УДК 331.22

Семикіна М.В.,
д-р. екон. наук, проф., завідувач кафедри економіки
та організації виробництва Кіровоградського національного технічного університету
Жеребченко Т.І.,
канд. екон. наук, ст. викладач кафедри соціально-економічних дисциплін
Кіровоградського інституту розвитку людини (ВМУРоЛ «Україна»)

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ЯК ВАЖІЛЬ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Обґрунтовано необхідність наукових пошуків шляхів вдосконалення компенсаційної політики у сфері праці в контексті завдань економічного зростання та активізації інноваційного розвитку. Розкрито особливості інноваційної праці та важливість їх урахування компенсаційною політикою. Проаналізовано протиріччя компенсаційної політики на прикладі інноваційної праці вчителів загальноосвітніх шкіл України, визначено напрями їх подолання.

Обоснована необходимость научных поисков путей совершенствования компенсационной политики в сфере труда в контексте задач экономического роста и активизации инновационного развития. Раскрыты особенности инновационного труда і значимость их учета компенсационной политикой. Проанализированы противоречия компенсационной политики на примере инновационного труда учителей общеобразовательных школ Украины, определены направления их преодоления.

The need of scientific searches of ways of compensation policy improvement for the labour sphere according to the context of economic growth and activation of innovative development problems has been proved. Features of innovative work and the importance of taking them into account while creating compensation policy have been revealed. Contradictions of compensation policy on the example of teachers' innovative work in comprehensive schools of Ukraine have been analysed, the directions of their overcoming are defined.

Ключові слова: компенсаційна політика, інноваційна праця, чинники-стимулятори, чинники-блокатори, протиріччя..

Ключевые слова: компенсационная политика, инновационный труд, факторы-стимуляторы, факторы-блокаторы, противоречия.

Key words: compensation policy, innovative labour, stimulating factors, blocking factors, contradictions.

Вступ. В умовах глобальних змін в світі традиційна (індустріальна) економіка поступається місцем економіці інноваційній, яка базується передусім на новітніх знаннях, використанні інформаційного ресурсу. За цих умов, справедливо підкреслює Колот А.М., «дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал» [3, с.6]. Кількість працівників, охоплених інноваційною працею в розвинених країнах, невпинно зростає, визначально впливаючи на структуру зайнятості, зростання ВВП, нарощування конкурентних переваг національних господарств. Водночас зміни у змісті праці об'єктивно вступають у протиріччя із застарілими механізмами оплати праці, виникає нагальна потреба оновлення підходів до адекватної компенсації витрачених творчих та інтелектуальних зусиль, стимулювання праці, якій притаманні елементи новаційності.

Виходячи з потреб економічного зростання та інноваційного розвитку України, необхідності активізації інноваційної праці перспективним науковим завданням постає переосмислення сутності компенсаційної політики та пошук шляхів її вдосконалення.

Постановка завдання. Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності змін в компенсаційній політиці на різних економічних рівнях для забезпечення процесів активізації інноваційної праці. Для реалізації поставленої мети було поставлено завдання на прикладі трудової діяльності вчителів загальноосвітніх шкіл дослідити особливості інноваційної праці, оцінити реалії урахування зазначених особливостей існуючою компенсаційною політикою, визначити стратегічні напрями її вдосконалення.

Результати дослідження. Теоретичний аналіз довів, що методологічні аспекти компенсаційної політики та питання активізації інноваційної праці на її засадах поки висвітлюються в сучасній літературі вкрай недостатньо [4; 7].

Розвиваючи підходи А. Колота, С. Цимбалюк [4; 7], О. Альохіної [1], А. Соснового [6] та ін., пропонуємо компенсаційну політику трактувати у широкому сенсі, як сукупність заходів, механізмів, інструментів та важелів зовнішнього мотиваційного впливу на трудову поведінку найманих працівників, завдяки чому в межах існуючого законодавства відбувається обмін наданих трудових послуг (результатів праці) на винагороду — матеріальні і нематеріальні

© М. В. Семикіна, Т. І. Жеребченко, 2014

блага, які слугують компенсацією витрачених в процесі праці фізичних, інтелектуальних, творчих, психологічних зусиль, набутих знань, вмінь, навичок та компетенцій.

Призначення компенсаційної політики в контексті активізації інноваційної праці бачимо, передусім у створенні адекватного інструментарію зовнішнього впливу, який дозволяє гнучко заохочувати працівників до прояву інноваційної активності, розробки та впровадження інновацій в різних видах економічної діяльності. Принагідно зауважимо, що в літературі спостерігається неоднозначність трактувань сутності інноваційної праці, що пояснюємо, передусім, різними підходами до тлумачення інновацій.

