

УДК: 37(091)

О.І. Бабельчук

## ПРОБЛЕМА ЗАОХОЧЕННЯ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

*Анотація.* У статті досліджено історію заохочення як методу стимулювання трудової діяльності фахівців освітньої галузі, розкрито сутність поняття «заохочення», визначено законодавчу основу застосування методу заохочення, визначено та схарактеризовано основні види заохочень фахівців у галузі освіти.

*Ключові слова:* освіта, заохочення, стимулювання, фахівець, національне законодавство.

**Babelchuk O.I. Promoting the problem of experts in the field of education in Ukraine.**

*Annotation.* This article examines the history of incentives as a method of stimulating employment specialists educational sector, the essence of the definition of "promotion", defined the legal basis of the method of promotion; Author determined and defined the basic types of rewards education specialists.

*Key words:* education, encouragement, stimulation, specialist national legislation.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Самоствердження України як незалежної держави пов'язане з формуванням сучасної системи освіти в контексті викликів економічних знань. Цей процес передбачає передусім ефективне управління освітньою галуззю в цілому й окремими її ланками зокрема. В умовах глобалізації професійна підготовка керівників освіти нового покоління є неможливою без урахування світового досвіду. Треба констатувати й той факт, що сьогодні не існує універсального підходу до підготовки керівних кадрів для системи освіти в зв'язку зі специфікою кожної конкретної країни. Саме тому вважаємо доцільним проведення певного дослідження щодо питань заохочення фахівців у галузі освіти в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Шляхи реформування національної системи освіти ґрунтовно досліджено в працях визначних науковців сучасності – В. Андрущенко, В. Базилевича, В. Кременя, К. Левківського та інших. Важливим в контексті нашого дослідження є вивчення проблеми заохочення фахівців у галузі освіти. Цей напрямок широко досліджено у працях О. Бойко, М. Гриньової, В. Луначека, Т. Сорочан та інших. Також відзначимо, що юридичний аспект досліджуваної проблеми проаналізовано й вивчено у працях А. Абрамової, О. Бандурки, С. Карінського, О. Процевського, Р. Сардінова та інших.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Разом із тим проведений аналіз значної кількості наукових джерел свідчить про те, що сьогодні питання заохочення фахівців у галузі освіти є недостатньо вивченими й дослідженими.

**Формулювання цілей статті.** Зважаючи на викладене вище, метою нашої статті є вивчення проблем у сфері заохочення фахівців освіти на сучасному етапі розвитку української держави.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Заохочення як метод покращення діяльності особистості має давню історію. Світова практика нараховує багату історію застосування заохочень. У давні часи у людей в певний момент життя з'явилася потреба висловити вдячність громаді, народу, окремим людям за певні дії та досягнення. Система нагород існувала вже в античну епоху, причому в деяких країнах це були як колективні, так й індивідуальні заохочення. Так, у Давньому Римі колективними нагородами були: великий тріумф (парад армії після перемоги) і малий тріумф (овації). Також існувала така нагорода, як вінки, що мали золоту основу з прив'язаними до неї стрічками, що спадали на плечі. Залежно від призначення вінки поділялися на цивільні (за врятування життя громадянина), весільні, або шлюбні, почесні (за отримання перемоги у військових діях).

Трохи пізніше з'явилися й перші нагрудні знаки, що використовувались як засіб індивідуального заохочення та відзнаки. Ці нагороди виготовлялися з дорогих металів, багато прикрашалися й інкрустувалися дорогоцінним камінням. Носилися вони на одязі, але не регулярно, а лише в особливо урочистих випадках або під час боїв. Існували в той час й інші види відзнак. Це були спеціальні почесні списи, що мали декорований наконечник, срібні й

золоті ланцюги, що носилися на шії. Особливо цінною нагородою вважалися спеціальні золоті значки, виконані у вигляді круглих медальйонів. Вони зображували голови богів, міфічних істот, левові морди. Ці знаки носилися на грудях легіонерів або закріплювалися на бойових конях. Слід відзначити, що зазначені вище нагороди, значки та медалі мають місце і в сучасному житті й широко використовуються як засіб заохочення у всіх сферах трудової діяльності.

У ході наукового пошуку встановлено, що сучасні нагрудні знаки – це предмети не лише заохочення, а й приналежності до певної групи людей. Умовно вони поділяються на три великі групи:

- нагрудні знаки, що відзначають звершення певних дій (наприклад, нагороди за відзнаку в бойових операціях, військових кампаніях);
- пам'ятні та ювілейні нагороди, що вручаються за доблесну працю, визначають великий термін роботи, значну ювілейну дату;
- кваліфікаційні знаки, що визначають категорію та кваліфікованість працівника.

