4. Т.Топчий Закат эры корпоративного мобильника // Управління персоналом. – 2009 - № 5 (188). – с. 50-52.

Жеребченко Т.І., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

ЕФЕТИВНІСТЬ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Утвердження незалежності України, демократизація суспільного життя, ринкова трансформація економіки, створення принципово нового правового та мотиваційного простору трудової діяльності, всі ці бурхливі, насичені соціально-політичні та економічні явища на тлі загострення економічної кризи зумовили складний та суперечливий процес побудови нового соціально-економічного середовища в країні, який неминуче відбивається на менталітеті громадян, супроводжується зміною інтересів, потреб, ціннісних орієнтацій різних верств населення. [1, с.20]

Всі зміни визвані становленням молодої незалежної держави України відходження від нав’язаного СРСР способу життя країни, завдали значного удару не лише на суспільно-політичне життя країни, а й зазначились на соціальній сфері, на сфері, яка зосереджена на наданні послуг, і не стала виключенням сфера, що відповідає за надання освітніх послуг.

Працівники загальноосвітніх навчальних закладів є працівниками бюджетної сфери. Крім того, їх працю можна віднести до сфери нематеріального виробництва. Існує така суспільна думка, що працівники загальноосвітніх навчальних закладів, як будь-які працівники, що працюють в державному секторі, організація фінансування на виплату заробітної плати та утримання яких, здійснюється за рахунок бюджетних коштів – «харчуються» за рахунок суспільних напрацювань, матеріальних благ створених у секторі матеріального виробництва. Тому виникає потреба оцінки ефективності праці цих працівників, тобто оцінки впливу їх праці на створення суспільних благ в державі. В більшості випадків під ефективністю праці розуміють її продуктивність.

Саме розуміння праці, яке здебільшого модифікується в галузі нематеріального виробництва, в доцільність праці людини,

яка задіяна в освітній системі, праця якої спрямована на відтворення суспільних благ, адже, ця діяльність не пов'язана з перетворенням засобів природи, що є характерним для процесу праці в матеріальному виробництві, праця вчителя покликана виховувати, розвивати, її результат міститься у формі корисного ефекту. Під продуктивністю праці, як економічною категорією, заведено розуміти ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Рівень продуктивності праці визначається кількістю виробленої продукції (обсягом робіт чи послуг), що виробляє один працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуги) [16 с. 369]. Різноманітність підходів до визначення ефективності праці обумовлена специфікою діяльності підприємств і організацій. Оцінку результатів праці вчителя не можливо провести традиційними методами, які застосовуються для промисловості чи то будівництва. Складність полягає в тому, що продукцію вироблену в матеріальному виробництві можна виміряти в штуках, тонах, кілограмах, метрах та інших натуральних одиницях. Звісно, можна скористатися грошовим вимірником, але він не дасть можливості виміряти якість праці, з його допомогою можна розрахувати затрати на організацію нематеріального виробництва, тобто навчання. На нашу думку, продуктивність праці вчителів можна виміряти кількістю випущених зі стін навчального закладу медалістів, учасників олімпіад, переможців олімпіад.

Покращення результатів праці працівників освітньої галузі на нашу думку можна досягти не лише за рахунок покращення матеріально-технічної бази для навчання учнів, а й збільшивши стимулюючі виплати, адже, модель та форма оплати праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів на даний момент базується на Єдиній тарифній сітці (ЄТС) з допомогою якої стає неможливим стимулювання до ефективної праці конкретного працівника. Якщо відбувається підвищення заробітної плати, то тарифна модель спрощує індексацію заробітної плати працівників з урахуванням проценту зміни тарифного окладу. Виникає необхідність розробки кардинально нової форми оплати праці,

яка була б безпосередньо спрямована на підвищення рівня доходів вчителів. Необхідно розпочати роботу над перетворенням бюджетних організацій на автономні в тих сферах надання послуг, де дані перетворення допоможуть створити необхідні стимули для підвищення ефективної діяльності. Одним з джерел таких перетворень може стати відмова від ЄТС, та остаточний перехід на нову галузеву систему оплати праці. Так, як особливості праці будь-якої сфери нематеріального виробництва потребують диференційованого підходу до принципів формування фонду оплати праці. Тобто, оплату праці вчителів необхідно здійснювати не на основі ЄТС, яка в свою чергу урівнює всіх працівників, а на основі особливості праці, та основі оцінки продуктивності праці. Тим самим, стимулювати працівника до якісного виконання покладених на нього службових обов’язків, тим самим підвищити ефективність праці в освітній сфері.

Література

1. Богиня Д.П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики/ Богиня Д.П., Семикіна М.В. –Київ: «Шторм»; 2003. – 382с.
2. Коноплянник Т.М. Оплата труда в бюджетных организациях / Т.М. Коноплянник, И.В. Морозова.–М.:КНОРУС, 2009.-432с.
3. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет в бюджетных организациях/.–6-е изд., перераб. и доп.–М.: Проспект,2009.–384с.
4. Шевченко А.Ф. Ефективність праці та фактори її підвищення при переході до ринкової економіки/ Камянськ-Шахтинськ:«Станіца»,1994.–110с.
5. Волгин Н.А Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба (аналіз, проблемы, решения).-М.:Изд-во «Экзамен»,2003.–224с.
6. Волгин Н. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению.-М.:Юстицинформ, 1992.–96с.
7. Гендлер Г.Х. Стимулирующая роль оплаты труда в соціально-культурных отраслях.-М.: Экономика, 1988.–208с.
8. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. –М.: «Мысль», 1964.–333с.

Жилун І.Г., студ. гр. ФК-07-2
Кіровоградський національний технічний університет

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ШНОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Труднощі становлення ринкових відносин пов'язані з проце-