

УДК 658.5

Г.А. Семенов

доктор економічних наук, професор

Г.В. Трелецька

Запорізький національний університет

СУЧАСНЕ ФІНАНСУВАННЯ ТА ЯКІСНИЙ СКЛАД КАДРІВ УКРАЇНИ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

У статті досліджено сучасний стан, проблеми та додаткові джерела фінансування вищих навчальних закладів України як в цілому, так і окремо по оплаті праці персоналу. Розглянуто кадрове забезпечення системи вищої освіти та проаналізовано основні причини його незадовільного якісного стану.

Ключові слова: фінансування вищої освіти, педагогічні, науково-педагогічні та управлінські кадри, якісний склад кадрів, кадровий потенціал.

I. Вступ

Ефективне функціонування будь-якого закладу освіти визначається рівнем розвитку його кадрового складу. У сучасних умовах постійні зміни законодавчої бази, прискорення розвитку науково-технічного прогресу ведуть до швидких змін і вимог професійних знань, умінь і навичок. Тому спроможність закладу постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності [5].

Водночас здійснення кадрового розвитку передбачає наявність у закладі освіти відповідної системи матеріального та морального стимулювання. Для цього необхідно мати кошти на підвищення кваліфікації персоналу. Зазвичай у бюджетних установах, таких як заклади освіти, необхідно заздалегідь передбачити ці витрати, щоб потім мати змогу їх сплатити. Також слід розуміти, що підвищення кваліфікації веде за собою збільшення рівня оплати праці, а отже, і фонду заробітної плати. Тому важливу роль тут відіграє функція планування, оскільки необхідно знати, скільки коштів потрібно для поліпшення якості кадрового стану, а також скільки коштів потім необхідно буде на відповідне утримання вже висококваліфікованих кадрів.

На сьогодні в Україні рівень знань поступається практичному досвіду. Тому молоді, яка щойно закінчила навчальні заклади, дуже важко влаштуватися на роботу. Оскільки неможливо знайти собі місце роботи через відсутність достатнього досвіду, молодь не використовує набуті під час навчання знання і тим самим не допомагає державі ні своїм інтелектом, ні можливістю наповнити державну скарбницю в частині відрахувань із заробітної плати.

Отже, розвиток кадрів – важливий напрям у діяльності закладів освіти, який потребує значного фінансування, оскільки кадровий чинник завжди був і залишається визначальним у забезпеченні ефективності функціонування будь-якої системи. А тому закономірним є підвищений інтерес з боку науковців до теоретико-методологічних, організаційних, економічних, етичних питань розвитку кадрового потенціалу. Актуальні аспекти формування та реалізації кадрової політики висвітлені в працях В. Бесчастного, В. Бугрова, Д. Дзвінчука, Л. Диниленко, Г. Дмитренка, С. Калашнікової, В. Кременя, С. Крисюка, М. Логунової, В. Лугового, С. Ніколаєнка, В. Огнев'юка, Н. Протасової та ін. [4, с. 146].

Проблематика стану фінансування освітньої галузі займає важливе місце в дослідженнях вітчизняних вчених, серед яких: О. Бойко, О. Василик, В. Гейєць, В. Глущенко, В. Куценко, Е. Лібанова, І. Лютий, Н. Новіков, Т. Оболенська, К. Павлюк, Д. Полозенко, П. Саблук, В. Тропіна, С. Черепанова та ін. [9].

Проблемам пошуку альтернативних джерел фінансування окремих закладів освіти присвячені праці таких авторів, як О. Гонца, О. Демчик, С. Михаць, С. Тимофеев, А. Торопова, Ю. Шукевич та ін. [6, с. 280].

Однак, незважаючи на значну кількість наукових публікацій з цієї проблеми, рівень життя працездатного населення залишається низьким, а розмір заробітної плати не відповідає кваліфікації працівника.

II. Постановка завдання

Мета статті – провести аналіз сучасних тенденцій фінансування витрат на оплату праці персоналу в закладах освіти України, а також обґрунтувати можливі альтернативні джерела фінансування; дослідити сучасний стан кадрового потенціалу освіти в

Україні, виявити існуючі проблеми та знайти шляхи їх вирішення.

