

## **СПЕЦИФІКА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 1(28), с. 197–200

*Розглядаються поняття праці, її зміст та вплив на трудову діяльність, враховуючи специфіку праці вчителів школи.*

Трансформація видів та форм трудової діяльності відбувається через працю людини. Праця для людини була і залишається найважливішим фактором життєдіяльності, основою активності людини є потреби, основою діяльності — норма, визначена суспільством. Свою діяльність людина спрямовує на зміни в інтересах суспільства. Вищий рівень вимог до діяльності людини походить від організаційної культури суспільства. У зв'язку з цим основним фактором життєдіяльності та основним видом трудової діяльності людини є праця.

Праця є специфічною, доцільною трудовою діяльністю, яка відбувається через пристосування працівниками трудової діяльності відповідно до вимоги місця її застосування.

Говорячи “людина працює” або “має місце роботи”, очевидним є те, що така особа (працівник) має певні трудові зобов'язання з місцем застосування своєї трудової діяльності, а саме, за місцем роботи (праці). У процесі праці виробляються товари, створюються культурні цінності, надаються послуги тощо, та з'являються нові потреби, які потребують подальшого задоволення, розвиваються самі працівники, які поповнюють і збагачують знання, набувають навичок, розкривають свої здібності. Еволюція уявлень про працю триває дотепер, саме поняття “праця” як економічна категорія вивчається значною кількістю вітчизняних та зарубіжних учених: Д. Богиня, Л. Владимірова, Н. Ведерникова, О. Грішнова, Б. Генкин, Г. Гендлер, Г. Завіновська, Е. Капустін, А. Колот, В. Колпаков, Л. Лутай, А. Маршал, К. Маркс, В. Новіков, М. Семикіна, М. Туган-Барановський.

Відомий учений А. Маршал [1, 414] при визначенні поняття “праця” основними розглядав два аспекти: зміст і мотиви. Зміст відображає зусилля людини (враховуючи фізичні та інтелектуальні

здібності людини), спрямовані на перетворення ресурсів природи у споживчі блага. Мотиви — це сили, які спонукають людину працювати.

На думку Л. А. Лутай, “зміст праці виражається через розподіл функцій (виконавських, реєстраційних, контрольних, спостережних, налагоджувальних тощо) на робочому місці і сукупність виконуваних операцій, зумовлених технікою, технологією, організацією виробництва і майстерністю працівника. До основних елементів праці відносять такі категорії, як: продуктивна сила; інтенсивність; якість; складність; важкість праці.

Зміст праці не тільки є суто індивідуальним на кожному робочому місці — він дуже рухливий і мінливий, оскільки характеризується багатьма факторами: структурою виконуваних функцій, їх різноманітністю, співвідношенням виконавських і організаційних елементів, фізичних і нервово-психічних навантажень. Мірою інтелектуального напруження, самостійності, самоорганізації, новизни, складності праці тощо” [2, 77–79].

*Трудова діяльність учителя неможлива без визначеної організації праці, для цього необхідно пов'язати працю та її зміст з трудовою діяльністю та:*

- раціоналізувати трудові процеси вчителів;
- суворо планувати процес організації праці вчителя;
- точно обліковувати, розраховувати організацію праці та відпочинку в процесі здійснення трудової діяльності вчителем;
- забезпечити професійне навчання, професійний відбір учителів;
- створити диференційовану систему оплати праці вчителів з огляду на специфіку діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

Під поняттям “праця” мається на увазі економічний ефект від здійснення людиною фізичної чи інтелектуальної праці, під час якої накопичується “капітал”. До поняття “капітал” можна віднести весь накопичений під час праці досвід, запас знань, матеріальних благ, об’єктів, явищ і процесів, які зазвичай можуть бути віднесені в дохід. “Праця і капітал” поняття, які формують основний фактор виробництва і не слугують джерелом задоволення потреб.

На думку Альфреда Маршала (1842–1924) у праці “Принципи економік” (1890), “значну частину капіталу формують знання та організація, при цьому з них одна частина знаходиться в приватній власності, а інша — ні. Знання — це потужна рушійна сила виробництва.

