

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.

Практика показує, що найбільш конкурентоспроможними в умовах пандемії COVID-19 є ті підприємства та організації, які постійно здійснюють інвестиції в розвиток персоналу. На порядку денному керівників компаній почали домінувати питання, пов'язані з новими технологіями та цифровою трансформацією, однак потреби персоналу розглядаються окремо від технологічного прогресу або навіть як такі, що безпосередньо йому суперечать. Ця криза допомагає керівникам побачити, що може статися, якщо вони не інвестуватимуть в персонал та не перетворять свої компанії на справжні соціальні підприємства.

Кір'янов А. В. основними видами інвестицій в персонал підприємства вважав інвестиції в спеціальну підготовку, фізичний стан і емоційну поведінку працівників. Він пропонував їх розширення з цільовою орієнтацією на формування у працівника почуття лояльності до організації (відданість організації, готовність принести в жертву інтересам фірми своєї особистості) [2].

На думку К. Макконнелла і С. Брю, інвестиції у персонал повинні включати освіту – загальну і спеціальну, формальну і неформальну підготовку на робочому місці, витрати на охорону здоров'я, профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов, витрати на мобільність – міграція з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [3].

Савченко В. А. під інвестиціями у розвиток персоналу організації розуміє витрати, спрямовані на професійне навчання, виробничу адаптацію персоналу, його атестацію, професійне просування та планування трудової кар'єри, а також формування резерву тощо [4].

Отже, інвестиції в персонал - це вкладення в ріст і розвиток персоналу. Це можливість зайвий раз показати зацікавленість в співробітниках. Задоволений позицією і навичками фахівець не створить кадрових проблем. Крім того, це можливість підготувати власного ефективного професіонала, а не здійснювати його залучення зі сторони.

Інвестиції в персонал не обмежуються підвищенням кваліфікації, хоча це і вважається одним з пріоритетних напрямків інвестування. Їх ділять на наступні види:

- інвестиції підвищення кваліфікації співробітників. Це курси перепідготовки, семінари та майстер-класи, метою проведення яких є підвищення професіоналізму та продуктивності співробітника, формування належної мотивації;

- захист здоров'я. Сюди включаються витрати на забезпечення комфортних умов праці, профілактики захворювань та медичне обслуговування. Хворий співробітник знижує продуктивність компанії, тому превентивні заходи, які допомагають попереджувати можливі хвороби відіграють дуже важливу роль у функціонуванні підприємства;

- організація дозвілля. Командна робота посилює зацікавленість співробітників у продуктивній роботі компанії. Культурні заходи підвищують корпоративний дух співробітників, роблять їх згуртованими.

- витрати на мобільність. Деякі компанії знімають офіси далеко від транспортних вузлів, проте вони беруть на себе турботу про перевезення співробітників, а менеджерам вищої ланки виділяють персональні автомобілі.

Окремо слід розглядати способи інвестицій в персонал, не пов'язані з грошима. Це може бути гнучкий графік, відповідний співробітникам, відсутність внутрішньої бюрократії і навіть похвала. Сукупність даних заходів посилює корпоративний дух співробітника, формує його зацікавленість у роботі саме в даній компанії.

В сучасних умовах можна виділити ряд проблем, які стримують вкладення інвестицій в персонал: незацікавленість роботодавців інвестувати у персонал у зв'язку із нечітким баченням ефективності цих інвестицій; невпевненість роботодавця щодо лояльності працівників, які проходять навчання, оскільки працівники, які підвищили кваліфікацію,

можуть перейти до іншої організації, що призведе до втрати коштів; відсутність єдиної методики оцінки ефективності інвестицій в персонал; складність визначення витрат, які необхідно віднести до інвестицій в персонал; тривалий період окупності інвестицій в персонал.

З огляду на фінансову неспроможність роботодавців масово вкладати інвестиції у персонал, доцільно визначити пріоритети щодо інвестування різних категорій персоналу. Необхідно обов'язково окреслити конкретні цілі інвестування в персонал, вибрати програму підвищення кваліфікації, визначити критерії оцінювання ефективності такого інвестування виходячи з потреб організації, а також після навчання здійснити оцінювання економічної ефективності працівників, в яких інвестувалися кошти [5].

Пандемія COVID-19 створила нагальну потребу в забезпеченні добробуту, а також фізичної, психічної й фінансової безпеки працівників. Через пандемію та віддалений режим роботи тривалість робочого дня збільшилась, що призвело до виснаження й емоційного вигорання працівників. Підприємствам в умовах пандемії COVID-19 необхідно розглянути можливі інструменти заохочення працівників та розширення можливостей для їхнього професійного розвитку й адаптації, зважаючи не лише на їхні навички чи рівень кваліфікації. Наразі не варто відмовлятися від рішень, спрямованих на розвиток співробітників – навпаки, необхідно посилювати зусилля для формування персоналу, здатного адаптуватися в умовах постійних змін.

За результатами досліджень Human Capital Advisory Services компанії Делойт в Україні, переважна більшість (70%) українських респондентів вважають, що перекваліфікація персоналу є важливою для їхнього успіху в найближчому майбутньому, проте лише 16% лідерів бізнесу у світі та 4% в Україні планують значно збільшити інвестиції у постійне відновлення робочої сили і навчання своїх працівників [1].

Крім того, пандемія змусила організації переглянути політику оплати праці, адже деякі низькооплачувані професії виявились нагальними й затребуваними в умовах кризи. Провідні компанії впроваджують різні заходи з перегляду оплати праці: деякі організації підвищили мінімальну заробітну працівникам, які виконують важливу роботу, інші скоротили компенсаційні виплати керівникам, намагаючись завдяки цьому зберегти робочі місця. Отже, COVID-19 показав, що інвестування в розвиток персоналу, виплата компанією компенсації працівникам свідчить про культуру й цінності компанії та може слугувати показником її ринкової вартості.

Список використаних джерел

1. Бойченко Олена. Кто такой хороший работодатель-2020: топ-9 HR-тендов в эпоху пандемии [Електронний ресурс]. Ліга. Бізнес. URL: <https://biz.liga.net/hr/all/opinion/kto-takoy-horoshiy-rabotodatel-2020-top-9-hr-tendov-v-epohu-pandemii>.
2. Кір'янов А. В. Види інвестицій в людський капітал та їх ефективність. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>.
3. McConnell C. Economics: Principles, Problems, and Policies. [19th edition]. N. Y : McGraw-Hill/Irwin, 2011. 896 p.
4. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посіб. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.
5. Тверська Я. М. Інвестиції в персонал як чинник підвищення ефективності діяльності організації. *Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України*: зб. матеріалів VI Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених. 2020 р. Харків. нац. автомобільно-дорожн. ун-т. Харків: ХНАДУ, 2020. С.170-172. URL: <https://fmab.khadi.kharkov.ua/kafedri/upravlinnja-ta-administruvannja>.