III. Результати

Значний інтерес для кожної країни становить економічний характер результатів освітньої діяльності. Адже підвищення освітнього рівня населення позитивно впливає на зростання показників активної економічної діяльності країни на різних рівнях, тому витрати на освіту громадян мають продуктивну природу. Саме фінансові вкладення в освіту визнаються одними з найважливіших інвестицій у людський капітал [9].

У сучасних умовах розвитку економіки України головною проблемою вищої освіти є недостатність фінансування вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ), без чого неможливе надання якісних освітніх послуг. Фінансування державою вищої освіти та науки в Україні є незадовільним. Через це держава втрачає контроль над рівнем освіченості громадян, скорочуються масштаби та рівень якості підготовки науково-педагогічних кадрів, помітно погіршуються умови для творчої роботи вчених і викладачів.

Розглянемо деякі статті видатків на освіту, наведені в табл. 1, які держава планує виділити згідно із Законами України “Про Державний бюджет” за останні п’ять років.

У загальній сумі витрат держави на рік видатки на оплату праці становили лише 12,8% у 2009–2010 рр., у 2011 р. – 12,9%, у 2012 р. видатки взагалі зменшились до 11,2%, а в 2013 р. становили 12%. Тобто після 2011 р. держава, незважаючи на те, що рівень фінансування був і так низький, скоротила його на 13,2%.

Міністерству освіти і науки України (далі – МОН) на оплату праці із загальної суми ви-

трат на оплату праці було виділено: у 2009 р. – 4,3%; у 2010 р. – 4,8%; у 2011 р. витрати скоротилися на 60,4% і становили 1,9%, у 2012–2013 рр. – 2,2%.

Фінансування ВНЗ можна проаналізувати лише за загальною сумою виділених на цю статтю витрат коштів. Оскільки в Законі України “Про державний бюджет” такі витрати не розподіляються на комунальні та оплату праці, як на інші статті, всі вони об’єднані у видатки споживання. Ці видатки у 2009 р. та 2011 р. становили 4,4%; у 2010 р. – 4,2%; у 2012 р. – 5,3%, а у 2013 р. – 4,8%.

Слід зауважити, що така динаміка фінансування видатків на оплату праці є вкрай незадовільною. При таких високих вимогах до рівня якості освіти громадян та рівня викладання у ВНЗ держава має виділяти більше коштів з бюджету, яких вистачило б на гідну оплату праці працівників галузі освіти. Якщо персонал бюджетної установи буде задоволений своїми доходами, результативність праці буде набагато вищою, ніж є зараз. А у зв’язку із постійним збільшенням цін на товари, роботи, послуги рівень заробітної плати потрібно постійно підвищувати.

Підвищення рівня заробітної плати є досить важливим питанням, бо ж зараз життя вимагає досить високих затрат. Студентів не хвилюють проблеми викладачів. Найцікавіше вчитися у того, хто захоплений своєю справою, впевнений у своєму майбутньому і не переймається, чим годувати власних дітей. Це стосується не тільки викладачів, а й усіх працівників бюджетних установ, які мають забезпечувати себе канцелярією, проїздом під час здачі звітності та ін.

Таблиця 1

Видатки Державного бюджету України, млн грн

Показники	2009 ²		2010 ³		2011 ⁴		2012 ⁵		2013 ⁶	
	Всього	Оплата праці	Всього	Оплата праці	Всього	Оплата праці	Всього	Оплата праці	Всього	Оплата праці
Загальні видатки бюджету	274,2	34,6	307,7	39,4	321,9	41,5	413,6	46,3	412,1	49,4
Міністерство освіти і науки	18,6	1,5	20,0	1,9	19,9	0,8	27,3	1,0	25,2	1,1
Підготовка кадрів ВНЗ I і II рівнів акредитації та забезпечення діяльності їх баз практики	2,1	–	2,5	–	2,7	–	4,3	–	3,6	–
Підготовка кадрів ВНЗ III і IV рівнів акредитації та забезпечення діяльності їх баз практики	10,1	–	10,3	–	11,6	–	17,7	–	16,3	–

² Закон України “Про державний бюджет” з додатками та доповненнями від 26.12.2008 р. № 835-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/835-17>.

³ Закон України “Про державний бюджет” з додатками та доповненнями від 27.04.2010 р. № 2154-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2154-17>.

