

Позитивний інвестиційний імідж області стане найважливішим конкурентним ресурсом для налагодження партнерських відносин та залучення інвестиційних коштів. Ще одним важливим напрямом для формування конкурентних переваг за рахунок інвестиційних ресурсів є участь в розробці та реалізації проектів і програм міжнародної технічної допомоги, міжрегіональної та міжнародної кооперації, розширення доступу до якомога більшої кількості грантових програм, максимальне використання переваг і можливостей, що надає співробітництво з міжнародними фінансовими організаціями.

Збільшення кількості робочих місць у результаті підвищення інвестиційної привабливості регіону, гарантування високого рівня заробітної плати підприємствами Чернігівської області дасть можливість зберегти трудовий капітал регіону, зменшити відтік кваліфікованої робочої сили за кордон. Збільшення кількості ефективно діючих підприємств дає можливість збільшити відрахування до бюджету, що в свою чергу покращує утримання соціальної сфери, а отже – покращує добробут населення та підвищує попит на товари. Збільшення внутрішнього платіжного попиту – це також додатковий імпульс до розвитку економіки.

Список використаних джерел

1. Меснікович Н. В. Проблеми та перспективи розвитку інвестиційної діяльності в Україні. URL: https://nuwm.edu.ua/images/content/radamv/Visnyk_3/29.pdf.
2. Програма розвитку інвестиційної, зовнішньоекономічної та виставковоярмаркової діяльності Чернігівської області на 2016-2020 роки «Чернігівщина – конкурентоспроможний регіон». URL: http://cg.gov.ua/web_docs/1/2016/02/docs/PROGRAMA_26.12.18.pdf.

Ребенок Д. В., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група УП-181

Науковий керівник – **Хмелевський С. М.**, к.е.н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В ГАЛУЗІ ОСВІТИ

Освіта – складне і багатогранне суспільне явище. Вона являє собою цілеспрямовану пізнавальну діяльність людей з отримання знань, умінь та навичок, засвоєння особистістю певної системи наукових знань, практичних умінь та навичок і пов'язаного з ними того чи іншого рівня розвитку її розумово-пізнавальної і творчої діяльності, а також морально-естетичної культури, які у своїй сукупності визначають соціальне обличчя та індивідуальну своєрідність цієї особистості [4].

Саме освіта бере активну участь у формуванні висококваліфікованої робочої сили і креативних елементів людського капіталу, створює нові компетенції, забезпечуючи конкурентоспроможність усіх галузей української економіки. Разом з тим, галузь освіти сама потребує якісного трудового потенціалу, здатного вирішувати завдання, що стають перед нею у плані інноваційного розвитку і підвищення ефективності.

Проте ринкова трансформація національної економіки і триваюча системна криза, пов'язана з мінімізацією бюджетних витрат, падіння престижу більшості видів бюджетних професій обумовлюють відтік з галузі освіти найбільш кваліфікованої і конкурентоспроможної частини її людського фактора. Праця освітян в Україні перетворилася на свого роду феномен: замість служити інструментом вирішення соціальних проблем суспільства, вона продукує в суспільстві численні проблеми [1].

На сьогодні у сфері соціально-економічних відносин найгострішими проблемами для працівників освіти, на нашу думку, є велика різниця між високою вартістю життя і низькою ціною їхньої праці. Особливістю українських реалій є те, що певна частка зайнятого населення в галузі освіти, в тому числі висококваліфікованих працівників, належить до категорії бідних саме через низький рівень доходів від зайнятості. Тобто навіть маючи роботу, людина фактично не може нормально відтворити себе на ті кошти, які їй платить держава або роботодавець [4].

Протягом багатьох років в Україні намагаються вирішити проблему оплати праці освітян. Проте, руйнуючи наявну систему оплати праці (неефективну і анахронічну, але систему), їй досі не вдається створити нову. Адже при цьому порушується єдиний підхід до регулювання заробітної плати працівників галузі освіти, нівелюються функції заробітної плати, спотворюється один з основних принципів організації оплати праці – рівна оплата за рівну працю, припускається дискримінація щодо заробітних плат працівників інших, неререформованих галузей бюджетного сектору [1].

