

*М.В. Семикіна, д.е.н.,
Т.І. Жеребченко*

СОЦІАЛЬНА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ СПРИЯННЯ ТА ПРОТИДІЇ АКТИВІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Вихід української економіки на траєкторію зростання та інноваційних зрушень потребує активізації всіх рушійних сил розвитку, передусім людського чинника, забезпечення свідомих прагнень працівників підприємств та організацій до прояву трудової та інноваційної активності, постійного освітньо-професійного розвитку, підвищення конкурентоспроможності. Серед багатьох об'єктивних і суб'єктивних причин, що загрожують інноваційним процесам в українській державі, особливе місце посідає традиційна недооцінка ролі творчості, злиденні умови життя та соціальна незахищеність новаторів у будь-якій сфері праці, зокрема у сфері виробництва, промисловості та науково-педагогічної діяльності, поглиблення соціальної диференціації людського розвитку. Розв'язання цієї проблеми потребує оновлення усталених традиціями поглядів на працю інноваційного змісту, з'ясування ролі (стимулюючої або блокуючої) різноманітних чинників в активізації інноваційної праці, зокрема соціальної диференціації в доходах.

В Україні вивченню різноманітних аспектів проблеми активізації інноваційної праці присвячують свої публікації О. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Дмитренко, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Нижник, О. Новікова, І. Петрова, У. Садова, Л. Семів, В. Стадник, Л. Федулова, А. Чухно, Л. Шаульська. Проте сутність інноваційної праці, як і соціально-економічні чинники її активізації, усе ще залишаються вивченими недостатньо.

Метою статті є висвітлення сутності інноваційної праці, ролі чинників-блокаторів та чинників-стимуляторів інновацій-

© М.В. Семикіна,
Т.І. Жеребченко, 2013

ної праці на прикладі праці вчителів загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ) і доведення наявності соціальної диференціації в системі таких чинників.

Узагальнення наукової думки дозволяє стверджувати, що інновації нині розглядаються як предмет особливої трудової діяльності, яка має творчий характер, може охоплювати різноманітні галузі і сфери (науково-технічні, технологічні, організаційно-управлінські, соціальні, інформаційно-правові, маркетингові, культурні тощо), стосуватися представників різних професій, зокрема праці вчителя у загальноосвітніх навчальних закладах [1-3].

Розвиваючи погляди А. Колота [3, с. 5], а також В. Гейця, І. Петрової, пропонуємо терміном «інноваційна праця» називати трудову діяльність, яка за своїм змістом поряд із репродуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі НТП нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх упровадження, використання, комерціалізацію в різних сферах із метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб [1, с. 6].

Виходячи з такого розуміння, інноваційна праця вчителя може трактуватися як трудова діяльність освітньо-педагогічного змісту, яка передбачає прояв творчості, постійне оновлення знань, пошук та застосування інноваційних методів навчання та виховання учнів згідно з мінливими вимогами часу, стратегічними орієнтирами розвитку суспільства в напрямі руху до економіки знань, постіндустріального суспільства.

На можливості активізації інноваційної праці впливає комплекс чинників, які можна класифікувати: за джерелом появи – на внутрішні та зовнішні, за змістом – на соціальні, економічні, фінансові, організаційно-управлінські, культурно-психологічні, нормативно-законодавчі; за характером дії – чинники позитивної дії, чинники негативної дії; за наслідками впливу – на чинники-стимулятори (сприяють активізації інно-

ваційної праці) та чинники-блокатори (є перешкодою в активізації інноваційної праці).

Результати досліджень свідчать, що розвиток інноваційної праці як на підприємствах, так і у сфері освіти нині гальмує комплекс завад та чинників соціально-економічного, політичного, фінансово-економічного, організаційного змісту. Більшість із них пов'язані з недоліками мотивації праці й відбивають загалом соціально неадекватну систему управління працею на макро- і мікрорівнях. Серед чинників-блокаторів активізації інноваційної праці слід назвати такі:

соціально несправедлива диференціація в доходах від праці однакового змісту (міжгалузєва, міжрегіональна соціальна диференціація);

соціальна несправедливість у визначенні винагороди за працю без урахування різного трудового внеску, зокрема творчого, поширена зрівнялівка в оплаті кваліфікованої і некваліфікованої праці, ігнорування в оцінці праці набутих професійних навичок і знань, складності роботи;