⁴ Закон України “Про державний бюджет” з додатками та доповненнями від 23.12.2010 р. № 2857-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2857-17>.

⁵ Закон України “Про державний бюджет” з додатками та доповненнями від 22.12.2011 р. № 4282-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4282-17>.

⁶ Закон України “Про державний бюджет” з додатками та доповненнями від 06.12.2012 р. № 5515-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5515-17>.

Проблема фінансування вищої освіти зумовлюється особливістю управління фінансами вищої школи, яка характеризується розпорошеністю цієї функції між різними відомствами України (Міністерство фінансів, Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство економіки, Міністерство освіти і науки, Міністерство культури і туризму) [3]. Цим ускладнюється формування бюджетних видатків на потреби закладів освіти.

Зміна системи фінансування, в основу якої покладено стимулювання державою позабюджетних надходжень (кошти фізичних і юридичних осіб) до ВНЗ, викликало ряд проблем. Їх причиною стало намагання ВНЗ оптимізувати рівень фінансування шляхом збільшення кількості студентів і за державним замовленням, і за контрактом. Внаслідок цього знижуються вимоги до абітурієнтів на вступних іспитах та в подальшому навчанні, оскільки в сучасних умовах кількість студентів, а не якість їх підготовки, визначає рівень фінансування ВНЗ [3].

Отже, оскільки кошти, виділені з державного бюджету, недостатньо для надання навчальними закладами якісної освіти, держава передбачила перелік додаткових джерел фінансування, від яких можна отримувати доходи. Згідно зі ст. 61 Закону України "Про освіту" [2], це: кошти, одержані за навчання, підготовку, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до укладених договорів; плата за надання додаткових освітніх послуг; кошти, одержані за науково-дослідні роботи (послуги) та інші роботи, виконані навчальним закладом на замовлення підприємств, установ, організацій та громадян; доходи від реалізації продукції навчально-виробничих майстерень, підприємств, цехів і господарств, від надання в оренду приміщень, споруд, обладнання; дотації з місцевих бюджетів; добровільні грошові внески, матеріальні цінності, одержані від підприємств, установ, організацій, окремих громадян; інші кошти.

Залучення додаткових коштів ВНЗ дає змогу самостійно задовольнити такі фінансово-економічні потреби, як матеріальне стимулювання своїх працівників, удосконалення матеріально-технічної бази тощо, що впливає на систему соціально-психологічних та економічних мотивацій усіх учасників навчально-виховного процесу і на результати їх діяльності [3].

Також однією з багатьох проблем ВНЗ є велика кількість працівників. Якщо у вузі є зайві кадри, то і витрати на них будуть зайвими. При такому низькому рівні фінансування це можна назвати марнотратством, оскільки один працівник може виконувати не тільки свої обов'язки, але й обов'язки іншого працівника. Тим самим ВНЗ буде економити кошти на заробітну плату, а отже, і бюджетні кошти.

На сьогодні в Україні процес відтворення й нарощування якісного кадрового потенціалу держави і його розвитку має багато проблем. Це: несприятливі соціально-економічні умови формування трудового потенціалу до досягнення людиною працездатного віку; проблеми соціально-економічної захищеності працівників; недосконалість законодавства в соціально-трудої сфері, нескординованість його положень із господарським, міграційним, податковим, фінансово-бюджетним, цивільним законодавством тощо; небезпечне усталення тінювих трудових відносин; значний відплив економічно активного, професійно підготовленого населення за межі України; зруйнованість системи спадковості передачі трудових навичок тощо [1, с. 5–6].

Наведемо наочний приклад стану якості викладацького складу ВНЗ.

Згідно з основними показниками діяльності ВНЗ, наданими Державною службою статистики (табл. 2) [7, с. 114, 116], МОН за науковими ступенями та вченими званнями викладацького складу ВНЗ займає перше місце серед інших міністерств (відомств), у яких перебувають ВНЗ.

Серед працівників МОН, порівняно з іншими міністерствами (відомствами), кандидати наук становлять 58,4%, доктори наук – 56,6%, доценти – 61,4%, професори – 57,8%. Якщо ж розглядати МОН окремо, то перше місце в ньому належить кандидатам наук (48,4%), друге – доцентам (33,8%), третє – докторам наук (9,2%), четверте – професорам (8,6%). Отже, можна сказати, що в Україні недостатньо висока якість викладацьких кадрів, яка потребує підвищення їх освітнього рівня через курси підвищення кваліфікації. Зважаючи на загальну кількість студентів, що навчаються у ВНЗ, така кількість та якість педагогічних і науково-педагогічних кадрів є недостатньою.

