

УДК 331.44

Заярнюк О. В.,

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет

Якість трудового життя працівників освіти в умовах формування інноваційної економіки регіону

Перехід на інноваційний шлях розвитку економіки передбачає піднесення ролі освіти, як стратегічного ресурсу країни і важливого показника людського розвитку. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває підвищення якості трудового життя (ЯТЖ) працівників освіти, оскільки від їх праці залежить майбутній розвиток країни.

У науці сьогодні відсутнє єдине трактування поняття “якість трудового життя”, хоч більшість дослідників однакові в тому, що воно є інтегральним показником трудового життя людини, яка більшу частину життя проводить у праці. Можна відзначити, що ЯТЖ працівників освіти перебуває під впливом суб'єктивних і об'єктивних факторів і може розглядатися з точки зору рівня самих працівників, рівня організації та рівня освітньої сфери. Такий підхід має бути покладений в основу розробки програми забезпечення якості трудового життя працівників освіти з використанням результатів оцінки ЯТЖ.

Якість трудового життя фахівців, зайнятих в освітній сфері, на наш погляд, являє собою комплекс таких елементів, як: справедлива винагорода за працю, безпечні умови праці, створення умов для самовираження і самореалізації, забезпечення правової захищеності, участь в розробці і прийнятті рішень, умови для кар'єрного зростання і професійного розвитку, соціально-психологічний клімат у колективі, суспільна корисність праці та визнання результатів роботи педагогів освітнім співтовариством, підвищення кваліфікації та навчання, соціальні гарантії і блага, соціально-побутові умови, організація праці та застосування індивідуальних режимів роботи, техніко-технологічне оснащення трудового процесу, особистісні і професійні характеристики керівника, особливості побудови системи управління персоналом, зміст і характер праці, використання інтелектуальних, творчих і професійних здібностей у процесі трудової діяльності. Можна відзначити, що ЯТЖ працівників освіти, перебуває під впливом суб'єктивних і об'єктивних факторів і може розглядатися з точки зору рівня педагогів, рівня організації та рівня освітньої сфери загалом.

Серед основних критеріїв концепції якості трудового життя справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання є першочерговим. У процесі аналізу даних, які характеризують якість життя працівників освіти за критерієм справедливості і достатності винагороди за працю, виявлено:

1) сприятливі тенденції – щорічне зростання середньомісячної заробітної плати працівників освіти, збільшення співвідношення середньомісячної заробітної плати працівників освіти України до прожиткового мінімуму працездатного населення;

2) несприятливі тенденції – низький рівень середньомісячної заробітної плати працівників освіти порівняно із заробітною платою в економіці України при дотриманні стабільної тенденції збільшення розриву, диференціація в оплаті праці працівників освіти за регіональною ознакою (табл. 1).

Загалом, можна відмітити, що працівники освіти сьогодні в Україні своєю працею можуть забезпечити споживання та задоволення основних соціальних і культурних потреб особи на мінімальному рівні.

Так, через порушення закону “Про освіту” середній розмір посадових окладів педагогічних працівників становить 38,5%, а науково-педагогічних працівників – 33,4% від законодавчо гарантованого, на початку 2017 року складаючи відповідно 2334 та 4053 гривні. З дотриманням законодавчих гарантій середній розмір посадових окладів педагогічних працівників мав би становити ще в липні 2016 року 6064 гривні, а науково-педагогічних – 12128 гривень, тобто на рівні середньої та подвійної зарплати в промисловості.

Відсутність матеріальних стимулів не дає можливості залучити у сферу освіти молодих, розумних, активних, які зараз просто вимушені кидати викладання і шукати роботу в інших сферах економічної діяльності.

Таблиця 1 – Оцінка якості життя працівників освіти за рівнем оплати праці

Показники	Роки				
	2011	2012	2013	2014	2015
Середньомісячна заробітна плата у сфері освіти в Україні, грн.	2077	2532	2696	2745	3132
Середньомісячна заробітна плата в економіці в Україні, грн.	2648	3041	3282	3480	4195
Співвідношення рівня середньомісячної заробітної плати працівників освіти до середнього рівня заробітної плати в економіці України, %	78,4	83,3	82,1	78,9	74,7
Середньомісячна заробітна плата у сфері освіти в Кіровоградській області, грн.	1900	2313	2472	2502	2899
Середньомісячна заробітна плата в середньому по Кіровоградській області, грн.	2114	2428	2608	2789	3282
Співвідношення рівня середньомісячної заробітної плати працівників освіти до середнього рівня заробітної плати в економіці Кіровоградської області, %	89,9	95,3	94,8	89,7	88,3
Співвідношення рівня середньомісячної заробітної плати працівників освіти Кіровоградської області до середнього рівня заробітної плати в освіті в Україні, %	91,5	91,4	91,7	91,1	92,6
Розмір прожиткового мінімуму для працездатної особи на кінець року, грн.	1004	1134	1218	1218	1278
Рівень середньомісячної заробітної плати працівників освіти України по відношенню до прожиткового мінімуму, раз	2,07	2,23	2,21	2,25	2,45

Джерело: побудовано автором на основі [1].

