254с.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА–ИНФРА М, 2000.–412с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Приктика: 2-е изд., доп. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.–149с.
7. Карлін М.І. Стимулювання праці в перехідній економіці – Луцьк. Регіонально – видавничий відділ ОЗДУ ім. Л. Українки – 1997. – 170с.
8. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условия рынка.–СПб.: Наука, 2008.–542с.
9. Ильясов Ф. Н. Тарифная сетка, система грейдов на основе закона Вебера // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2012. №6. С. 128-135