Широко відомо, що, займаючись певною діяльністю, будь-яка людина прагне суспільного визнання результатів власної праці, тобто загальноприйнятих зовнішніх форм схвалення. Тобто заохочення є провідним засобом підтримання високої продуктивності праці. З цього приводу О. Абрамова відзначає, що такий правовий засіб, як заохочення, стимулює дисципліноване поведження працівників у процесі праці, вияв творчої активності, а також зростання професійної майстерності [1, с. 16].

У ході наукового пошуку в рамках зазначеної проблематики було встановлено, що чинний Кодекс законів про працю України не містить чіткого визначення поняття «заохочення». Не містить визначення цього терміна і проект Трудового кодексу України. Загальноприйнятими тлумаченнями поняття «заохочення» є визнання його методом мотивації, протилежним покаранню, що становить собою похвалу, винагороду, те, чим заохочують когонебудь [2, с. 369].

Слід відзначити, що в юридичній літературі можна виокремити певні визначення терміна заохочення. Так, А. Ноздрачов визначає заохочення як заходи морального й матеріального характеру, пов'язані з публічним визнанням заслуг і наданням суспільної пошани державним службовцям за успішне й сумлінне виконання посадових обов'язків і досягнуті результати в державній службі [6, с. 373]. На думку С. Прилипка, заохочення є публічним визнанням результатів заслуг працівника за його успіхи в роботі [8, с. 333]. У свою чергу В. Льовіна вказує на те, що заохочення є позитивно стимулюючим впливом суб'єктів на потреби, інтереси, свідомість, волю, поведінку працівників й результати їхньої праці [5, с. 102]. Таким чином, спільним у наведених вище визначеннях терміна заохочення є визнання та відзначення, схвалення певної поведінки працівника.

Отже, доцільним вважаємо таке визначення цього терміна: заохочення – це захід позитивного впливу на діяльність будь-якого працівника, що застосовується за успіхи та заслуги у трудовій діяльності й виявляється в зовнішньому схваленні відповідних дій працівника.

Відповідно до статті 143 Кодексу законів про працю України до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. На сьогодні виокремлюють такі види трудових заохочень:

1) за способами впливу на працівників:

а) моральні (оголошення подяки, нагородження грамотою, занесення в книгу пошани, на дошку пошани тощо);

б) матеріальні (видача грошової премії, нагородження цінним подарунком, якщо на підприємстві є фонд матеріального стимулювання й прийнято положення про преміювання);

2) за сферою дії:

а) загальні, що застосовуються для всіх працівників;

б) спеціальні, що стосуються певних категорій працівників і службовців;

3) за оформленням і закріпленням у правових актах:

а) правові (регламентовані правовими нормами та заносяться до трудової книжки);

б) неправові (схвалення трудової діяльності працівника в особистій бесіді або в підвищенні його по службі);

4) з огляду на кратність стимулюючого впливу:

а) разового застосування (присвоєння почесного звання);

б) багаторазового застосування (нагородження подарунком);

в) постійні (премії);

5) залежно від інтенсивності впливу заохочення на задоволення потреб працівника:

а) короточасні (видача премії);

б) періодичні (надання пільг та переваг);

в) тривалі (присвоєння почесного звання).

Проте слід відзначити, що деякі науковці виокремлюють види заохочень залежно від особливостей мотивації до праці працівників та можливостей підприємств, організацій, установ. Так, С. Запара виокремлює такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці:

- матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру (забезпечення житлом, надання кредиту для придбання житла, авто тощо, підвищення заробітної платні відповідно до розширення вмінь і навичок працівника, преміювання, нагородження цінним подарунком, надання санаторно-курортної путівки тощо);

- покращення організаційно-технічних умов праці (ремонт приміщення, обладнання службового приміщення сучасною оргтехнікою, меблями, закупівля літератури тощо);

- морально-професійне заохочення працівників (створення психологічно-комфортних умов праці, надання творчих відпусток, нагородження грамотою за досягнуті успіхи в роботі тощо) [4, с. 282 - 283].

У ході наукового пошуку було встановлено, що вчені-правники (С. Головіна, Ю. Пилипенко, О. Процевський) розрізняють три групи підстав для заохочення:

I група – досягнення зразкових результатів праці;

II група – точне й чітке виконання та перевиконання визначених показників;

III група – відмінне, сумлінне щоденне виконання трудових обов'язків незалежно від урахування наперед установлених показників і термінів роботи.