У тлумаченні терміну «інноваційна праця» вважаємо за доцільне дотримуватися думки І. Петрової, яка вважає, що така праця «за своїм змістом є творчою, інтелектуальною діяльністю людини, включеної до інноваційного процесу, та спрямованою на одержання якісно нового продукту і позитивного соціально-економічного ефекту від його впровадження» [5, с. 42].

Такий підхід є повністю прийнятним для підприємств та організацій, які пропонують ринку свої товари, продукцію або послуги і в умовах конкуренції спрямовують зусилля на постійне вдосконалення їх властивостей або розробку принципово нових продуктів за допомогою інновацій.

Водночас, зауважимо, що розуміння інноваційної праці у сфері освіти має свою специфіку, оскільки інновації стосуються не лише надання освітніх послуг, а й процесу формування людського капіталу (навчання, виховання).

Під інноваційною працею вчителя пропонуємо розуміти трудову діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, безперервний інтелектуальний розвиток вчителя, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів відповідно до стратегічних орієнтирів руху суспільства до економіки знань.

Інноваційній праці вчителя притаманна та особливість, що розробка та запровадження педагогічних інновацій у процес виховання або навчання, на відміну від інших галузей, може не мати очевидні ознаки комерціалізації. Однак при цьому педагогічні інновації супроводжуються не лише соціальним ефектом (якість знань, гармонічний розвиток учнів), а й віддаленим економічним ефектом: йдеться про економічну віддачу від педагогічних інновацій у вигляді зростання заробітків (доходу) тих випускників, які навчалися в умовах інноваційного освітнього середовища. Отже, реальна комерціалізація педагогічних інновацій відбувається через роки, вже в процесі трудової діяльності колишніх вихованців вчителя. Такий підхід дає підстави вважати працю вчителя не лише творчою, а й інноваційною.

Зауважимо, що особливості інноваційної праці вчителів (необхідність постійного опанування новітньою інформацією, інформаційними технологіями, пошук та впровадження різноманітних освітніх інновацій тощо) зумовлюють потребу створення нової компенсаційної політики, спроможної через стимулювання праці позитивно впливати на розвиток вчителя як особистості, а через нього — і на розвиток учнів, якість знань.

Окреслене підтверджує вивчення світового досвіду: праця вчителів за змістом стає більш інноваційною як по причині руху до економіки знань, зміни вимог часу, так і завдяки оновленню компенсаційної політики — системи винагород за працю, що не лише компенсує витрачені зусилля, а й ефективно заохочує до розробки інновацій, прояву творчості [11]. Методи стимулювання інноваційної праці вчителів в економічно розвинених країнах світу стають більш різноманітними та гнучкими: широко застосовується система надбавок і доплат; система диференційованих коефіцієнтів для урахування тих чи інших видів, елементів педагогічної діяльності; система компенсацій «недовантаження» або «перенавантаження» в поточному році зміною навантажень наступного року; покриття витрат, пов’язаних з особливостями зони проживання тощо. Характерною рисою компенсаційної політики стає переважна орієнтація на заохочення інновацій у навчально-виховному процесі заради поліпшення якості освіти, хоча справедливо підкреслити, що при цьому не втрачають актуальності інструменти вдосконалення оцінки та стимулювання праці у напрямі індивідуалізації та заохочення інноваційної активності [11].

В Україні компенсаційна політика, включаючи механізми стимулювання праці у сфері шкільної освіти, залишаються застарілими та неефективними. Як результат, інноваційна праця не стала для вчителів головним змістом їх діяльності в освіті і визначальним чинником підвищення якості знань учнів.

На наше переконання, причини такої ситуації багатоаспектні, проте серед них ключове значення мають, по-перше, обмежене державне фінансування, яке не відповідає потребам активізації інноваційної праці, по-друге, — надмірна централізація в питаннях стимулювання праці, по-третє, — недосконалість компенсаційної політики на різних економічних рівнях, відсутність належного мотиваційного моніторингу за її дієвістю.