Таблиця 2

Наукові ступені та вчені звання викладацького складу ВНЗ I–IV рівнів акредитації на початок 2011/12 навчального року, за сферою управління міністерств (відомств), у яких перебувають ВНЗ, осіб

Міністерство (відомство)	Працівники, які мають науковий ступінь		Працівники, які мають вчене звання	
	кандидата наук	доктора наук	доцента	професора
Україна, всього, у тому числі:	68 746	13 543	45 675	12 314
Міністерство аграрної політики та продовольства України	4195	754	3139	754
Міністерство освіти і науки, молоді та спорту	40 135	7670	28 051	7114
Державна служба молоді та спорту України	131	23	90	19

Міністерство (відомство)	Працівники, які мають науковий ступінь		Працівники, які мають вчене звання	
	кандидата наук	доктора наук	доцента	професора
Міністерство оборони України	463	67	313	62
Державне агентство лісових ресурсів України	10	–	–	–
Міністерство соціальної політики України	98	16	64	13
Міністерство культури України	891	155	830	353
Українська державна будівельна корпорація "УКРБУД"	14	–	2	–
Міністерство охорони здоров'я України	6754	1656	3737	1323
Міністерство інфраструктури України	944	183	690	160
Міністерство внутрішніх справ України	1572	211	787	167
Служба безпеки України	102	17	48	16
Інші	6722	1551	3985	1316
Приватні вищі навчальні заклади	6715	1240	3939	1017

Що стосується управлінських кадрів закладів освіти, то з ними така сама ситуація. Працівника, який буде віддаватися повністю своїй професії за такий низький рівень заробітної плати, знайти досить важко. А особливо ще й висококваліфікованого спеціаліста. Хоча до вузів і приходять кандидати на вільні вакансії з дипломами вищої освіти, проте їхні знання, уміння й навички не відповідають вимогам професії, яку вони вивчали шість років у ВНЗ, що підтверджується в процесі роботи.

Важливою проблемою кадрового забезпечення є віковий склад персоналу. Більшість працівників сфери освіти перебувають на межі пенсійного віку, а то й взагалі є пенсіонерами. Це гальмує як ефективне управління ВНЗ, так і високий рівень викладання навчального матеріалу, оскільки таким працівникам буде вкрай важко відстежувати й розуміти нові тенденції та технології сучасності.

Інші причини, які перешкоджають якісному формуванню та розвитку кадрового потенціалу і спонукають до вживання ефективних заходів щодо покращення ситуації, визначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [8], схваленій Указом Президента України від 1 лютого 2012 р. № 45. Це, зокрема: відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [1, с. 6].

IV. Висновки

1. Освіта є найважливішим напрямом державної політики України, оскільки саме на освіту покладені завдання з формування та розвитку людського потенціалу країни, примноження інтелектуального ресурсу нації. Освіта є джерелом розробки новітніх

гуманітарних технологій, засобом формування знань і вмінь, які мають попит на світовому ринку праці.

2. Фінансове забезпечення освітньої діяльності ВНЗ є однією з найгостріших проблем економіки України, що пов'язано з обмеженими обсягами ресурсів для фінансування вищої освіти з бюджетів усіх рівнів; високою вартістю, а часом неможливістю залучення кредитних ресурсів; нерегулярністю та недостатніми обсягами державного цільового фінансування державних ВНЗ; низькою платоспроможністю населення, що спричинює підвищений попит на освітні послуги, надані за рахунок державного фінансування, та недостатній рівень оплати цих послуг у разі навчання на комерційних засадах; недостатнім використанням ВНЗ можливостей надання додаткових послуг як джерела формування їх фінансових ресурсів.

3. Потребує суттєвого вдосконалення кадровий склад системи вищої освіти. В Україні сьогодні немає чіткої, узгодженої та дієвої системи підвищення кваліфікації викладачів і керівників ВНЗ. Чинна практика стажування в інших профільних навчальних закладах не дає бажаного ефекту, оскільки в його процесі не реалізується компетентнісний підхід до професійного розвитку фахівця вищої школи. Досить часто таке стажування має формальний характер.