відсутність критеріїв оцінки інноваційної праці (зокрема її творчої складової);

відсутність гнучкості в оплаті праці, її зв'язку з кінцевим результатом, а також із доходом, який одержує організація (підприємство) від реалізації інноваційних проектів, зокрема надання платних освітніх послуг;

необґрунтовано великий розрив в оплаті праці вищої, середньої та нижчої ланки співробітників (у 8-12 разів); завищені посадові оклади окремих працівників, які особисто «наближені» до керівництва або є членами сімей власників підприємства, зокрема навчального закладу;

деградація тарифної системи оплати праці, яка застосовується; знецінення ролі премій, які стають, як правило, складовою посадових окладів;

протидія з боку трудового колективу (профспілок) у питаннях запровадження більш прогресивних моделей оплати з метою стимулювання інноваційної праці;

демотивуючий (переважно адміністративний) стиль керівництва, консерватизм, поширення бюрократизму, помилок адміністрації в питаннях трудової мотивації, приниження працівників, небажання прислухатися до їх думки;

відсутність уваги керівництва до соціальних проблем інноваторів і створення необхідних умов для творчості;

невизначеність сфер компетенції та відповідальності працівників, охоплених інноваційною працею, нечітка постановка цілей, обмеженість ресурсного (зокрема інформаційного) забезпечення інноваційної праці;

недостатнє делегування повноважень керівникам підрозділів в інноваційному процесі, слабка підготовленість керівного складу, персоналу в питаннях інноваційного менеджменту;

небажання ряду працівників перенавчатися та підвищувати свій рівень кваліфікації (навіть за наявності можливості навчатися);

специфічні риси трудової свідомості (сформованої у радянський період), притаманні більшості персоналу та керівників [1, с. 266].

На відміну від підприємств, у сфері освітньо-педагогічної діяльності України існує значно менший перелік чинників-стимуляторів, значно менші матеріальні можливості заохочення праці вчителів інноваційного змісту. Недоліками нині діючої системи стимулювання праці вчителів є таке:

низький розмір ставок і окладів вчителів державних загальних навчальних закладів;

розбіжність рівнів заробітної плати в державних та приватних загальних закладах освіти, не на користь державних;

слабка диференціація між посадовими окладами вчителів;

невпорядкованість застосовуваних при оплаті праці вчителів надбавок та доплат;

недосконалість преміальної системи;

недосконалість системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у закладах освіти;

відсутність ефективної системи соціального захисту працівників закладів освіти.

За таких умов можливості стимулювання інноваційної праці вчителів залишаються обмеженими. Номінально оплата праці останніми роками зростала, проте це мало позначилося на її реальній купівельній спроможності, що зумовлено не тільки особливостями державного управління освітою та її обмеженим фінансуванням з Державного бюджету, а й ускладненням політичної та економічної ситуації в країні. Запланована модернізація та реформування вітчизняної системи освіти поки здійснюється повільно та неефективно, це чинить негативний вплив як на роботу галузі в цілому, так і на роботу окремих загальноосвітніх навчальних закладів зокрема.

Однією з перешкод активізації інноваційної праці вчителів ЗНЗ у регіонах України, як показали результати досліджень, є диспропорція показників штатів і контингентів, а також не виправдана соціальна диференціація в доходах по регіонах.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на диспропорції з огляду на відносні показники, якими засвідчується певне «напруження» у соціально-трудових відносинах, пов'язане з кількістю учнів у розрахунку на один заклад, на одного вчителя, кількістю викладачів у розрахунку на один заклад. Діапазон даних, поданих у табл. 1, ілюструє розбіжність: за кількістю учнів на один заклад – 3,66 раз; за кількістю учнів на одного вчителя – 1,88; за кількістю викладачів на один заклад – 2,09 раз.

Чинники, що перешкоджають активізації інноваційної праці вчителів, зумовлені, зокрема, залежністю вчителя від величини контингенту учнів, збільшення якого ускладнює навчально-виховний процес, поширеною практикою встановлення високого навчально-педагогічного навантаження на вчителя, недоліками організації навчально-виховного процесу. Окреслені недоліки мають бути частково компенсовані дією механізму стимулювання інноваційної праці вчителів.

