

Рис. 3. Структура заборгованості із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності на 1.01.2014 р.

Концептуальними засадами удосконалення оплати праці державних службовців повинні бути:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю;
- забезпечення підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього і якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання;
- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму та кваліфікації, складності, умов праці, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до ефективної праці.

Отже, формування залежності ефективної праці державних службовців від організації оплати праці сприятиме зростанню професіоналізму, відповідальності за результати праці, ефективному функціонуванню мотиваційного механізму, конкурентоспроможному розвитку національної економіки.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
2. Праця України у 2013 році: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.
3. Праця України у 2010 році: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.

УДК 331.586

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Безтелесна Л.І., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне

Печенюк А.В., аспірант кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне

Безтелесна Л.І., Печенюк А.В. Удосконалення мотивації та стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Проаналізовано критерії та індикатори світових рейтингів вищих навчальних закладів. Доведено, що найвагоміший критерій у рейтингах – науково-дослідна робота, яка є результатом професійного розвитку науково-педагогічних працівників. На відміну від міжнародної практики, у якій конкурентоспроможність вищого навчального закладу оцінюється в основному за якісними показниками наукової роботи, у вітчизняній системі вищої освіти переважає оцінка за кількісними критеріями. На основі аналізу наукових здобутків встановлено, що існуючі системи мотивації і стимулювання науково-педагогічних працівників передбачають врахування окремих критеріїв, що оцінюють процес, результат і відносини. Проте, відсутні системи, які б комплексно враховували усю сукупність цих критеріїв. Запропоновано удосконалення системи стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні на основі комплексності критеріїв якісної оцінки їх наукової активності шляхом грейдуння видів робіт.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, мотивація, стимулювання, наукова активність, грейдуння.

Beztelesna L.I., Pechenyuk A.V. Усовершенствование мотивации и стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников.

Проанализированы критерии и индикаторы мировых рейтингов высших учебных заведений. Доказано, что наиболее значимый критерий в рейтингах – научно-исследовательская работа, которая является результатом профессионального развития научно-педагогических работников. В отличие от международной практики, в которой конкурентоспособность высшего учебного заведения оценивается в основном по качественным показателям научной работы, в отечественной системе высшего образования преобладает оценка по количественным критериям. На основе анализа научных достижений установлено, что существующие системы мотивации и стимулирования научно-педагогических работников предусматривают учет отдельных критериев, оценивающих процесс, результат и отношения. Однако, отсутствуют системы, которые комплексно учитывали бы всю совокупность этих критериев. Предложено совершенствование системы стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников в Украине на основе комплексности критериев качественной оценки их научной активности путем грейдинга видов работ.

Ключевые слова: профессиональное развитие, научно-педагогические работники, мотивация, стимулирование, научная активность, грейдинг.

Beztelesna L., Pechenyuk A. Improving the scientifically pedagogical workers' motivation and stimulation to professional development based

on assessing their scientific activity.

Criteria and indicators of the world ratings of higher educational establishments are analyzed. It is well-proven that the most significant criterion in ratings is research work which is the result of scientifically pedagogical workers' professional development. On different from international practice in which the competitiveness of higher educational establishment is estimated mainly on the high-quality indexes of the research work, in the domestic system of higher education estimation prevails after quantitative criteria. It is set on the basis of analysis of scientific achievements, that existent systems of motivation and stimulation scientifically pedagogical workers are foreseen by the accounts of separate criteria, which estimate process, result and relations. However, there are no system which would take into account all aggregate of these criteria complex. The improvement of professional development stimulation of scientifically pedagogical workers in Ukraine is offered on the basis of complexity of criteria of high-quality estimation their scientific activity by the way of grading types of works.

Keywords: professional development, scientifically pedagogical workers, motivation, stimulation, scientific activity, grading.

Постановка проблеми. Визначальними особливостями систем мотивації та стимулювання науково-педагогічних працівників (НПП) є потреби щодо здобуття та розширення професійних знань, які знаходять своє відображення в інтересі ведення наукової та науково-педагогічної діяльності. Усвідомлений інтерес НПП до професійної діяльності та професійного розвитку зокрема породжує мотиви, відповідно до яких адміністрація вищого навчального закладу (ВНЗ) застосовує стимули для досягнення запланованих результатів [1, с.31].