Існують два фактори виробництва — природа та людина. Капітал та організація є результатом діяльності, роботи людини” [1, 414–415].

На думку О. А. Грішнєвої про формування людського капіталу, що розглядалася у монографії “Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки” [3, 12], “розглянувши поняття, що характеризують зміну уявлень про людину в економіці праці, можемо констатувати:

- поступовий перехід до визнання не лише активної, а й вирішальної ролі людини в економіці;
- визнання необхідності розгляду людини в єдності усіх її виявів — як істоти соціальної, економічної і психофізіологічної;
- усвідомлення важливості капіталовкладень в “економіку людини” (в соціальну інфраструктуру згідно з термінологією радянського періоду)”.

Таким чином, у сучасному економічному житті відображається зростаюче значення інтелектуальної праці, інтелектуальної власності та набуває нового змісту інтелектуальна діяльність і творча праця, яка відіграє важливу роль у формуванні “людського капіталу”.

Аналізуючи праці вчених, які розглядали економічний аспект формування та становлення наукової думки про “людський капітал”, зазначимо основних: Г. Боуен, Г. Беккер, Е. Долан, С. Дятлов, Р. Капелюшников, М. Крітський, В. Куценко, Д. Ліндсей, Л. Туроу, Т. Шульц.

Галузь освіти є основним чинником формування “людського капіталу”, серед складових освіти є загальноосвітній навчальний заклад, під час навчання в якому “закладається фундамент”, формуються базові знання, які дитина-учень використовує впродовж життя. Знання здобуваються під час навчання у школі, а саме в загаль-

ноосвітньому навчальному закладі їх закладає вчитель, тобто, здійснюючи трудову діяльність, вчитель формує “людський капітал”. Педагогіка через навчання дітей та молоді відтворює, продовжує і розвиває у кожному наступному поколінні народ, націю. Тому національний підхід у науковому розв’язанні педагогічних проблем є обов’язковим [4, 10–11]. У сучасному розумінні педагогом-вчителем називається особа, фахом якої є навчання й виховання. А педагогіка — це наука про виховання, освіту навчання підростаючого покоління.

Загальноосвітній навчальний заклад України має здійснити прорив до нової істотно якісної освіти всіх дітей шкільного віку. Становлення України на шлях реформування, виходу вітчизняної освіти на світовий освітній простір зумовлює приведення у відповідність стандартів середньої освіти. Усе це вимагає надання пріоритетів навчальному змісту і методикам, які формують світогляд, уміння самостійно вчитися, критично мислити, користуватись комп’ютером, у яких існує здатність до самопізнання і самореалізації особистості у різних видах творчої діяльності. Тобто, набувати вмінь і навичок, які необхідні для життєвого і професійного життя і росту в суспільному житті країни.

На нашу думку, основною функцією праці є освітня, тим більше це стосується праці працівників загальноосвітніх навчальних закладів (учителів), яка полягає в розширенні суспільних наукових знань, теоретичних і методологічних основ, процесів у сфері трудової діяльності під впливом науково-технічного прогресу.

Вважаємо, що галузь освіти можна віднести до соціальної сфери, складовою якої є загальноосвітній навчальний заклад. Оскільки працівники загальноосвітніх закладів своєю працею не створюють матеріального блага, ефект від праці вчителя виражається у вигляді надання освітньої послуги, навчання, виховання. Загальноосвітній навчальний заклад має стати основним соціальним інститутом, який матиме за мету реалізувати основні завдання загальної середньої освіти.

Глибокі зміни в структурі і якості робочої сили, у змісті праці, вичерпання резервів зростання ефективності праці за рахунок фізичних можливостей людини потребують нетрадиційних підходів до посилення мотивації праці. При цьому завдання полягає в тому, щоб привести в дію ті можливості людини, які пов’язані з її майстерністю, освітою та підготовкою, настановами, розвитком трудового потенціалу, прагненням до творчості, самореалізації [5, 263].