Традиційно до функцій оплати праці відносять наступні:

- 1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили;
- 2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства;
- 3) регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури;
- 4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва;
- 5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, тобто форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого [2].

Проте, на жаль, в галузі освіти в умовах сьогодення вона виконує зовсім інші функції:

- а) збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- б) забезпечення соціальних гарантій;
- в) збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем;
- г) перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- д) поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- е) посилення мобільності робочої сили.

Система оплати праці в галузі освіти має ряд недоліків, які необхідно усунути, оскільки ігнорування проблем у найбільш важливій для суспільства сфері, може призвести до доволі негативних наслідків, які буде дуже важко врегулювати. Нагальними проблемами оплати праці освітян, на нашу думку, можна вважати:

- 1) виплату заробітку на неналежному рівні окремим категоріям працівників освіти, що не відповідає реальному прожитковому мінімуму;
- 2) відсутність в деяких випадках нормування праці, що є причиною невідповідності між витратами праці та винагородою за неї;
- 3) відсутність чіткості визначення стратегії формування оплати праці в галузі освіти;
- 4) невідповідність заробітної плати освітян всім притаманним їй функціям (відтворювальній, соціальній, мотиваційній тощо);
- 5) відсутність зв'язку між оплатою праці і результатами роботи та професійними характеристиками працівників освіти [3].

Такі фактори в сучасному суспільстві призвели до відповідних соціально-економічних наслідків, а саме: незадоволеність умовами праці освітян; падіння мотивації їх праці; зниження якості життя працівників освіти.

Виправити ситуацію можна через:

- передбачення щороку видатків на освіту в Державному бюджеті України в розмірі не менше 7% ВВП;
- збільшення обсягів освітньої субвенції, які необхідні для оплати праці педагогів шкіл з дотриманням норм законодавства;
- встановлення розміру посадового окладу педагогічного працівника найнижчої кваліфікаційної категорії в розмірі трьох прожиткових мінімумів;
- дотримання міжпосадових співвідношень науково-педагогічних працівників;
- встановлення Порядку реалізації норм статті 61 Закону «Про освіту» та його Прикінцевих положень.

Уряд начебто й почув освітян. Так, Законом України «Про Державний бюджет України на 2021 рік» передбачено фінансування галузі освіти в сумі 173,8 млрд. грн., що на 34 млрд. грн. більше, ніж у 2020 році. Проте, у зв'язку з відсутністю неінфляційних джерел фінансування на реалізацію постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки» у 2021 році, Уряд доручив Міністерству освіти і науки разом з Мінекономіки, Мінфіном і Мін'юстом підготувати та подати в установленому порядку до Кабінету Міністрів України проект рішення щодо зупинення до 31 грудня 2021 року дії зазначеної постанови (протокол № 79 засідання Кабінету Міністрів України від 14.09.2020).

Тож, нажаль, проблеми оплати освітян лишилися невирішеними ще на один рік.

Список використаних джерел

1. Близнюк В., Яценко Л. Оплата праці в бюджетному секторі України: проблеми та протиріччя. *Вісник Пенсійного фонду України. 2019. № 6. С.21-26.*
2. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2018. Випуск 3/4 (23/24). С.185-189.*
3. Інформація щодо оплати праці працівників галузі освіти у 2021 році. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/informaciya-shodo-oplati-praci-pracivnikiv-galuzi-osviti-u-2021-roci>
4. Кічук Н. В. Освіта у сучасному світі (порівняльний контекст): Навч. посіб. Ізмаїл: Ізмаїл. держ. пед. ін-т, 2001. 88 с.

Самойлова Н. Г., здобувачка вищої освіти

1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201

Науковий керівник – **Забаштанський М. М.**, д.е.н., професор

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПОТРЕБА ІНВЕСТУВАННЯ В ПЕРСОНАЛ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Пандемія COVID-19 та загальний карантин не тільки змінили багато планів, але й радикально трансформували підходи до управління підприємствами. Критично важливими активами і ресурсами в цій ситуації став саме персонал, який відіграє вирішальну роль у функціонуванні підприємства. Про те, вітчизняні підприємства не дуже активно вкладають кошти у розвиток персоналу, а ті, які вкладають, часто стикаються з проблемою неефективності таких інвестицій.