Узагальнення наукових підходів до вивчення проблем мотивації та стимулювання працівників різних галузей господарства до професійного розвитку дає змогу стверджувати, що основним мотивом в цьому випадку виступає матеріальний, тобто збільшення рівня доходів [2-7]. Тому, в переважній більшості роботодавців використовують такі інструменти, як зростання посадового окладу, додаткові доплати та надбавки, премії в результаті успішного професійного розвитку.

Професійна діяльність НПП має свою специфіку, що відображається як на системі професійного розвитку, так і на процесі його мотивації. Науково-педагогічна діяльність передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації, результатом якої є в основному присвоєння наукового ступеня та вченого звання, що в свою чергу, призводить до підвищення рівня заробітної плати НПП за рахунок відповідних доплат та надбавок. Крім того, додатковим елементом системи стимулювання НПП можуть бути присудження міжнародних та державних премій, виплати авторських гонорарів та винагород, надання грантів, укладання контрактів тощо [5, с.8].

Отже, в основу діючих систем мотивації та стимулювання НПП покладене заохочення безпосередньої науково-педагогічної діяльності. У той час, як сам процес творчого пошуку, наукових розвідок та винахідницької діяльності перебуває поза увагою при розробці та реалізації системи мотивації НПП у ВНЗ. Більше того, доведено, що недостатня мотивація та низький рівень заробітної плати молодих науковців у ВНЗ змушують їх витрачати свій вільний час на пошуки додаткових доходів, а не на наукові дослідження [4, с.7]. Саме тому сучасні системи мотивації та стимулювання НПП до професійного розвитку мають поєднувати в собі як оцінку наявних професійних здобутків, так і заохочення поточної наукової активності. Це і зумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У результаті аналізу наукових джерел встановлено, що існуючі системи мотивації та стимулювання НПП, в тому числі і до професійного розвитку, базуються на мотивуванні і стимулюванні кінцевого результату у вигляді здобуття наукового ступеня та вченого звання, або процесу творчого пошуку та науково-дослідницької діяльності, чи відносин, які виникають в процесі професійного розвитку.

Так, на думку Мокіна Б.І. та Маримончик Ю.В. ефективна система стимулювання НПП, зокрема докторів наук та професорів, передбачає заохочення підготовки висококваліфікованих НПП (тобто мотивування відносин) та виконання наукових робіт різного спрямування (стимулювання процесу) у вигляді надбавок до заробітної плати [2, с.28].

Камінським Б.А. запропонована модель мотивації, яка орієнтована на кінцеві результати роботи НПП, що передбачає виплату щомісячних додаткових надбавок за науковий ступінь, в поєднанні із заохоченням науково-дослідної роботи у вигляді одноразових виплат у формі премій, або доплат до окладу на поточний рік [3, с.16-17].

В своїх працях Скібіцька О.В. обґрунтовує необхідність використання моделі преміювання НПП на основі оцінки їхньої професійної діяльності, яка дає можливість сформувати кількісну оцінку результативності їх роботи. Тобто, в цьому випадку має місце мотивування як кінцевих результатів, так і самого процесу науково-педагогічної діяльності [4, с.9].

На думку Герасименко О.О. при розробці системи стимулювання НПП до уваги варто приймати показники, які відображають кінцеві результати, які враховують критерії новизни та практичної значущості результатів науково-технічних робіт [5, с.10].

Виділення невирішеної проблеми. У той же час, відповідно до загальносвітових тенденцій основним пріоритетом в системі вищої освіти та запорукою високої конкурентоспроможності ВНЗ постає саме науково-дослідницька діяльність, а також т.зв. академічна мобільність, тобто зв'язки НПП з науковою та освітянською спільнотою світу. Ці показники в переважній більшості не знаходять відображення в системах мотивації та стимулювання НПП, які є характерними для вітчизняних ВНЗ. Тому потребує детального вивчення питання поєднання заохочення досягнутих результатів професійного розвитку із стимулюванням здійснення безпосередньої наукової роботи у ВНЗ та інтеграції НПП у світове наукове товариство.

Метою дослідження є розробка систем мотивації і стимулювання НПП до високоефективної діяльності та професійного розвитку на основі оцінки їх наукової активності.