Викликають тривогу тенденції скорочення частки видатків на освіту у загальній сумі видатків бюджету (якщо у 2000 р. така частка становила 37,4 %, то к 2012 р. вона скоротилася до 20,6 %, [8]). Цей факт фіксує зниження пріоритетності освітянської галузі для держави, отже, і уваги до фахівців, які її представляють. Аналіз видатків на освіту як стимулу до її розвитку, а також заробітної плати як стимулу активізації професійної діяльності освітян, застосовуваних державою, засвідчує як низькі впродовж 2000 — 2012 рр. обсяги перших, так і суттєве відставання зарплати освітян від показників середньої заробітної плати по Україні (68 % у 2000 р.; 84 % у 2012 р.); за темпами змін розбіжність між зарплатою працівників освіти та працівників інших галузей з року в рік збільшується не на користь перших. У свою чергу, справедливо додати, що оновленню компенсаційної політики у шкільній освіті не сприяв період ринкових перетворень, який став часом не завжди продуманих та цілеспрямованих трансформацій в освіті. Деструктивний вплив демографічних, економічних, фінансових чинників призвів до низки негативних тенденцій у 1990 — 2013 рр.: скорочення кількості загальноосвітніх навчальних закладів на 9,6 %; зменшення чисельності учнів майже вдвічі (до 55,2 %), скорочення чисельності вчителів на 5 %; зменшення до 65,5 % кількості учнів у розрахунку на один загальноосвітній заклад, зменшення до 62,3 % кількості учнів у розрахунку на одного вчителя. Останнє зумовило зменшення середньої наповнюваності класів та шкіл, збільшення кількості шкіл з малою чисельністю учнів, скорочення навчального навантаження вчителів, неефективну структуру видатків на шкільну освіту.

За цих умов розвиток стимулів до інноваційної праці увійшов у протиріччя з біполярністю очікувань і потреб учителя та можливостями їх задоволення: з одного боку, стимулом для нього має бути наявність і розширення контингенту учнів, заради роботи з якими вчителем обрано професію, з іншого — необхідність (і можливість) інвестувати у власний розвиток, щоб відповідати вимогам новатора в освіті, без чого вчителю не виконати покладену на нього суспільством «мультивекторну» місію, відповідаючи критеріям освіченості, духовності, інноваційності тощо.

Макроекономічна оцінка стимулювання праці вчителів довела, що середньомісячна заробітна плата освітян хронічно відстає від середньої зарплати в економіці України (упродовж останнього 10-ліття вона була нижчою на 50-35 % середнього рівня зарплат в економіці), що автоматично знижує престиж та привабливість праці вчителів. За даними Порталу вчителів України (2013 р.): 27 % вчителів отримують заробітну плату до 1000 грн., 40 % — від 1000 до 2000 грн., 16 % — від 2000 до 3000 грн., 20 % — більше 3000 грн. З іншого боку, наші розрахунки засвідчують, що середні необхідні витрати українського вчителя в місяць на «виживання» та підтримання необхідного рівня знань є значно вищими [9]: найм житла — 1500–2000 грн., оплата комунальних послуг — 400 грн., користування послугами мережі Інтернет — 100 грн., оплата проїзду на роботу та з роботи — 100 грн., харчування — 400 грн., оновлення одягу, взуття, необхідних предметів побуту — 300-500 грн. У цілому вказані витрати сягають від 2800 до 3800 грн., що доступно лише третині опитаних вчителів (16 % + 20 % = 36 %).

Результати соціологічного опитування, проведеного серед вчителів загальноосвітніх навчальних закладів м. Кіровограда засвідчили обмеженість дії чинників-стимуляторів у творчій діяльності педагогів і наявність чинників-блокаторів, що перешкоджають інноваційній праці й підвищенню якості освіти. Результати обробки анкет наведено у картосхемі на рис. 1.