Аналіз основних чинників задоволеності працею працівників вищої освіти регіону свідчить про те, що соціальні гарантії, престижність професії, гарантії зайнятості є стимулами лише для третини працюючих у навчальному закладі працівників. Так, серед основних чинників задоволеності працівників своєю працею у вищому навчальному закладі, найчастіше називають: можливість реалізації інтелектуальних здібностей – 58%; професійне зростання і розвиток – 56%; можливість підвищення кваліфікації й навчання – 55% викладачів. Серед провідних мотивів трудової діяльності викладачі ВНЗ найчастіше називають самореалізацію, можливість кар'єрного зростання; пізнавальний процес, інтерес до обраної спеціальності, бажання вести науково-дослідну діяльність, творчий характер і зміст роботи; соціальні мотиви – бажання передати знання та досвід молодому поколінню, інтерес до виховної роботи, бажання принести користь суспільству; самоствердження і саморозвиток – можливість підвищення кваліфікації, визнання у вигляді вчених ступенів і звань; інші мотиви – зручний графік роботи, відпустка в літній період, сприятливе інтелектуальне середовище. Справедлива оцінка трудового внеску працівника вищої школи і визнання досягнень є одним із найбільш сильних засобів (його назвали 46% опитаних викладачів).

На сучасному етапі розвитку економіки пріоритетним напрямком управління якістю трудового життя працівників освіти має стати орієнтація на її покращення відповідно до вимог сьогодення. Покращення умов, в яких знаходиться педагог, має проводитись у рамках програм якості трудового життя персоналу освітнього закладу.

У той же час необхідно звернути увагу, що впровадження програм ЯТЖ в освітньому закладі неможливе без державної підтримки розвитку сфери освіти. Зокрема, на сучасному етапі доцільно ввести мораторій на підвищення цін і тарифів на житлово-комунальні послуги до відповідного підвищення розмірів заробітних плат, “розморозити” ЄТС та запровадити дієвий механізм індексації грошових доходів населення. Доцільним є підвищення рівня пенсійного забезпечення працівників освіти як мінімум удвічі, зняття обмеження на виплату пенсії працюючим пенсіонерам.

Необхідним є забезпечення гнучкості та обґрунтованої диференціації стимулів шляхом вдосконалення тарифної сітки і зростання ролі компенсаційного пакету викладача (на основі домінування змінної частини оплати праці – премій, надбавок, бонусів), що залежатиме від результатів індивідуальної оцінки праці викладача та використання новаторства у навчанні.

Стосовно розробки та реалізації програми підвищення якості трудового життя працівників освіти в межах окремого закладу, можна запропонувати такий комплекс заходів:

- розробка і реалізація системи оплати праці, яка враховує індивідуальний внесок кожного працівника;
- розширення сфери застосування нематеріальних методів мотивації та стимулювання;
- використання в процесі трудової діяльності різноманітних форм групової роботи (робочі та проектні групи);
- застосування сучасних і ефективних методів навчання і підвищення кваліфікації (наставництво, менторський підхід, участь у спеціалізованих проектних групах);
- організація стажувань, особливо молодих викладачів у провідних освітніх, наукових, інноваційних вітчизняних і зарубіжних центрах;
- побудова індивідуальних програм професійного і посадового просування.

Потрібно підкреслити, що формування програми покращення якості трудового життя працівників у межах окремого освітнього закладу має базуватись на принципах

економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища; *соціальної доцільності*: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності та справедливості. Врахування загальних принципів при формуванні та впровадженні програм покращення якості трудового життя працівників забезпечить узгодженість даної програми із загальною стратегією розвитку навчального закладу; принципів економічної ефективності – забезпечить інформованість та зацікавленість працівників в якісному впровадженні такої програми; соціальної доцільності – підвищить рівень корпоративності та впевненості працівників у соціальній захищеності та у повазі до них як особистостей.

Положення програми підвищення якості трудового життя працівників освіти, запропоновані вище, є універсальними для застосування в різних організаціях і установах освіти, що робить можливим широке їх застосування.

Список літератури

1. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>