Результати дослідження. Системи мотивації і стимулювання НПП до продуктивної професійної діяльності та безперервного професійного розвитку мають базуватися на основі поєднання трьох елементів заохочення: кінцевого результату, процесу та відносин. Вважаємо, що для цієї мети доцільно використати метод ґрейдуння, під яким в загальному розуміють групування посад за визначеними ознаками з метою стандартизації оплати праці на підприємстві [8, с.16]. Проте, якщо в загальноприйнятому варіанті система ґрейдів використовується для групування посад, то в нашому випадку пропонуємо групувати види наукової та науково-технічної діяльності, що становлять основу професійного розвитку, для кожної конкретної посади НПП відповідно до посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог. Більше того, даний метод застосовується не стільки для розрахунку рівня заробітної плати, оскільки для кожної посади НПП він є регламентований законодавчо, а для визначення розміру додаткової заробітної плати, який може отримати НПП в результаті професійного розвитку.

Для початку варто визначити критерії, на основі яких буде будуватися система мотивації і стимулювання професійного розвитку. Вибір критеріїв обумовлений сучасними світовими тенденціями в системі вищої освіти. Так, в результаті аналізу найбільш відомих світових рейтингів ВНЗ, таких як The Times Higher Education World University Rankings, The Academic Ranking of World Universities, The QS World University Rankings, встановлено, що саме наукова та дослідницька діяльність є одним із основних індикаторів, за допомогою якого визначається результативність діяльності ВНЗ, про що свідчить його наявність чи не в кожній системі оцінки (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз основних критеріїв при визначенні рейтингів ВНЗ світу

Назва рейтингу	Критерії	Індикатори	Питома вага
The Times Higher Education World University Ranking	Міжнародна діяльність	Співвідношення іноземних студентів до вітчизняних	2,5 %
		Співвідношення іноземних викладачів до вітчизняних	2,5 %
		Частка публікацій, які мають принаймні одного іноземного співавтора, у загальному обсязі наукових досліджень ВНЗ	2,5 %
	Наукова діяльність	Наукова репутація ВНЗ, яка формується на основі щорічного опитування більше, ніж 10000 респондентів	18 %
Доходи ВНЗ від наукових досліджень, в розрахунку на одного		6 %	

	Цитування	викладача (нормалізовані паритетом купівельної спроможності)		
		Кількість статей, які були опубліковані в журналах, які входять до бази даних Thomson Reuters, в розрахунку на одного викладача	6 %	
	Зв'язок з виробництвом	Кількість цитувань наукових праць викладачів та науковців ВНЗ у всьому світі		30 %
		Дохід ВНЗ від впровадження інновацій у виробництво, в розрахунку на одного науковця, який цим займався		2,5 %
	Викладацька діяльність	Репутація викладання ВНЗ, яка формується на основі щорічного опитування більше, ніж 10000 респондентів		15 %
		Співвідношення викладачів до кількості студентів		4,5 %
		Співвідношення здобувачів ступеня PhD до кількості бакалаврів		2,25 %
Співвідношення кількості осіб, які здобули ступінь PhD, до чисельності викладачів, які здійснюють керівництво			6 %	
	Дохід ВНЗ від надання освітніх послуг в розрахунку на одного викладача		2,25 %	
The Academic Ranking of World Universities	Якість навчання	Випускники ВНЗ, які отримали Нобелівську премію та галузеві відзнаки	10 %	
		Викладачі ВНЗ, які отримали Нобелівську премію та галузеві відзнаки	20 %	
	Якість викладацького складу	Науковці ВНЗ, яких найбільше цитували, з 21 предметних категорій	20 %	
		Кількість статей, опублікованих в галузі природи та науки (для ВНЗ, які спеціалізуються на гуманітарних та соціальних науках)	20 %	
	Результати наукової роботи	Кількість статей, які були опубліковані в журналах, які входять до бази даних Social Science Citation Index	20 %	
Продуктивність на душу населення	Наукова результативність на душу населення	10 %		
The QS World University Ranking	Наукова репутація		40 %	
	Репутація ВНЗ серед роботодавців		10 %	
	Співвідношення студентів до кількості викладачів		20 %	
	Кількість цитувань на наукові роботи викладачів ВНЗ		20 %	
	Співвідношення іноземних студентів до їх загальної кількості у ВНЗ		5 %	
	Співвідношення іноземних викладачів до їх загальної кількості у ВНЗ		5 %	

