



УДК 657.336.5

**ОЦІНКА ВПЛИВУ ВИДАТКІВ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ НА ЗРОСТАННЯ ТА  
ЗБЕРЕЖЕННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ  
ЗАКЛАДІВ**

*Труфен А.О., к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту Чернівецький торговельно-  
економічний інститут КНТЕУ*

*Досліджено сучасний стан організації видатків на оплату праці в вищих навчальних закладах, науково-організаційні підходи спрямовані на посилення стимулювання науково-педагогічних працівників з метою підвищення якості та змісту виконання ними робіт та реальної оцінки внеску кожного працівника в загальний результат діяльності ВНЗ.*

*Вищі навчальні заклади, інтелектуальний капітал, система матеріальних стимулів, науково-педагогічний персонал.*

Особливість розвинених країн світу проявляється у високому рівні науки, освіти, культури та охорони здоров'я. Зростання попиту на висококваліфіковані кадри в Україні можна пояснити посиленням євроінтеграційних та глобалізаційних процесів. Україна завжди була здатна забезпечити своїм громадянам освіту, яка відповідала стандартам і нормам найбільш ефективних і якісних освітніх систем. Проте якщо на початку 90-х рр. наша країна за індексом людського розвитку посідала 45 місце, то вже у 2005-2006 рр. вона спустилась на 31 позицію і зайняла лише 76-е місце серед 162 країн [1]. Переміщення за 15 років на 31 позицію нижче за попередню свідчить про серйозні проблеми в системі вищої освіти і, зокрема, в оплаті праці працівників вищої школи, що є основним джерелом компенсації їх фізичних та інтелектуальних ресурсів.

В економіці знань цінність підприємства та індивідууму прямо пов'язані з їх знаннями та інтелектуальним капіталом. Рівень науки і освіти завжди був і залишається залежним від творчості наукового і освітянського персоналу, який потребує матеріального заохочення з метою відновлення його інтелектуального потенціалу. Одним із головних завдань при розв'язанні цієї проблеми є вдосконалення системи оплати праці.

Проблеми організації і методології обліку видатків на оплату праці в установах освіти досліджувалися багатьма вченими економістами. Значну увагу їм приділяли в своїх працях П.Й.Атамас, Г.Л.Вознюк, Р.Т.Джога, В.П.Дудко, В.П.Завгородній, І.С.Каленюк, В.Т.Лемішовський, Г.Л.Партич, Ж.Рішар, В.М.Рутайзер, С.В.Свірко, В.В.Сопко, Н.І.Сушко і інші.

Незважаючи на вже досягнуті результати, ряд її аспектів потребує подальшого дослідження, зокрема, недостатньо розробленою залишається система обліку видатків різних категорій працівників залежно від внеску в загальний результат та оцінка впливу видатків на оплату праці на зростання та збереження інтелектуального капіталу ВНЗ. Існуюча система оплати праці не достатньо спонукає науково-педагогічних працівників до ефективної діяльності, що повинна відповідати процесам, що розвиваються в умовах глобальної економіки.

Бюджетне фінансування сфери вищої освіти є жорстко фіксоване окладами в Єдиній тарифній сітці, породжує умови для недостатньої вимогливості викладача до себе і якості своєї роботи, паралізує творчість і нівелює величезне значення праці науково-педагогічного персоналу(НПП) [2].

Проблема організації стимулювання праці персоналу, зайнятого формуванням освітнього, професійного, наукового і духовного потенціалу суспільства є особливо актуальною. Проте існуючі проблеми не були вирішені, навпаки їх стало значно більше. У зв'язку з цим необхідна розробка максимально прозорої і зрозумілої системи, яка б дозволила задовольнити інтереси працівників ВНЗ, суспільства і держави одночасно. Ця система повинна, у першу чергу, сприяти правильному розподілу і використанню зароблених коштів, зростанню їх інтелектуальних здібностей, розвитку ВНЗ та забезпечити соціальний захист працівників ВНЗ.

## СЕКЦІЯ 2

### «Удосконалення процесів менеджменту, обліку та аудиту на підприємствах: світовий та вітчизняний досвід»



В основу нарахування величини заробітної плати працівників навчальних закладів покладено посадові оклади, ставки і розцінки. Проте вони не враховують всієї складності роботи працівників даних установ і, зокрема, це стосується науковців, витрачені зусилля яких достовірно виміряти практично неможливо, оскільки для виміру їх інтелекту та внеску в результати діяльності ВНЗ та країни в цілому необхідні зовсім інші вимірники, ніж для працівників фізичної праці.

Оскільки зусилля наукових працівників (розум і інтелект) неможливо виміряти за допомогою традиційних підходів і вони проявляються лише з часом, для оцінки виміру інтелектуальних зусиль використовуються класифікація не фінансових показників для оцінки досягнення стратегічних цілей ВНЗ. Крім того, інтелектуальний внесок в повній мірі можна виміряти лише з часом, тобто його основні результати проявляються не зразу, а значно пізніше. Праця науковця, яка є центральною ланкою в процесі освіти - є високоінтелектуальна праця, яку жодним чином не можна порівнювати з фізичною працею. Очевидно, слід розробити та запропонувати до використання адекватну систему компенсації високоінтелектуальної праці, яка б і враховувала ці особливості.

