

нормативної бази в дорожньому будівництві; застосовувати новітні розробки та сучасну техніку при виконанні дорожніх робіт; запровадити нові механізми контролю за якістю дорожніх робіт та підтримки якісного техніко-експлуатаційного стану протягом життєвого циклу автодороги. Такий комплексний підхід до вирішення проблем дорожнього господарства дозволить оновити основні фонди підприємств дорожньо-будівельного комплексу і, відповідно, підвищить їх конкурентоспроможність як на українському ринку, так і за кордоном. Національна транспортна стратегія України на період до 2030 року передбачає вирішення частини з цих проблем, але цей процес знаходиться на початковому етапі та є підґрунтям для подальших досліджень.

#### Використана література

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 травня 2018 р. № 430-р « Про схвалення Національної транспортної стратегії України на період до 2030 року». / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-%D1%80>
2. Національна транспортна стратегія України на період до 2030 року. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/430-2018-%D1%80#n13>
3. Володимир Омелян представив Національну транспортну стратегію до 2030 року «DriveUkraine 2030». / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mtu.gov.ua/news/29923.html>
4. Рогатинський, Р.М., Ковальчик О.А. Особливості економічних відносин в галузі дорожнього господарства України / Матеріали V міжнародної науково-методичної конференції форуму молодих економістів-кібернетиків «Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід» (вересень 2015 р., м. Вінниця).
5. Рогатинський, Р.М., Ковальчик О.А. Чинники впливу на ефективність функціонування підприємств дорожньо-будівельного комплексу України / Матеріали IX Міжнародної науково-методичної інтернет-конференції форуму молодих економістів-кібернетиків «Моделювання економіки: проблеми, тенденції, досвід» (30 жовтня 2018 р., м. Львів).
6. Сервіс для визначення кодів видів економічної діяльності на офіційному сайті Державної служби статистики України. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/42/KVED10\\_42.html](http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/42/KVED10_42.html)
7. Офіційний сайт Державної служби статистики України. / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Литвиненко, О.Г. Оцінка конкурентоспроможності підприємства: кваліметричний підхід [Текст] / О.Г. Литвиненко // Бюлетень міжнародного Нобелівського економічного форуму. – 2011. – № 1 (4). – С. 235 – 240.
9. Должанський, І.З. Конкурентоспроможність підприємства: навчальний посібник [Текст] / І.З. Должанський, Т.О. Загорна. – Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 384 с.

Отримано 11.10.2018

УДК 331.103.3

**Костянтин ЗЕЛЕНСЬКИЙ; Людмила СТЕЛЬМАЩУК**

**Гусятинський коледж Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, Гусятин, Україна**

### **НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКА В СИСТЕМІ ОСВІТИ**

***Резюме.** Проведено аналіз різновидів нормативів методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників та критеріїв їх оцінювання. Запропоновано для підвищення конкурентоспроможності навчального закладу та конкурентоспроможності педагогічних і*

науково-педагогічних працівників: а) розробити і впровадити серед усіх закладів вищої освіти єдині (універсальні) критерії та нормативи оцінювання методичної, наукової й організаційно-виховної роботи; б) запропонувати єдині підходи при встановленні нормативів для конкретних видів робіт та їх об'єктивного оцінювання (розмежувати оцінювання різних видів робіт у межах існуючих загальноприйнятих видів робіт; деталізувати й конкретизувати види робіт за однаковими критеріями оцінювання; пропонувати перелік обов'язкових та вибіркового видів робіт і заходів); в) у межах одного навчального закладу для однакових видів робіт, але для різних напрямів підготовки пропонувати різні й об'єктивні норми оцінювання; г) перевиконання об'ємів планового навантаження за видами методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вважати як додатково виконану роботу, яка сприяє підвищенню конкурентоспроможності навчального закладу, потребує окремих підходів до нормування та адекватного фінансового оцінювання.

**Ключові слова:** заклад вищої освіти, методична робота, наукова робота, організаційно-виховна робота, конкурентоспроможність, рейтинг.

**Kostiantyn ZELENSKYI; Liudmyla STELMASHCHUK**

**Husiatyn College of Ternopil Ivan Puluj National Technical University,  
Husiatyn, Ukraine**

### **LABOR RATIONING AS A FACTOR IN INCREASING THE COMPETITIVENESS OF AN EMPLOYEE IN THE EDUCATION SYSTEM**

**Summary.** In this article the analysis of the varieties of standards of methodological, scientific and organizational-educational work of pedagogical and scientific pedagogical employees and their evaluation criteria is provided. In order to increase the competitiveness of the educational establishment and the competitiveness of pedagogical and scientific pedagogical employees, it is offered to: a) to develop and introduce the unified (universal) criteria and norms of methodological, scientific, organizational and educational work evaluation; b) to propose unified approaches in setting standards for specific types of work and their objective assessment (to differentiate assessment of various types of work within existing common types of work, to detail and specify types of work according to the evaluation criteria, to propose a list of obligatory and selective types of works and activities); c) within the same educational institution for the same types of work, but for different training directions, to propose different and objective standards of assessment; d) the overloading of volumes of planned work by types of methodological, scientific and organizational-educational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers is considered as additional work, which contributes to increasing the competitiveness of an educational institution, requires separate approaches to standardization and adequate financial evaluation.

**Key words:** higher educational institution, methodological work, scientific work, organizational and educational work, competitiveness, rating.

**Постановка проблеми.** Організація діяльності підприємства включає в себе один із важливих етапів – нормування праці всіх його працівників [1].

Залежно від виду діяльності підприємства, структури підпорядкування, форми власності, нормування праці працівників можуть здійснювати: безпосередньо саме підприємство; вища організація; комбіноване поєднання норм і вимог вищої організації та власних вимог підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У системі освіти діє комбінований підхід до нормування праці педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти (ЗВО). За основу всіма ЗВО приймаються норми часу для планування й обліку навчальної роботи, затверджені Наказом МОН України від 07.08.2002 № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» [2].