Розглянемо аспект вивчення праці, який полягає у дослідженні соціально-трудових відносин, у результаті взаємодії людей у процесі праці, тобто здійснення трудової діяльності. Об'єктом “економіки і соціально-трудових відносин” є система економічних, соціальних і організаційних відносин між людьми з приводу відтворення й ефективного використання людських продуктивних сил у процесі праці [6, 17]. М. І. Карлін вважає, що зміст праці — це сукупність якісно визначених трудових функцій, які характеризують конкретні види діяльності людини у виробничому процесі [7]. Досліджуючи процес праці, причини та рушійні сили, що стимулюють працівника, з допомогою яких працівник формує власні відносини з трудовою сферою, обирає професію та місце трудової діяльності, — саме таким чином трудова діяльність визначається в комплексі технологічних та організаційних аспектів праці.

У працях видатного російського вченого Б. М. Генкіна винайдено особливий підхід до класифікації видів праці. На його думку, трудовий процес необхідно розглядати як поєднання трьох компонент праці: регламентованої ( $\alpha$ -праці), новаційної, творчої ( $\beta$ -праці) [18], духовної ( $\gamma$ -праці). “Збільшення кінцевого продукту за рахунок  $\alpha$ -праці можливе лише при збільшенні чисельності працівників, часу тривання праці та її інтенсивності”. Порівнюючи  $\alpha$ -працю з  $\beta$ -працею, під час якої “збільшення обсягу продукції можливе при незмінних, або навіть затратах робочого часу та інтенсивності праці, які зменшуються”. Більше того, результат праці, крім регламентованої, новаційної, творчої, залежить також і від духовної компоненти. Цю компоненту Б. М. Генкін визначає як  $\gamma$ -працю.

Під духовністю прийнято розуміти такі поняття, як совість, добро, зло, честь, довіра і т. д.

Але, якщо  $\alpha$ -праця (регламентована),  $\beta$ -праця (новаційна, творча) мають один напрям, то  $\gamma$ -праця (духовна) характеризується моральністю і може символізувати як добро (+), так і зло (–) [8].

Сказане повною мірою відбиває зміни, які відбулися у сфері праці за останнє десятиліття в Україні та світі. Трансформацій зазнали форми трудової діяльності та зміст багатьох видів праці, що зумовлено нинішньою економічною ситуацією під впливом швидкого розвитку науково-технічного прогресу. Зміни, яких зазнала трудова сфера, вимагають перегляду поняття “трудова діяльність”.

Упродовж багатьох років в Україні панувала думка, що суспільно корисною була визнана лише

матеріальна праця, пов'язана з різними галузями виробництва. Для підвищення ефективності невиробничої діяльності необхідно посилити взаємозв'язок різних його структурних елементів [9, 18]. В основному творчою працею займаються не лише науковці, винахідники та вчителі. У країнах з розвинутою економікою однією з характеристик необхідності творчих елементів в даному виді діяльності може бути оплата праці у вигляді гонорару. Творча праця вчителів має відображення у вигляді нововведень, новоутворень підходів до навчального процесу, появі висококваліфікованих педагогів-вчителів серед загальної кількості зайнятого в галузі освіти населення.

*Трудова діяльність* — це відповідна, фіксована у часі низка операцій і функцій, які здійснює людина у виробництві суспільного продукту [2, 113].

Виходячи з зазначеного, можна окреслити цілі трудової діяльності:

1. Створення матеріальних благ, об'єктів, явищ, процесів, які необхідні для людей у процесі життєдіяльності та життєзабезпечення.
2. Надання послуг, що носять цільовий характер та мають цільове призначення.
3. Розробка, введення і використання інновацій та інших інтелектуальних цінностей.
4. Передача, нагромадження інформації, створеної у процесі трудової діяльності.
5. Моральне задоволення, отримане в процесі трудової діяльності, під час створення продукту праці.

Незалежно від способу здійснення, задоволення і застосування отриманих результатів, трудова діяльність набуває ряд властивостей, які її характеризують:

1. Набір трудових операцій, які здійснює працівник у процесі трудової діяльності.
2. Передбачене місце пристосування трудової діяльності, обов'язки, які визначені в посадовій інструкції.
3. Набір якостей, які передбачено та зафіксовано у професійно-кваліфікаційних довідниках і посадових інструкціях.
4. Матеріально-технічні умови здійснення трудової діяльності (праці).
5. Рамки реалізації трудової діяльності, її пристосування до умов праці.
6. Спосіб організаційно-технологічного та економічного зв'язку суб'єктів праці з матеріальними затратами коштів на реалізацію трудової діяльності в межах відповідної організації.