Оскільки робочу силу (здатність людини до праці) можна розглядати як сукупність фізичних, інтелектуальних та організаторських здібностей, набутих знань і досвіду працівника, які використовуються у процесі виробництва матеріальних благ і надання послуг, урахуємо особливості працівників ВНЗ. Більшість поглядів науковців сучасного періоду схиляються до того, що провідну роль у суспільному прогресі відіграють знання та інтелектуальні компоненти [3]. Тому вирішити цю проблему можна лише на основі теорії людського капіталу, а в основу її потрібно покласти наступне: робоча сила, як специфічний товар, має споживчу вартість, очевидно від характеру виконуваних функцій залежить величина заробітної плати; різна робоча сила має різну споживчу вартість, то вона повинна оцінюватись по-різному; величина заробітної плати науково-педагогічних працівників повинна залежати від природних якостей людини і здібностей, набутих упродовж життя; заробітна плата повинна залежати від якості та складності роботи; розумова праця вимагає особливих здібностей і знань, отже, величина заробітної плати цієї категорії працівників повинна компенсувати не лише фізичні, але й інтелектуальні зусилля, використані науково-педагогічними працівниками.

Науково-педагогічний персонал у ВНЗ є ключовим ресурсом, що впливає на збереження інтелектуального капіталу вищого навчального закладу, що в подальшому впливає на конкурентоспроможність ВНЗ, а отже, на його майбутнє.

Саме завдяки наявному у ВНЗ професорсько-викладацькому персоналу сфера вищої освіти вважається фактором стратегічного значення і пріоритетного розвитку суспільства й держави України. Це пов'язано перш за все з тим, що вища освіта і наука значною мірою сприяє відновленню інтелектуальних і продуктивних сил суспільства, розвитку духовної культури кожного народу, є передумовою майбутніх успіхів і посилення й ствердження авторитету України як суверенної, демократичної, правової і соціально справедливої держави.

Дослідження поняття “людський капітал” дозволили узагальнити різні підходи до його тлумачення [4], та сформулювати висновок, що людський капітал – це сукупність професійних знань, досвіду, навичок тощо, які людина використовує у процесі своєї діяльності. А оскільки цей капітал є унікальним і характерним для особливої групи працівників – НПП ВНЗ, очевидно, що його наявність надає конкурентні переваги, а саме: зростає рейтинг навчального закладу – автоматично зростає попит на види послуг, які він надає; зростають доходи від діяльності – зростає преміальна складова заробітної плати і попит на роботу в такому закладі також зростає. У цей час відбувається концентрація висококваліфікованих кадрів у такому ВНЗ, а отже, позитивно впливає на зростання його інтелектуального капіталу.



**Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції  
професорсько-викладацького складу, науковців, аспірантів і студентів  
«Роль інститутів освіти та науки у формуванні інноваційної культури суспільства»**

---

З іншого боку виплати, які здійснюються НПП, спрямовані на компенсацію його фізіологічних та інтелектуальних здібностей, на підвищення кваліфікації, підтримки здоров'я на належному рівні і знову ж таки з метою виконання його функціональних обов'язків, а відсутність належного рівня виплат не дозволить працівникам виконувати свою роботу відповідно до контрактних зобов'язань. Очевидно, що виплати по оплаті праці НПП безпосередньо впливають на збереження та зростання інтелектуального капіталу вищого навчального закладу. Крім того, наявність у ВНЗ достатньої кількості висококваліфікованих фахівців забезпечать провадження його діяльності відповідно до ліцензійних угод, а отже, забезпечать конкурентоздатність ВНЗ.

Н.М. Головай в своїх наукових дослідженнях запропонувала нові підходи щодо обліку витрат на інтелектуальний капітал, які відповідають сучасним концепціям менеджменту. Вона розробила та запропонувала до використання інтегровану систему показників для аналізу інтелектуального капіталу на основі використання комплексного підходу, що покращує якість аналітичної роботи на підприємствах і забезпечує значно вищий рівень їх розвитку. Інтелектуальний капітал сприяє зростанню вартості підприємства, впливає на розвиток підприємства у довгостроковій перспективі, позитивно впливає на результати діяльності підприємства [5].

Подібну точку зору в своїх роботах висловили й інші автори, а саме, що виплати працівникам окремих ВНЗ впливають також на збереження інтелектуального капіталу на макроекономічному рівні. Так, Д. Мельничук, проаналізувавши ознаки і причини незбалансованості освітньої структури населення як проекції професійно-кваліфікаційних диспропорцій у складі людського капіталу України, сформулював власну точку зору щодо шляхів її оптимізації в контексті збереження та примноження людського капіталу України. Зокрема, він наголошує на тому, що оптимізація освітньої структури населення має передбачати реалізацію системи заходів, які відображатимуть пріоритети як тактичного, так і стратегічного характеру [6].