Джерело: <http://www.shanghairanking.com/ARWU-Methodology-2013.html#3>; <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2013-14/world-ranking/methodology>; <http://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-methodology>

При складанні рейтингів ВНЗ в Україні враховуються переважно кількісні, а не якісні показники, зокрема кількість кандидатів та докторів наук, професорів та доцентів серед штатних співробітників ВНЗ, членство вітчизняного ВНЗ в міжнародних об'єднаннях закладів вищої освіти, ресурсне забезпечення освітнього процесу, кількість наукових публікацій, які обліковані в закордонних виданнях тощо [9; 10]. Тому, не дивно, що жоден ВНЗ України не входить до переліку передових закладів вищої освіти світу; лише три ВНЗ України (Національний університет ім. Т.Шевченка, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут», Донецький національний університет) представлені в рейтингу The QS World University Ranking і за показником співвідношення студентів до кількості викладачів посідають 64, 166 та 305 місця відповідно [11].

Крім того, сучасний стан університетської науки в Україні не відповідає загальносвітовим тенденціям. Вітчизняні ВНЗ зосереджені в переважній більшості на виконанні освітньої функції, тоді як в провідних країнах світу на сектор вищої освіти припадає більше 50 % усіх фундаментальних досліджень (рис. 1). Також доведено, що сьогодні в умовах обмеженого фінансування наукових досліджень українські ВНЗ позбавлені можливості на рівних конкурувати зі світовими закладами вищої освіти [12, с.27].

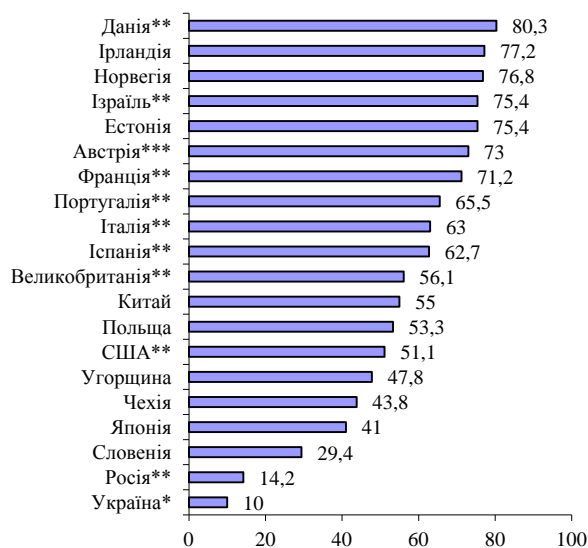


Рис. 1. Фундаментальні дослідження, які виконуються у ВНЗ світу, у відсотках від внутрішніх витрат на фундаментальні дослідження, 2011 р.
 Джерело: OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2013. Innovation for Growth // http://www.oecd-ilibrary.org/sites/sti_scoreboard-2013-en/02/09/index.html?contentType=%2fns%2fChapter%2c%2fns%2fStatisticalPublication&itemId=%2fcontent%2fchapter%2fsti_scoreboard-2013-14-en&mimeType=text%2fhtml&containerItemId=%2fcontent%2fserial%2f20725345&accessItemIds=
 Примітка: * - розраховано автором самостійно, використовуючи дані Державного комітету статистики України ** - 2010 р. *** - 2009 р.