Таблиця 1

Диспропорції основних показників штатів та контингентів загальноосвітніх навчальних закладів на регіональному рівні

Кількість учнів у розрахунку на один заклад	
до 150	Тернопільська, Чернігівська
150-200	Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Миколаївська, Полтавська, Сумська, Хмельницька
200-250	Закарпатська, Запорізька, Київська, Луганська, Рівненська, Харківська, Херсонська, Чернівецька
250-300	Донецька, Запорізька, Одеська, Херсонська, Чернівецька
300-350	АР Крим, Донецька,
понад 350	м. Київ, м. Севастополь
Кількість учнів у розрахунку на одного вчителя	
до 7	Тернопільська
7 – 8	Вінницька, Волинська, Житомирська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Львівська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська
8 – 9	Закарпатська, Полтавська, Херсонська, Чернівецька
9 – 10	Запорізька, Київська, Луганська, Миколаївська, Одеська, Харківська
10 – 11	АР Крим, Донецька
понад 11	Дніпропетровська, м. Київ, м. Севастополь
Кількість вчителів у розрахунку на один заклад	
до 25	Вінницька, Волинська, Житомирська, Кіровоградська, Миколаївська, Полтавська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернігівська
25 – 30	Дніпропетровська, Донецька, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Київська, Луганська, Львівська, Одеська, Рівненська, Харківська, Херсонська, Чернівецька
30 – 35	АР Крим
понад 35	м. Київ, м. Севастополь

Побудовано за даними джерела [4].

З цього приводу дослідники Г. Гендлер, О. Грішнова, М. Ведерніков, Т. Коноплянник, А. Колот, Г. Куліков, І. Морозова та інші у своїх працях наголошують на необхідності формування дієвих механізмів стимулювання праці, які будуються на взаємозалежності показників заробітної плати, системи преміювання, урахуванні індивідуальних і колективних результатів праці. Справедливо підкреслити, що стимулювання праці вчителів усе ще не має адекватного ефективного механізму, який би сприяв подоланню зрівнялівки в оцінці праці, реально враховував прояв творчості, застосування інноваційних методів та технологій навчання викладачами-новаторами, їх професійне зростання. У сфері освіти, безумовно, такий механізм має компенсувати зусилля вчителів – інтелектуальні, морально-психічні, емоційні, матеріальні, пов'язані з особливістю праці у школі, необхідністю витрачати додатковий час на опанування новими знаннями, інформаційними технологіями, розробкою інновацій у викладанні, вихованні. На наш погляд, найбільшого застосування можуть знайти такі моделі «компенсацій», які стосуються оплати праці вчителя:

перша – модель «учень-година» (оцінюється вартість однієї години роботи вчителя з одним учнем, яка множиться на кількість годин і дітей, а потім на різні підвищувальні коефіцієнти);

друга – «базовий оклад» (мінімальний гарантований розмір оплати праці працівника освіти, який може залежати від прожиткового мінімуму в регіоні або від мінімального розміру оплати праці, множиться на коефіцієнти, що його підвищують);

третья – наближена до застосування єдиної тарифної системи (розподіл вчителів на професійно-кваліфікаційні групи залежно від освіти, кваліфікації та займаної посади);

четверта – модель «все включено», яка нормує весь робочий день вчителя (ураховує аудиторне, позааудиторне та інші навантаження) [5].

Звичайно, жодна з таких моделей не позбавлена недоліків, що змушує нас дійти висновку про відсутність єдиної найбільш прийнятної для всіх регіонів «компенсаційної» моделі, отже, слід продовжувати пошук різноманітних моделей, які служитимуть чинниками-стимуляторами інноваційної праці.

Справедливо визнати, що основною перешкодою на шляху активізації інноваційної праці вчителів є сучасна модель оплати праці. Знаходимо підтримку останній тезі, апелюючи до даних, оприлюднених на сайті zik.ua [6]. За його даними, станом на липень 2013 р. середня заробітна плата по Україні становила 3429 грн, вчитель отримував у середньому 2650 грн (77,3%). Більш точні дані розкрито результатами опитування, оприлюдненими на сайті [7]: 27% вчителів отримують заробітну плату до 1000 грн, 40% – від 1000 до 2000, 16% – від 2000 до 3000, 20% – більше 3000 грн. Порівняно із середньомісячною заробітною платою по економіці України (3429 грн) зазначене не видається логічним.