Ураховуючи, що категорія «інтелектуальний капітал» є багатогранною за своєю структурою, для неї характерна індивідуальна компетентність, яка включає: вміння, освіту, досвід, цінності, соціальні навички, включаючи творчі здібності, лідерські якості, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командну роботу, орієнтацію на високі кінцеві результати, підприємницькі та управлінські навички тощо, які визначають спроможність людей діяти в різних ситуаціях, очевидна необхідність специфічних методик для розрахунку видатків на оплату праці.

З метою ефективного управління ВНЗ менеджери таких установ повинні особливу увагу концентрувати на використанні людського (інтелектуального капіталу), а також на його подальшому розвитку, оскільки саме цей вид капіталу здатний гарантувати зв'язок навчального закладу з його майбутнім та забезпечити конкурентоздатність на міжнародних і вітчизняних ринках освітніх послуг. Крім того, саме інтелектуальній складовій характерна особливість генерування нового капіталу, оскільки цей вид капіталу не підлягає копіюванню, а тому не дублюється конкурентами. Це характеризує його виняткову унікальність і неповторність.

У ході проведеного дослідження ми довели, що виплати працівникам НПП безпосередньо впливають на збереження та примноження інтелектуального капіталу вищого навчального закладу, а це в подальшому впливає на конкурентоспроможність ВНЗ, а отже, на фінансову стабільність навчального закладу у майбутньому. Реалізація якісного оновлення людського капіталу держави стане передумовою відродження національної економіки України.

Такий підхід дозволить забезпечити відповідність освітньої структури населення переліку актуальних вимог, що об'єктивно притаманні сучасному етапові суспільного розвитку, зокрема: відповідності структури економіки країни; відповідності стратегічним соціально-економічним планам державотворення; урахуванню фактору старіння населення; сприянню не тільки економічному, а й соціальному та політичному добробуту країни, забезпеченню оптимальної комунікації та створенню можливості продуктивної соціально-трудоваї взаємодії між усіма соціальними групами.

## СЕКЦІЯ 2

### «Удосконалення процесів менеджменту, обліку та аудиту на підприємствах: світовий та вітчизняний досвід»



Саме знання та здібності людини створюють конкурентні переваги на ринку праці. Тому з метою досягнення світового рівня інтелектуалізації для України вкрай важливо зберегти і модернізувати національний інтелектуальний потенціал, розвиток якого значною мірою залежить від поглибленої системної взаємодії освіти, науки й інновацій, адже він значно поступається розвиненим країнам світу.

#### Список літератури:

1. Human Development Report 2007-2008-Web source - Available: [http://hdr.undp.org/en/media/HDR\\_2007-2008\\_EN\\_Complete/pdf/](http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2007-2008_EN_Complete.pdf/).
2. Кривицька Н.Ю. Концепція управління вищим закладом освіти як інноваційним центром / Н.Ю.Кривицька // Економіка, менеджмент, бізнес: зб. наук. пр. / [ред. кол. Кривуца В.Г., Беркман Л.Н., Дудченко М.А., Коба В.Г. та ін.] – Київ: ДУІКТ, 2010. №2. С.152-157.
3. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д.Белл. – [пер. с англ.п под ред. д-ра экон. наук В.Л.Иноземцева. – 2004. – 288с.
4. Королюк Наталя Михайлівна. Облік і контроль у системі управління людським капіталом підприємства: методика і організація: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.04 / Н.М. Королюк; ДАСОА Держкомстату України. – К., 2010. - 19 с.
5. Головай Н.М. Інтелектуальний капітал: сутність, структура та інформаційне забезпечення / Н.М. Головай // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2006. – № 2. – С.61-66
6. Мельничук Д. Освітня структура населення: шляхи оптимізації в контексті збереження розвитку людського капіталу України / Д.Мельничук // Україна: Аспекти праці, 2009. – №8. – С. 21-26.

### ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РАСХОДОВ НА ОПЛАТУ ТРУДА НА РОСТ И СОХРАНЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

А.О.Труфенк.э.н., доц. кафедры учета и аудита  
Черновицкий торгово-экономический институт

*Исследовано современное состояние организации расходов на оплату труда в высших учебных заведениях, научно-организационные подходы направленные на усиление стимулирования научно-педагогических работников с целью повышения качества и содержания выполнения ими работ и реальной оценки вклада каждого работника.*

*Высшие учебные заведения, интеллектуальный капитал, система материального стимулирования, научно-педагогический персонал.*

### ASSESSMENT OF THE IMPACT OF WAGES ON THE GROWTH AND PRESERVATION OF INTELLECTUAL CAPITAL OF HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

*A.O. Trufen*

*PhD, assistant professor of accounting and auditing  
Chernivtsi Trade and Economic Institute*

*Modern state of wages at higher educational establishments has been explored. Scientific and organizational approaches aimed at strengthening of scientific staff stimulation with the aim to improve the quality and content of their work and real assessment of their contribution of each scientific worker to the general result of higher educational establishment activity.*

*Higher educational establishment, intellectual capital, the system of material incentives, scientific staff.*