7. Нормативи, алгоритми та способи виконання покладених на працівника обов'язків, з допомогою яких формується матриця поведінки працівників, яких включено до процесу трудової діяльності.

Трудова діяльність потребує не лише пристосування, надбання та застосування здобутих у процесі праці знань, навичок, вона насамперед вимагає вдосконалення, у тому числі розвиток інтелектуальних, естетичних та духовних благ, є засобом задоволення потреб людини в творчості та духовному (моральному) задоволенні. Отже, трудова діяльність — це комплексна економічна категорія, яка відображає інтегральну оцінку, сукупність можливостей та властивостей сукупного (середньостатистичного) працівника продуктивно реалізувати та розвивати в суспільній праці власні здібності, знання, навички та вміння, а також використання в професійній діяльності досвіду та професіоналізму з метою створення оригінальної конкурентоспроможної інноваційно-інтелектуальної праці із духовним наповненням для можливості формування всебічно гармонійно (грамотно) розвиненої трудової діяльності (одиниці) залежно від специфіки та особливостей регіону.

Специфіка трудової діяльності в галузі освіти має істотні відмінності як при організації, так і під час оплати праці. У зв'язку з цим впливає своєрідність методів оцінювання, кількості, якості результатів праці, вибір форм оплати праці, побудови системи морального та матеріального стимулювання, обґрунтування особливостей рівня оплати праці.

Проаналізувавши викладене, провівши дослідження літературних джерел учених економістів, соціологів, психологів, менеджерів та управлінців, віднайшовши в їхніх працях економічний аспект поняття “трудова діяльність” можемо сформулювати визначення трудової діяльності працівників загальноосвітніх навчальних закладів.

*Трудова діяльність працівників загальноосвітніх навчальних закладів — це раціоналізація трудових процесів, планування організації праці вчителя. Праця, зміст праці та її вплив на трудову діяльність враховують специфіку праці вчителів шкіл.*

*Трудовая деятельность общеобразовательных учебных заведений — это рационализация трудовых процессов, планирования организации труда учителя. Труд, содержание труда и его воздействие на трудовую деятельность учитывают специфику труда учителей школ.*

*Labour activity school workers this is a rational method processes production plan organization teacher work. Labour, maintenance of labour and influence on labour activity is examined, taking into account the specific of labour of school teachers.*

Трудова діяльність працівників загальноосвітніх навчальних закладів (учителів) — це діяльність, зумовлена функціями та завданнями закладу, спрямована на створення, удосконалення, розробку, передачу інтелектуальних ресурсів у процесі навчання від вчителя — учневі, з метою отримання духовного та соціального ефекту.

Фактично трудова діяльність працівників загальноосвітніх навчальних закладів (учителів) є нічим іншим, як створенням та нарощенням людського капіталу, внаслідок чого суспільство отримує інтегральний соціальний ефект.



## Література

1. Єременко В. Історія економічної науки (короткий огляд нової ери): Наук.-навч. видання. — К.: Інформ.-вид. центр Держкомстату, 2002. — 553 с.
2. Лутай Л. А. Соціологія праці: Навч. посіб. / М-во освіти і науки України; Донецьк. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — Донецьк: [ДонНУЕТ], 2009. — 300 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Знання, КОО, 2001. — 254 с.
4. Любар О. О., Стельмахович М. Г., Федоренко Д. Т. Історія української школи і педагогіки: Навч. посіб. — К.: Знання, 2003. — 450 с.
5. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підруч. — К.: Знання, 2004. — 254 с.
7. Карлін М. І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці: проблеми теорії. — К., 1999.
8. Генкин Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма, 2009. — 448 с.
9. Новіков В. Н. Совершенствование экономического механизма в непроизводственной сфере (вопросы, теория и практика). — К: Наук. думка, 1986. — 198 с.

Надійшла 24 лютого 2011 р.