З іншого боку, розрахунки свідчать, що середні необхідні витрати українського вчителя в місяць на «виживання» та підтримання необхідного рівня знань є значно вищими [7]: найм житла – 1500-2000 грн, оплата комунальних послуг – 400, користування послугами мережі Інтернет – 100, оплата проїзду на роботу та з роботи – 100, харчування – 400, оновлення одягу, взуття, необхідних предметів побуту – 300-500 грн. У цілому такі витрати сягають від 2800 до 3800 грн, що доступно лише третині опитаних вчителів (16%+20%=36%).

Разом із тим незадоволеність працею виявляють 12% опитаних, ще 10% проявляють «крайне незадоволення» [8], що свідчить про притаманні вчителям свідомий інтерес до праці і довготерпіння. Відношення до величини оплати праці видається ще більш контрастним: невдоволених нараховується 31%, категорично невдоволених оплатою праці (готових до протестної поведінки) виявляється 47% серед опитаних [8]. Зауважимо, що подібна контрастність в оцінках ставлення до праці й до реалій з її оплатою стосується і категорії вчителів із

позитивним ставленням (задоволеністю та «великою» задоволеністю працею та рівнем її оплати): задоволених працею – 17%, дуже задоволених працею – 25; задоволених заробітною платою – 2; дуже задоволених заробітною платою – 5% [8].

Зазначені пропорції – 22 до 78%, або 1/3, – (незадоволеність працею та рівнем заробітної плати) та, відповідно, 42 до 7%, або 6/1, – (задоволеність працею та рівнем заробітної плати) вказують на невідповідність між відношенням однієї і тієї категорії зайнятих – вчителів – до праці та до її оплати. Таке явище свідчить про наявність протиріч у соціально-трудових відносинах, загострення яких провокуватиме соціальне напруження як у регіональному розрізі, так і в цілому по країні. Безумовно, зростання соціального напруження не підтримує, а тільки руйнує інтерес вчителів до інновацій у навчальному процесі та професійного самовдосконалення.

Окремої уваги заслуговує проблема міжрегіональної соціальної диференціації вчителів, яку ілюструє виконаний аналіз розбіжностей у розмірі заробітної плати вчителів у різних регіонах та у її купівельній спроможності.

Так, результати дослідження свідчать, що в Україні розбіжність між регіонами у розмірах середньомісячної заробітної плати вчителів сягає 1,53 раза: лідером є Закарпатська область (3230 грн), аутсайдером – Запорізька область (2112 грн). Навряд чи можна це вважати справедливим, адже витрачаються однакові зусилля на працю одного змісту.

Продовження аналізу дає змогу з'ясувати, що на отримувану середньомісячну заробітну плату вчителя у Закарпатській області можна купити 66 кг яловичини, а у Запорізькій – лише 39 кг, тобто менше у 1,68 раза. А молока, наприклад, у тій же Закарпатській області можна купити 467 л, а у Запорізькій – 288 л, тобто у 1,63 раза менше. Ознаки відмінностей у соціальному стані вчителів знаходимо шляхом переведення заробітної плати до еквіваленту її «витратних» здатностей (купівельної спроможності) відносно закупівлі соціально значущих товарів – хліба, м'яса, олії, круп, борошна тощо (табл. 2).

Таблиця 2

*Оцінка міжрегіональної соціальної диференціації вчителів
загальноосвітніх навчальних закладів України*

(порівняння в оплаті праці регіонів-лідерів і регіонів-аутсайдерів та в еквіваленті можливості придбання соціально значущих товарів)

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 (у 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)
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)

Розраховано за даними джерела [9].

Отже, результати оцінки засвідчують суттєву диспропорцію між можливостями вчителів у різних регіонах задовольнити актуальні потреби щодо придбання на отриману заробітну плату соціально значущого для нього товару (групи товарів), які коливаються в межах від 1,49 раза (в еквіваленті товару «хліб пшеничний») до 1,85 раза (в еквіваленті такого товару, як «капуста»).