Таблиця 2

Критерії оцінки результативності професійного розвитку науково-педагогічних працівників за посадами		Критерій, орієнтований на процес	Критерій, орієнтований на кінцевий результат	Критерій, орієнтований на відносини
		Оцінює для всіх посад НПП		
Підготовка і видання монографій, підручників, посібників (від 70 до 450 балів)*	Участь в роботі наукової конференції, науково-технічної виставці із розробленим у поточному році експонатом (від 10 до 100 балів для конференції; від 50 до 600 балів для виставки)	Проходження курсів підвищення кваліфікації (50 балів)	Підготовка студента до участі в конференції, емпозумі з доповіддю (від 10 до 70 балів)	Керівництво студентом наукової публікації (від 30 до 50 балів)
Друк наукових статей (від 50 до 150 балів)	Винахідницька діяльність, виконання науково-дослідних робіт, впровадження результатів розробок у виробництво (від 100 до 1000 балів)	Здобуття другої вищої освіти (50 балів)	Стажування (50 балів)	Підготовка і проведення наукових конференцій, семінарів тощо (від 50 до 80 балів)
Підготовка та подання аплікації для отримання дослідницького гранту (від 30 до 50 балів)	Отримання дослідницького гранту (від 100 до 1000 балів)	Отримання дослідницького гранту (від 100 до 1000 балів)	Отримання дослідницького гранту (від 100 до 1000 балів)	Академічна мобільність (визнання в іноземних ВНЗ) (від 100 до 200 балів)
Специфічні для кожної окремої посади НПП				
<i>Асистенти, викладач, старший викладач</i>				
Навчання в аспірантурі (за умови успішного виконання індивідуального плану роботи) (30 балів)	Складання кандидатських іспитів (30 балів)	Захист кандидатської дисертації з присвоєнням наукового ступеня кандидата наук - за час навчання в аспірантурі (7,50 балів) - після випуску з аспірантури (від 250 до 375 балів)		Вільне володіння та використання іноземної мови у професійній діяльності (80 балів)
<i>Доценти</i>				
Навчання в докторантурі (за умови успішного виконання індивідуального плану роботи) (50 балів)	Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників (від 10 до 30 балів)	Здобуття вченого звання доцента (100 балів)	Керівництво роботою аспірантів/здобувачів (від 250 до 750 балів)**	
Підготовка вступу на автореферат (1,5 балів)	Підготовка вступу на автореферат (15 до 20 балів)	Захист докторської дисертації з присвоєнням наукового ступеня доктора наук - за час навчання в докторантурі (2000 балів) - після випуску з докторантури (від 1000 до 1500 балів)	Робота в спеціалах по захисту дисертацій (від 50 до 100 балів)	
<i>Професор</i>				
Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників (від 10 до 30 балів)	Підготовка вступу на автореферат (від 15 до 20 балів)	Здобуття вченого звання професора (200 балів)	Керівництво роботою аспірантів/здобувачів, консультування докторантів (від 250 до 1000 балів)**	
Підготовка вступу на автореферат (від 15 до 20 балів)	Підготовка вступу на дисертаційну роботу (від 80 до 100 балів)		Робота в спеціалах по захисту дисертацій (від 50 до 200 балів)	
Створення та керівництво науковою школою (2000 балів)				

*Дричійка: * - тут і далі бали визначаються в залежності від складності та рівня представлення результатів роботи
** - бали нараховуються за умови успішного захисту дисертації*

Тому при виборі критеріїв основна увага приділялася саме тим показникам, які пов'язані з науковою та дослідницькою діяльністю НПП, що дасть змогу не лише мотивувати, а й стимулювати їх до ефективного професійного розвитку, що в результаті дозволить ВНЗ підвищити власну конкурентоспроможність та забезпечити вихід на міжнародну наукову арену.

На основі узагальнення світового досвіду рейтингування ВНЗ пропонуємо мотивувати і стимулювати професійний розвиток НПП та оцінювати його результативність за критеріями наукової активності. Перелік критеріїв поданий у табл. 2.

Кожному критерію присвоюється конкретна кількість балів (яка визначалася згідно із Порядком оцінювання ефективності діяльності НПП, кафедр, факультетів та університету в цілому, який діє в Національному університеті водного господарства та природокористування, м. Рівне, а також експертним шляхом). У результаті сумування максимальна кількість балів, яку може здобути НПП, виконавши всі можливі для конкретної посади види наукової роботи, для асистента, викладача та старшого викладача становить 9170 балів, для доцента – 11530, а для професора – 12810 балів.

За експертною оцінкою приймемо, що мінімальна можлива кількість балів, яка дає НПП можливість збільшити свої доходи за рахунок додаткової премії за професійний розвиток, встановлюється для асистента, викладача та старшого викладача в розмірі 100 балів, для доцента – 200 балів та для професора становить 300 балів. Відповідно, межі грейдів для конкретної посади НПП наведені в табл. 3. Тобто, встановлюємо пряму залежність між величиною грейду та кількістю набраних балів за результатами професійного розвитку та науковою активністю НПП.