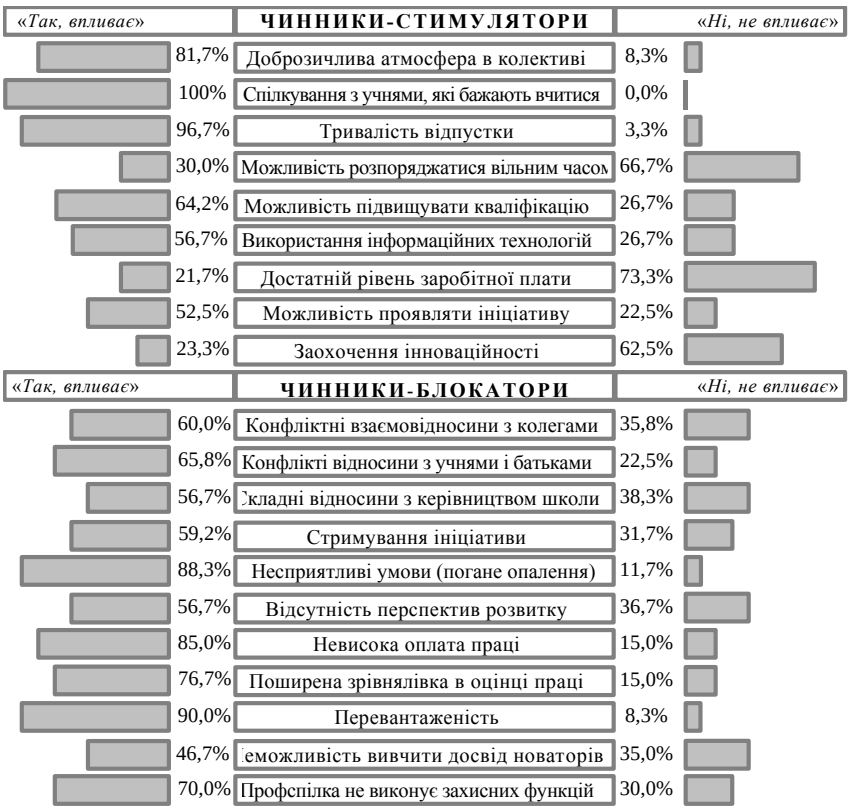

Рис. 1. Картосхема впливу чинників на інноваційну працю вчителів

Більшість опитаних вчителів (3/4) зазначили, що прагнення до розробки та впровадження педагогічних інновацій гальмує поширена зрівнялівка в оцінці та стимулюванні праці вчителів, застарілість тарифної сітки, недосконала диференціація ставок та окладів, слабкий вплив профспілок освітян на вирішення цих проблем. Вивчення цих проблем показало, що недоліками стимулювання праці є не лише низький розмір ставок і окладів вчителів, а й суттєва розбіжність в оплаті праці в державних і приватних закладах освіти (не на користь державних), невпорядкованість надбавок та доплат, недосконалість преміювання, надмірна централізація в реалізації компенсаційної політики. Питання, пов’язані зі встановленням учителям доплат т надбавок стимулюючого характеру, їхніх розмірів, сьогодні не віднесено до компетенції закладу, його видатки жорстко контролює держава, школа не має автономних прав на визначення напряму витрачання коштів, зокрема з метою стимулювання вчителів-новаторів.

Окремої уваги заслуговує проблема глибокої міжрегіональної диференціації заробітної плати вчителів загальноосвітніх шкіл України, яку ілюструє виконаний нами аналіз (таблиця 1). Шляхом переведення заробітної плати до еквіваленту її купівельної спроможності відносно придбання соціально значимих продовольчих товарів — хліба, м’яса, олії, круп, борошна тощо нами виявлено суттєві диспропорції у соціальному стані вчителів та їх можливостях задовольнити актуальні потреби у придбанні на отриману заробітну плату соціально значимих товарів. За нашими розрахунками, виявлений діапазон міжрегіональних відмінностей коливається в межах від 1,49 разів (в еквіваленті товару «хліб пшеничний») до 1,85 разів (в еквіваленті такого товару як «капуста»), що відповідає умовному недоотриманню від 49 % до 85 % заробітної плати (порівняння стосується відносно «гірших» з відносно «кращими» регіонами за множиною проаналізованих показників). В результаті регіонального аналізу заробітної плати вчителів та її можливостей щодо задоволення актуальних соціальних потреб виявлено, що розбіжність у розмірах середньомісячної заробітної плати вчителів різних регіонів сягає 1,53 рази: лідером є Закарпатська обл. (3230 грн.), аутсайдером — Запорізька обл. (2112 грн.). Враховуючи, що на працю одного змісту витрачаються майже однакові зусилля, існуючі розбіжності в оплаті праці вчителів в межах однієї країни вряд чи можна назвати соціально справедливими.

Таблиця 1

ПОРІВНЯЛЬНА ОЦІНКА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ВЧИТЕЛІВ У РЕГІОНАХ УКРАЇНИ ТА ЇЇ МОЖЛИВОСТЕЙ ЩОДО ЗАДОВОЛЕННЯ АКТУАЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПОТРЕБ

Еквівалент заробітної плати вчителя	Розбіжність, рази	Регіон-лідер	Регіон-аутсайдер
Грошовий, грн.	1,53	Закарпатська обл.(3230 грн.)	Запорізька обл. (2112 грн.)
в еквіваленті товару (в кг, шт., л) на заробітну плату			
рис	1,55	АР Крим обл. (427 кг)	Запорізька обл. (275 кг)
хліб пшеничний	1,82	АР Крим обл. (845 кг)	Волинська обл. (463 кг)
хліб житній	1,49	АР Крим обл. (677 кг)	Запорізька обл. (453 кг)
яловичина	1,68	Закарпатська обл. (66 кг)	Запорізька обл. (39 кг)
свинина	1,53	Чернівецька обл. (69 кг)	Запорізька обл. (45 кг)
тушки птиці	1,56	Дніпропетровська обл. (150 кг)	Запорізька обл. (56 кг)
сало	1,69	Чернівецька обл. (171 кг)	Львівська обл. (101 кг)
борошно пшеничне	1,59	Луганська обл. (771 кг)	Запорізька обл. (485 кг)