Звісно, за таких умов вчитель позбавлений можливості почувати себе однаково соціально захищеним, порівнюючи свою професійну діяльність, здійснювану в одному регіоні країни, зі своїм же станом, якби професійна діяльність здійснювалася в іншому регіоні країни. «Глибина» такої «ями» порівнювана хіба що з умовним недоотриманням від 49 до 85% заробітної плати лише за рахунок здійснення професійної зайнятості «не в тому регіоні».

Зауважимо, що фінансування оплати праці вчителів ЗНЗ здійснюється з місцевих бюджетів. Рівень заробітної плати обраховується на умовах дотримання єдиних норм та нормативів (найбільш відомий серед яких – «Єдина тарифна сітка розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників бюджетних установ закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»), які є єдиною для всієї країни. У такому разі кількісні виміри щодо штатів та рівня заробітної плати мали б бути жорстко фіксованими без можливості широкого діапазону варіювання, що породжує два види непорозумінь: незрозумілим видається пояснення причин згаданих вище розбіжностей; не піддається поясненню узгодження між знаходженням шкіл, за названих умов, «поза ринком праці», з усталеними за останні десятиліття ринковими умовами соціально-економічного розвитку країни.

Найбільшою мірою диспропорції щодо праці й організації оплати праці вчителів створює внутрішня диференціація, яка стосується вчителів різних категорій. Результативність праці вчителів не піддається точному обліку, а тому може бути оцінена лише побічно та за умови затримки у часі, адже прийнята погодинна оплата праці враховує переважно кіль-

кість відпрацьованих годин, але не кількість наданих освітніх послуг. Утім, усталеними на законодавчому рівні є й певні нормативи іншого характеру:

норматив педагогічного навантаження вчителя – 18 академічних годин упродовж тижня (так звана тарифна ставка);

класне керівництво: 1-4 класи – 20% від тарифної ставки, 5-11 класи – 25% від тарифної ставки;

перевірка зошитів: 1-4 класи – 15%; 5-11 класи – 20% (мова і література), 15% (математика), 10% (іноземна мова);

завідування: навчальними кабінетами фізики, хімії, праці – 13%; комбінованою майстернею чи майстернями – 15-20%; навчально-дослідними дільницями – 10-15%.

Питання, пов'язані зі встановленням учителям доплат та надбавок стимулюючого характеру, їхніх розмірів, сьогодні не віднесено до компетенції самого навчального закладу: за видатками закладу здійснюється державний контроль, ЗНЗ не має автономних прав на визначення напряму витрачання коштів. Асигнування на виплату заробітної плати затверджуються в межах, встановлених Державним бюджетом України, які обраховуються на місцевому рівні на підставі штатних розписів, адже всі бюджетні кошти мають цільовий характер і витрачаються відповідно до затвердженого кошторису видатків на відповідний бюджетний рік.

Доречно зауважити, що робота з перевірки письмових робіт, завідування навчальними кабінетами, позакласна робота, робота з фізичного виховання дітей, входить до переліку посадових обов'язків вчителів і віднесена на додаткову оплату за додаткове навантаження вчителя. Водночас невиконання цих обов'язків порушує цілеспрямованість процесу навчання та виховання за що ЗНЗ, в особі керівника, несе відповідальність. Доречним видається здійснення учителям доплат за зазначені види робіт як стимулюючих, таких, що посилюють їхню мотивацію до виконання посадових обов'язків, незалежно від місця виконання професійних обов'язків, у даному разі – на регіональному рівні.

Одночасно постає питання створення ефективної системи стимулювання, спрямованої на активізацію інноваційної праці, яка охоплює творчу (інноваційну) та науково-педагогічні компоненти трудової діяльності вчителів ЗНЗ та забезпечення гідної оплати праці, незалежно від специфіки «регіональної» зайнятості. Вимоги до професійних якостей вчителя напрацьовані довготривалим шляхом еволюційного становлення сфери освіти. Нині такі вимоги, з одного боку, ґрунтуються на потребі відповідати соціальним вимогам сьогодення – забезпечити якісні освітні послуги, навчаючи й виховуючи школярів, а з іншого – передбачають постійну працю над самим собою, що потребує мотивації саморозвитку, самовдосконалення, пошуку новітніх підходів до творчого виконання своїх обов'язків. Праця вчителя має стати інноваційною за сутністю для підготовки покоління молодих людей, здатних до прояву творчості, швидкої адаптації до змін. Окреслені зміни у праці вчителя не можливі без адекватних соціально-економічних стимулів та регуляторів трудової поведінки.