Проте, виникають труднощі із встановленням фіксованого розміру премії для кожного конкретного грейду, оскільки можливості використання фінансових ресурсів для ВНЗ (зокрема, державної форми власності) є обмеженими. В переважній більшості основним джерелом встановлення додаткових виплат НПП у ВНЗ є кошти від економії фонду заробітної плати.

Таблиця 3

Грейдування видів наукової активності НПП за посадами

Кількість балів	Грейд
<i>Асистент, викладач, старший викладач</i>	
100 – 1007	1
1007 – 1914	2
1914 – 2821	3
2821 – 3728	4
3728 – 4635	5
4635 – 5542	6
5542 – 6449	7
6449 – 7356	8
7356 – 8263	9
8263 – 9170	10
<i>Доцент</i>	
200 – 1333	1
1333 – 2466	2
2466 – 3599	3
3599 – 4732	4
4732 – 5865	5
5865 – 6998	6
6998 – 8131	7
8131 – 9264	8
9264 – 10397	9
10397 – 11530	10
<i>Професор</i>	
300 – 1551	1
1551 – 2802	2
2802 – 4053	3
4053 – 5304	4
5304 – 6555	5
6555 – 7806	6
7806 – 9057	7
9057 – 10308	8
10308 – 11559	9
11559 – 12810	10

Тому розмір додаткових виплат (премії), яку може отримати НПП відповідно до результатів своєї наукової активності та професійного розвитку за попередній календарний рік, пропонуємо розрахувати за формулою (1):

$$P_{НППi} = \frac{\Phi P_{НПП}}{\sum B_{НПП}} * \sum B_{НППi} \text{ , (1)}$$

де $P_{НППi}$ – розмір додаткової премії i-го НПП; $\Phi P_{НПП}$ – фонд преміювання НПП, який може бути сформований за рахунок економії фонду заробітної плати, коштів сталою фонду ВНЗ (т.зв. ендавменту), у вигляді відсотку від надходжень за проведену науково-дослідну роботу тощо; $\sum B_{НПП}$ – сукупність балів, набраних усіма основними НПП ВНЗ за результатами оцінки наукової активності та ефективності професійного розвитку; $\sum B_{НППi}$ – загальна кількість балів, набраних i-тим НПП протягом досліджуваного періоду (календарний рік).

Даний вид премії може виплачуватися або одноразово у вигляді премії за результатами роботи за календарний рік, або щомісячно у вигляді надбавки до заробітної плати НПП.

Висновки та пропозиції. Таким чином, доведено, що існуюча в Україні система оцінки як НПП, так і ВНЗ в цілому потребує перегляду відповідно до загальносвітових тенденцій. Встановлено, що основними індикаторами ефективності функціонування ВНЗ та науково-педагогічної діяльності є якісні показники наукової та науково-дослідницької діяльності, а також академічна мобільність та інтеграція у світове наукове товариство. Відповідно, запропоновано удосконалити систему стимулювання НПП до професійного розвитку

на основі оцінки їх наукової активності з використанням методу грейдуння. Напрямок подальших досліджень є дослідження фінансових аспектів реалізації вдосконаленої системи стимулювання НПП до професійного розвитку.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Безтелесна Л. І. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників [Текст] / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: Збірник наукових праць. Випуск 4(56) Серія «Економіка». – Рівне, 2011. – С. 27–33.
2. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції [Текст] / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПІ. – 2004. – № 2. – С. 26–31.
3. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів [Текст] : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Б. А. Камінський; Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2006. – 21 с.
4. Скібіцька О.В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи [Текст] : автореф. дис... канд. екон. наук.: 08.09.01 / О.В. Скібіцька ; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. – К., 2004. – 19 с.
5. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України) [Текст] : Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.02 / О. О. Герасименко ; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2003. – 21 с. : рис., табл.
6. Швець І. Б. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств [Текст] / І. Б. Швець, А. О. Полиця // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 3/3. – С. 39–43.
7. Горобець Н. М. Пропозиції щодо стимулювання аграрних працівників до підвищення кваліфікації [Текст] / Н. М. Горобець // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. – 2012. – Вип. 2 (5). – Т. 3. – С. 81–87
8. Чемеров В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом [Текст] / В. П. Чемеров. – М. : Вершина, 2007. – 208 с. : ил., табл.
9. Методика визначення рейтингів університетів України «Топ-200 Україна» [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://www.osvita.org.ua/abitur/entrance/ratings/1.html>
10. Лікарчук І. Рейтинг «Біла ворона», або як керівництво МОНМС стимулює підвищення якості вищої освіти [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/rejting_bila_vorona_abo_yak_kerivnistvo_monms_stimulyue_pidvischennya_yakosti_vischoyi_osviti.html
11. QS World University Rankings 2013 [Електронний ресурс] // Режим доступу : [http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2013#sorting=1110666+region="+country=207+faculty="+stars=false+search="](http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2013#sorting=1110666+region=)
12. Печенюк А.В. Науково-педагогічний потенціал вищої освіти України: тенденції формування та ефективності використання [Текст] / А.В. Печенюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 4. – С. 22 – 27.