4. Нагальним є перегляд навчальних програм підвищення кваліфікації для працівників ВНЗ, зокрема в частині осучаснення змісту навчання, надання йому практичної спрямованості, а також переорієнтація методів навчання на розвиток самоосвіти, самопізнання, саморозвитку фахівців вищої школи. У зв'язку із цим сьогодні актуальним є прийняття ряду нормативних документів, які б регламентували післядипломну освіту працівників ВНЗ.

5. Україна наразі потребує суттєвої зміни ситуації на ринку праці, чому може сприяти прийняття Закону України "Про національну систему кваліфікацій". Це пов'язано із кількома факторами. По-перше, в країні спостерігається дефіцит трудових кадрів, зокрема технічних, здатних працювати на сучасному

обладнанні, вільно володіти професійною іноземною мовою та технологіями. По-друге, існує проблема невизнання вітчизняних дипломів та інших свідоцтв про набуття відповідної професії європейськими і міжнародними інституціями та компаніями. Необхідно також взяти до уваги важливість забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних трудових ресурсів, а також потребу в постійному вдосконаленні, керуючись принципом “навчання протягом життя”.

6. Отже, стратегічною метою державної кадрової політики у сфері освіти має стати не лише підготовка й висока кваліфікація управлінських, педагогічних і науково-педагогічних кадрів освіти, забезпечення достатнього фінансування ВНЗ та балансу процесів кількісного і якісного складу освітніх кадрів відповідно до потреб розвитку суспільства, системи освіти, вимог чинного законодавства, стану економіки країни, а й відновлення в суспільстві соціального престижу, статусу педагогічної і науково-педагогічної діяльності.

Список використаної літератури

1. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. [Електронний ресурс] / [авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенка, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту)]. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с. – Режим доступу: http://www.academy.gov.ua/ogoloshennja/koment-inter_prezident/d_1.pdf.
2. Закон України “Про освіту” від 23.05.1991 р. № 1060-XII [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.
3. Карлін М.І. Державні фінанси України: навч. посіб. [Електронний ресурс] / М.І. Карлін. – К.: Знання, 2008 – 348 с. – Режим доступу: <http://knigi-uchebniki.com/uchebnik-finansi/finansuvannya-osviti.html>.
4. Молчанова Ю.О. Стан і проблеми кадрового забезпечення системи освіти України [Електронний ресурс] / Ю.О. Молчанова. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Apdup/2012_1/1-6-26.pdf.
5. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. [Електронний ресурс] / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с. – Режим доступу: <http://finance-library.com.ua/article.php?book=46&article=3202>.
6. Сас Н.М. Альтернативні джерела фінансування освіти [Електронний ресурс] / Н.М. Сас. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vpm/2009_6/sas.pdf.
7. Статистичний бюлетень за 2012 рік / Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року [Електронний ресурс]: стат. інф. Державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.timo.com.ua/sites/default/files/materials/stat_bul_11.pdf.
8. Стратегія державної кадрової політики на 2011–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
9. Ярош В.В. Фінансування освітньої галузі України в умовах ринку [Електронний ресурс] / В.В. Ярош. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2012/Economics/3_103974.doc.htm.

Стаття надійшла до редакції 21.02.2013.

Семёнов Г.А., Трелецкая А.В. Современное финансирование и качественный состав кадров Украины как залог эффективности учебного процесса

В статье исследовано современное положение, проблемы и дополнительные источники финансирования высших учебных заведений Украины как в целом, так и по оплате труда персонала. Рассмотрено кадровое обеспечение системы высшего образования и проанализировано основные причины його неудовлетворительного качественного состояния.

Ключевые слова: финансирование высшего образования, педагогические, научно-педагогические и управленческие кадры, качественный состав кадров, кадровый потенциал.

Semenov G., Treletska A. Modern financing and quality of personnel of Ukraine as a guarantee of the educational process

In the article, the current status, problems and additional sources of financing of educational institutions of Ukraine (both, as a whole and separately) as for remuneration of labour are studied. The human resources of higher educational system is considered and the main reasons for its poor qualitative state are also analysed.

Key words: financing of higher education; educational, research and pedagogical, administrative personnel, quality of personnel; human resources capacity.