Слід акцентувати увагу на тому, що слабкість соціально-економічних стимулів у праці вчителя зменшує «приплив» молодих кадрів у сферу освіти. Крім низької оплати праці молодь не задовольняє стан матеріально-технічного та інформаційного забезпечення педагогічної діяльності, особливо в сільській місцевості, труднощі забезпечення житлом. Усе це зумовлює розчарування майбутніх працівників ЗНЗ у здатності держави створити сприятливі умови для розвитку загальноосвітніх закладів та розвитку інноваційного потенціалу як вчителів, так і учнів, падіння престижу професії вчителя.

Серед нематеріальних чинників активізації інноваційної праці окремої уваги потребує атестація педагогічних працівників, яка проводиться на підставі чинного законодавства. Проходячи атестацію неформально, педагогічні працівники, як правило, досягають поступового зростання рівня педагогічної майстерності, більш якісно здійснюють професійну діяльність. Атестація як підтвердження професійних можливостей педа-

гога є певним моральним визнанням, здатним спонукати вчителя до підвищення фахової майстерності, сприяє згуртованості та створенню позитивної інтелектуальної та емоційної атмосфери в колективі, необхідної для збагачення творчого потенціалу учнівської молоді. Головним завданням атестації з точки зору стимулювання видається активізація та розвиток творчої професійної діяльності педагогів, підвищення рівня їхньої фахової компетентності, посилення відповідальності за результати (зокрема, за якість) навчання й виховання дітей, молоді з подальшим максимальним використанням досягнень для зростання й розвитку творчого потенціалу як власного, так і учнів, навчання і виховання яких є специфікою праці вчителя. Стимулювання трудової діяльності працівників загальноосвітніх навчальних закладів за допомогою атестації, безумовно, підвищує якість надання освітніх послуг через накопичення теоретичного і практичного досвіду, умінь, технологій навчання, що сприяє в результаті виробленню нових знань. Стимулюючого ефекту атестація надає ще і створенням прямого зв'язку між її результатом та величиною посадового окладу. Утім, атестації, як свідчить практика, часто притаманні й антистимулюючі властивості. Працівники, які отримали найвищі тарифні розряди, зазвичай позбавляються мотивів подальшого навчання, підвищення кваліфікації, введення інновацій.

Висновки. Підтверджуючи результатами аналізу вагомість для суспільства інноваційної праці вчителів та необхідність їх високої вмотивованості до постійного освітньо-професійного розвитку, вважаємо за доцільне підкреслити потребу формування дієвого механізму стимулювання інноваційної праці вчителів. Дія такого механізму має бути системною та керованою з боку держави, однак вона набуватиме більшої ефективності за умов тісної взаємодії із соціальними партнерами, представниками бізнесу. Вважаємо, що лише на засадах соціального партнерства можливо подолати розбіжності у соціальному стані вчителів у різних регіонах, нівелювати необґрунтовану диференціацію в доходах та можливостях реа-

лізації актуальних потреб і створити гідні стимули для інноваційної праці вчителя у школі, необхідні для підвищення якості знань школярів та їх гармонійного розвитку.

Література

1. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: моногр. / 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.

2. Грішнова О.А. Людський капітал формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.

3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 6-7.

4. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/.

5. Pleyady [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pleyady.kiev.ua>.

6. ZIK сила інформації [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zik.ua/ua/news/2013/08/30/426911>.

7. Портал вчителів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nashaskola.org.ua/novini-osviti/zarplata-vchitelja-rezultati-internet-opituvannja.htmlx>.

8. Gazeta.ua Зарплата украинских учителей – самая маленькая в мире, после Индонезии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gazeta.ua/articles/life/_zarplata-ukrajinskih-vchiteliv-najmensha-u-sviti-pislya-indoneziji/519658.

9. Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua/control/uk/publish/category/>.

Надійшла до редакції 20.11.2013 р.