Відзначимо, що дієвість та ефективність застосування заохочень залежить від багатьох чинників. Так, Р. Сардінов виокремив такі чинники, що впливають на дієвість заохочень працівників:

1) застосування роботодавцем заохочення, бажаного для певного конкретного працівника;

2) недопущення масового застосування заохочень;

3) чітке закріплення критеріїв заохочень [7, с. 645].

Чинне законодавство України передбачає такі основні види заохочень до фахівців освітньої галузі:

- за успіхи у роботі (ст. 143 Кодексу законів про працю), що може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці тощо;

- за особливі трудові заслуги (ст. 146 Кодексу законів про працю), що застосовуються до працівників шляхом подання представлення у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами та ін.;

- переваги та пільги для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки (ст. 145 Кодексу законів про працю), що мають вигляд пільг у соціально-побутовій сфері.

Відповідно до ст. 57 Закону України «Про освіту» від 23 травня 1991 року держава забезпечує педагогічним і науково-педагогічним працівникам належні умови праці, побуту, відпочинку, медичне обслуговування, підвищення кваліфікації, правовий, соціальний, професійний захист та ін. [3].

Відповідно до ст. 58 зазначеного Закону «за особливі трудові заслуги педагогічні та науково-педагогічні працівники можуть бути нагороджені державними нагородами, відзначені знаками, грамотами, іншими видами морального та матеріального заохочення» [3].

Вважаємо за необхідне у межах цієї статті зазначити, що в Україні існують такі державні нагороди:

- Державна премія України в галузі освіти – державна нагорода України, встановлена для відзначення за видатні досягнення в галузі освіти за такими номінаціями: дошкільна і позашкільна освіта; загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; вища освіта; наукові досягнення в галузі освіти;

- Заслужений працівник освіти України – державна нагорода України – почесне звання, яке присвоюється таким особам: організаторам освіти, працівникам органів управління освітою і навчальних закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам навчальних закладів за значні досягнення в розвитку освіти, успіхи у професійній діяльності, у підготовці висококваліфікованих кадрів;

- Народний вчитель України – державна нагорода України – почесне звання, що надається Президентом України й присвоюється таким особам: учителям, викладачам та іншим педагогічним працівникам навчальних закладів системи загальної середньої освіти всіх типів за видатні досягнення в навчанні і вихованні учнівської та студентської молоді, що сприяли істотному зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу українського суспільства і здобули широке громадське визнання;

- Заслужений вчитель України – державна нагорода України – почесне звання, що надається Президентом України й присвоюється таким особам: учителям загальноосвітніх і викладачам інших навчальних закладів системи загальної середньої освіти всіх типів за досягнення значних успіхів у навчанні і вихованні учнівської молоді.

**Висновки з даного дослідження.** Реформування системи кадрового забезпечення освіти України є нагальною потребою часу. Стратегічною метою державної кадрової політики у сфері освіти повинна бути не лише якісна підготовка та висока кваліфікація управлінських, педагогічних і науково-педагогічних кадрів, а й чітка система заохочень фахівців у галузі освіти, що сприятиме відновленню у суспільстві соціального статусу та престижу педагогічної та науково-педагогічної діяльності.

**Перспективи подальших розвідок.** До перспективних напрямків подальших досліджень цієї проблематики можна віднести вивчення питань формування ефективної технології в системі заохочення керівних кадрів у галузі освіти з урахуванням досвіду зарубіжних країн, проведення ґрунтовних досліджень з питань удосконалення нормативно-правової та організаційної бази кадрової політики в освіті тощо.

#### Список використаних джерел

1. Абрамова О. В. Совершенствование законодательства о поощрении / О. В. Абрамова // Трудовое право. – 2006. – № 4. – С. 16-22.
2. Брокгауз Ф. А. Энциклопедический словарь / Ф. А. Брокгауз, И. А. Эфрон. – СПб, 1892. – Т. VIII. – 952 с.
3. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12/page>
4. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці / С. Запара // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : Матеріали XII регіональної науково-практичної конференції (9-10 лютого 2006 р.). – Львів, 2006. – С. 282-283.
5. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування / В. Льовіна // Юридичний журнал. – 2009. – № 1. – С. 102-104.
6. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба : учебник / А. Ф. Ноздрачев. – М., 1999. – 528 с.
7. Сардінов Р. Заохочення за національним законодавством / Р. Т. Сардінов // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 642-646.
8. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Харків : Право, 2012. – 496 с.