УДК 342.25(075): 331.522.4

АНАЛІЗ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА (НА МАТЕРІАЛАХ ТОВ НВП «АГРОЛУГАНЬ»)

Бурда Н.В., к.е.н., Луганський національний аграрний університет

Бурда Н. В. Аналіз резервів підвищення якості трудового потенціалу аграрного підприємства (на матеріалах ТОВ НВП «АгроЛугань»)

У зв'язку із зниженням ефективності використання трудових ресурсів в Україні необхідне наукове обґрунтування і відтворення трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання в сільськогосподарському виробництві. Метою дослідження є виявлення резервів підвищення якості трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. У статті розглянуто трудовий потенціал підприємства як основу його функціонування. Проведено аналіз трудового потенціалу на підприємстві. Встановлено, що на досліджуваному підприємстві якість трудового потенціалу не перевищує 20% від його необхідного рівня, якість окремих складових трудового потенціалу (використання робочого часу, продуктивність праці тощо) є також досить низькою. Обґрунтовано, що у ТОВ НВП «АгроЛугань» існує значний резерв підвищення якості трудового потенціалу (80,40%). Запропоновано резерви підвищення якості трудового потенціалу ТОВ НВП «АгроЛугань», зокрема пов'язані із вдосконаленням використання робочого часу та продуктивністю праці.

Ключові слова: трудовий потенціал, резерви, ефективність використання, ресурси.

Бурда Н.В. Анализ резервов повышения качества трудового потенциала предприятия (на материалах ООО НПП «АгроЛугань»)

В связи со снижением эффективности использования трудовых ресурсов в Украине необходимо научное обоснование и воспроизводства трудового потенциала, повышение эффективности его использования в сельскохозяйственном производстве. Целью исследования является выявление резервов повышения качества трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия. В статье рассматривается трудовой потенциал предприятия как основа его функционирования. Проведен анализ трудового потенциала на предприятии. Установлено, что на исследуемом предприятии качество трудового потенциала не превышает 20% от его необходимого уровня, качество отдельных составляющих трудового потенциала (использование рабочего времени, производительность труда и т.д.) тоже являются достаточно низкими. Обосновано, что в ООО НПП «АгроЛугань» существует значительный резерв повышения качества трудового потенциала (80,40%). Предложены резервы повышения качества трудового потенциала НПП «АгроЛугань», в частности связанные с совершенствованием использования рабочего времени и производительностью труда.

Ключевые слова: трудовой потенциал, резервы, эффективность использования, ресурсы.

Burda N. Analysis of reserves of improving the quality of labor potential of agrarian enterprise

In connection with decrease in the efficiency of labor resources in Ukraine required scientific justification and reproduction of labor potential, increase of efficiency in agricultural production. The purpose of research is to identify the reserves to improve the quality of labor potential of agricultural enterprise. The article considers the employment potential of the enterprise as a basis for its operation. The analysis of the employment potential of the enterprise. It is established that at the studied enterprise quality of labor potential doesn't exceed 20% of its necessary level, quality of separate components of labor potential (use of working hours, labor productivity, etc.) too are rather low. It is proved, that in "AghroLugan" there is a considerable reserve of improvement of quality of labor potential (80,40%). The reserves of improvement of quality of labor capacity of NPP Agrolugan in particular connected with improvement of use of working hours and labor productivity are offered.

Key words: employment potential, reserves, efficiency, resources.

Постановка проблеми

У сучасних умовах особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудового потенціалу. Достатня