Закінчення табл. 1

Еквівалент заробітної плати вчителя	Розбіжність, рази	Регіон-лідер	Регіон-аутсайдер
макаронні вироби	1,62	АР Крим (581 кг)	Запорізька обл. (380 кг)
крупи гречані	1,54	АР Крим (478 кг)	Волинська обл. (376 кг)
ковбаси варені	1,66	АР Крим (100 кг)	Запорізька обл. (76 кг)
молоко	1,63	Закарпатська обл. (467 л)	Запорізька обл. (288 л)
сметана	1,59	Чернівецька обл. (163 кг)	Запорізька обл. (131 кг)
масло вершкове	1,58	Дніпропетровська обл. (53 кг)	Запорізька обл. 37 кг)
сир	1,73	Львівська обл. (69 кг)	Чернівецька обл. (61 кг)
цукор	1,56	Чернівецька обл. (528 кг)	Полтавська обл. (380 кг)
олія соняшникова	1,51	АР Крим (226 л)	Запорізька обл. (150 л)
яйця	1,82	АР Крим (350 шт.)	Волинська обл. (268 шт.)
картопля	1,63	АР Крим (889 кг)	Запорізька обл. (699 кг)
капуста	1,85	Закарпатська обл. (1129 кг)	Запорізька обл. (1106 кг)
морква	1,74	Чернівецька обл. (691 кг)	Запорізька обл. (605 кг)
буряк	1,73	Дніпропетровська обл. (1206 кг)	Запорізька обл. (754 кг)
цибуля	1,63	Львівська обл. (887 кг)	Чернівецька обл. (790 кг)

Висновки. Окреслене свідчить, що компенсаційна політика, що існує у загальноосвітніх навчальних закладах України, не спроможна виступати дієвим інструментом активізації інноваційної праці вчителів. Назрілою є потреба вдосконалення компенсаційної політики, зокрема за напрямами: 1)зменшення централізації в питаннях регулювання оплати праці вчителів; 2)забезпечення гнучкості та обґрунтованої диференціації стимулів шляхом вдосконалення тарифної сітки і зростання ролі компенсаційного пакету вчителя (на основі домінування змінної частини оплати праці — премій, надбавок, бонусів), що залежатиме від результатів індивідуальної оцінки праці вчителя, розробки інновацій, реалізації мотиваційних пріоритетів; 3) залучення потенціалу соціального партнерства до створення фондів педагогічних інновацій для подолання наявних розбіжностей у соціальному стані вчителів у різних регіонах, створення гідних стимулів для інноваційної праці вчителів; 4)забезпечення своєчасного регулювання на основі багаторівневого моніторингу впливу на якість освіти та активізацію інноваційної праці. Перспективи подальших розвідок у даному напрямі пов’язані з обґрунтуванням концептуальних засад вдосконалення механізмів компенсаційної політики та забезпечення їх системного взаємозв’язку на різних економічних рівнях.

Література

1. Алехина О.Е. Компенсационная политика компании [Текст] / О.Е. Алехина // Справочник по управлению персоналом. –2005.– № 7 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.osvb.ru/articles/detail.php?id=4822
2. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. — Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. — 320 с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. — 2007.– № 4. — С. 6-7.
4. Мотиваційний менеджмент: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014. — 479 с.
5. Петрова І. Л. Модернізація освіти як фактор інноваційної праці / І. Л. Петрова // Науковий часопис НПУ ім. М. Драгоманова. Серія «Економіка і право», 2014. — № 24. — С. 42—54.
6. Сосновый А.А. Компенсационный пакет: Содержание, структура, особенности создания / А.А. Сосновый // Московский психологический журнал.– 2004.– № 8. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://magazine.mospsy.ru.
7. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / С.О. Цимбалюк. — К.: КНЕУ, 2014.– 359 с.
8. Державна служба статистики України. [Електронний ресурс] — Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua/
9. Портал вчителів України [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://www.nashaskola.org.ua/novini-osviti/ zarplata-vchitelja-rezultati-internet-opituvannja.htmlx
10. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс] — Режим доступу : http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/category/
11. Valente W. D. Education Law: Public and Private. — St. Roul, Minnesota. 1985. — Vol. 2. —499 p.

Стаття надійшла до редакції 2.07.2014р.