

дослідження кон'юнктури ринку не лише щодо відомих товарі і послуг, але і з'ясування нових потреб потенційних споживачів).

**За змістовим** значенням потенціалу інноваційного розвитку виділяємо об'єктивний зміст – нагромаджена праця, яка виявляється в системі відтворення на рівні задоволення суспільних, колективних, особистих потреб. У відповідності до свого об'єктивного змісту потенціал здатний до відтворення. Суб'єктивний зміст – здатність людей до використання нагромадженої праці, належить до групи специфічних потреб, в яких характеризуються суб'єктивні процеси управління суспільним відтворенням[2, с. 13-14].

Слід зазначити, що всі елементи потенціалу інноваційного розвитку відіграють важливу роль у формуванні ефективної господарської системи держави та нарощенні його конкурентних позицій у поєднанні з реалізацією інноваційних проектів.

#### Література

1. Механізм управління потенціалом інноваційного розвитку промислових підприємств: монографія / за ред. к.е.н., доцента Ю.С. Шипуліної. - Суми: ТОВ «ДД «Папірус», 2012. - 458 с.

2. Луцків О.М. Інноваційний розвиток виробничого потенціалу регіону. – Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.05 – Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка. – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2007

Жеребченко Т.І, аспірант  
Кіровоградський національний технічний університет

### **РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ПРАЦІ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ – ЯК ОСВІТНІЙ ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

Новий зміст і завдання сучасної системи освіти вимагають особливої уваги до особистості вчителя – ключової постаті у формуванні громадянина, як майбутнього працівника підприємств. Від його компетентності та результативності його праці залежить інтелектуальний, духовний та трудовий потенціал держави. Результат праці вчителів, проявляється у формуванні вільного, свідомого, здатного повноцінно жити

і працювати в ринкових умовах працівника [1].

Оцінювання результативності праці вчителів організовується так, щоб сприяти його розвитку і саморозвитку. Стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ здійснюється з допомогою мотивації працівників до підвищення кваліфікаційної категорії, шляхом створеного механізму прямої залежності між рівнем оплати праці, та кваліфікаційним рівнем, але даний вид стимулювання має і негативний вплив на працівників, які досягли найвищого розряду. Такі працівники ЗНЗ втрачають стимул до підвищення кваліфікаційної категорії, а відповідно і до професійного росту, розвитку своїх професійних якостей, розробок інновацій. Механізм фінансового забезпечення системи оплати праці вчителів, головна перешкода на шляху побудови дієвої системи стимулювання результативної праці вчителів. Специфіка механізму виділення бюджетних коштів, який передбачає, що стимулювання результативної праці вчителів може здійснюватись виключно в межах економії фонду оплати праці. А утворення економії фонду, можна досягти лише за рахунок скорочення чисельності працюючих в галузі осіб порівняно з запланованою, згідно штатів-контингентів чисельності працюючих у порівнянні з запланованою чисельністю при плануванні кошторису на відповідний бюджетний період, шляхом інтенсифікації праці вчителів. Але, виникає проблема інтенсифікації праці вчителів, адже вчителі - предметники викладають вузькі за специфікою предмети і не можуть суміщати викладання кількох не споріднених предметів. Таким чином, економія фонду оплати праці створюється штучно, шляхом вимушеного перебування вчителів у відпустках за свій рахунок.

Невизначеними по теперішній час лишається принцип стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ через недосконалість системи критеріїв оцінки показників діяльності вчителів, відсутність відповідності рівня оплати праці вчителів в середньому по економіці. Аналіз даних співвідношення середнього рівня заробітної плати вчителів ЗНЗ та рівня заробітної плати працюючого населення в розрізі видів економічної діяльності (в розрахунку на одного штатного працівника, грн.) за 2002-2010 роки свідчить, що рівень заробітної плати вчителів ЗНЗ на 546,00 грн. менше ніж у працівників пошти та зв'язку, на 466,00 грн. менше ніж у працівників, що працюють в галузі наземного транспорту [3]. Дані проведеного аналізу засвідчують, що рівень оплати праці вчителів ЗНЗ оплачується за шкалою, нижчою, ніж менш кваліфікована праця, яка не

вимагає великих затрати часу на навчання (здобуття відповідної професії) та постійного самовдосконалення і постійного саморозвитку.

Оплата праці вчителів ЗНЗ базується на умовах Єдиної тарифної сітки (ЄТС) через недосконалість якої виникає безліч питань та проблем пов'язаних зі стимулюванням праці вчителів серед яких слід окреслити, порушення міжгалузевої та міжпосадової диференціації в оплаті праці. Сучасна система оплати праці вчителів - це спадщина, яку отримала Україна після розпаду СРСР її недосконалість створює проблеми, наслідком яких, через низький рівень оплати праці є падіння престижу професії – вчитель. Характеристика сучасної ЄТС, що застосовується в освіті – це: низький розмір заробітної плати та її невідповідність вартості послуг працівників освіти; зниження купівельної спроможності заробітної плати – зниження рівня життя (зубожіння) працівників освіти; порушення міжгалузевої та міжпосадової диференціації в оплаті праці; відсутність прямого зв'язку між оплатою та якістю праці; відсутністю стимулюючої функції складових додаткової заробітної плати.

Результати проведеного аналізу стимулювання результативної праці вчителів ЗНЗ засвідчують про наявність основного чинника, який негативно впливає на кадровий потенціал ЗНЗ «Втрата престижності професії Вчитель» з боку самих учителів та держави, що негативно впливає на формування майбутнього якісного кадрового потенціалу підприємств. Адже ЗНЗ – це основа формування знань та навичок майбутніх працівників підприємств. Від якості складу кадрового потенціалу ЗНЗ, від якості надання освітніх послуг, від результативності праці вчителів напряду залежить формування особистості майбутнього працівника.

### **Література**

1. Литвінюк Л.В, /Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів ЗНЗ.: Дис.канд.наук:13.00.04-2007 Кіровоградський пед.ун-т ім. В.Винниченка.
2. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) Затверджено Постановою Колегії МОН України та Президією АПН України N 12/5-2 від 22.11.2001
3. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Конституція України від 28.06.1996
5. Закон України «Про загальну середню освіту» від 13.05.1999 № 651-ХІУ