Міністерство соціальної політики України у своєму Листі від 23.10.2012 р. № 413/13/116-12 «Щодо робочого часу педагогічних працівників» зазначає, що «робочий час, який витрачається викладачем на виконання інших видів педагогічної діяльності: класне керівництво, завідування навчальними кабінетами, підготовку до занять і т. ін.» (тобто «виконання всіх видів навчально-методичної роботи відповідно до посади і організаційних обов'язків») жодними документами не встановлено» [3]. «Отже, на даний час загальна тривалість скороченого робочого часу педагогічних працівників залишається невизначеною, що зумовило розподіл педагогічного навантаження між ними здійснювати керівником навчального закладу» [3].

Стаття 56 Закону «Про вищу освіту» [4] унормовує розподіл обов'язків щодо нормування «часу навчальної роботи у ЗВО» за «центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки», а нормування «часу методичної, наукової, організаційної роботи визначаються закладом вищої освіти» (на власний розсуд і урахуванням специфіки закладу та різновидів його основної діяльності).

Оплата праці науково-педагогічного (педагогічного) працівника здійснюється лише відповідно до виконаного об'єму навчального навантаження за навчальний рік. Оцінювання виконання (перевиконання) працівником об'ємів робіт з методичної, наукової, організаційної роботи за рік здійснюють самі ЗВО [5-10]. Відповідно, ЗВО встановлюють власні нормативи, критерії оцінювання й фінансового стимулювання працівників за виконання показників методичної, наукової, організаційної діяльності [11].

Різні значення нормативів, критеріїв оцінювання у різних ЗВО за одні й ті ж види методичної, наукової, організаційної роботи не виступають для працівників стимулюючим фактором до підвищення продуктивності та результатів праці, якості виконання робіт, прояву ініціативи. Відповідно, недостатньо ефективно стимулюється внутрішня конкурентоспроможність працівників у ЗВО. Це, в свою чергу, негативно відображається і на конкурентоспроможності самого ЗВО.

**Метою статті** є проведення аналізу різновидів нормативів, видів діяльності працівників та критеріїв їх оцінювання на прикладі закладів вищої освіти з точки зору стимулювання та підвищення, конкурентоспроможності як самого працівника так і навчального закладу.

**Виклад основних результатів.** Нормування праці працівників, як вид організаційної діяльності, підприємства застосовують вже за наявності більше одного працюючого. При цьому запроваджені нормативи, як правило, порівнюються із нормативами, що діють на вже існуючих підприємствах з подібними типами виробництва (видами діяльності), з нормативами бюджетних установ.

На початкових стадіях роботи приватного підприємства власники, як правило, формують нижчі вимоги та нормативи праці для новоприйнятих працівників у порівнянні з вимогами (нормативами) фірм-конкурентів. З перебігом часу нормативи та вимоги до критеріїв оцінювання праці працівників таких приватних підприємств зростають, переглядаються і перезатверджуються з певною періодичністю.

Подібним технологічним чином нормується праця і працівників бюджетних установ та підприємств. Затверджені раніше вищими організаціями (міністерствами) норми праці, практично щорічно доповнюються додатковими видами діяльності та вимогами до працівників. Як правило, ці зміни нормативів продиктовані вимогами часу та впровадженням технологічних новацій. Проте часто-густо нормативи та вимоги праці зростають у межах тих самих рівнів оплати (посадових окладів) бюджетних працівників. Деколи (раз на один – три роки) уряд віднаходить можливість підвищити посадові оклади працівникам бюджетних установ.

Водночас риторичним постає питання адекватності і вчасності розміру підвищення посадових окладів працівників до розміру підвищених норм та вимог, до критеріїв оцінювання результатів праці працівників.

Нормування праці працівників є важливим і необхідним етапом діяльності будь-якого підприємства з точки зору:

1) правильності (адекватності) оцінювання конкретних результатів праці працівника відповідно до встановлених у державі мінімальних розмірів оплати праці за одну відпрацьовану годину (мінімальної заробітної плати);

2) порівняння результатів праці двох і більше працівників, що виконують однакову роботу на підприємстві;

3) правильності градування норм і вимог праці працівників, які виконують різні види робіт на підприємстві (в тому числі за вимогами відповідальності, результатами виробничих чи фінансових об'ємів);

4) вироблення критеріїв стимулювання підвищених результатів праці працівників, у тому числі соціально справедливих, фінансово обґрунтованих, зрозумілих для всіх працівників;

5) стимулювання підвищення рівня внутрішньої конкурентоспроможності між працівниками підприємства з метою системного підвищення їх продуктивності й результатів праці, внаслідок чого підприємство може підвищувати вимоги і переглянути існуючі норми праці в бік збільшення.

Проведемо аналіз положень деяких ЗВО [5 – 10] щодо планування та обліку основних видів робіт науково-педагогічних працівників. У частині нормування часу для планування й обліку навчальної роботи дані положення відповідають нормативам, які розроблені центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки – міністерством [2].

Критерії оцінювання та нормативи деяких подібних видів методичної, наукової й організаційно-виховної роботи науково-педагогічних працівників (із положень ЗВО [5-10]) зведено у таблицю 1.

У табл. 1 прийнято загальні скорочення: Пд – підручник; Пс – посібник; М – монографія; 1ДА – один друкований аркуш; 1ЛР – одна лабораторна робота.

З табл. 1 бачимо, наскільки різними приймають різні ЗВО критерії оцінювання та нормативи за подібними видами робіт. Проаналізуємо деякі з них.

**1. Підготовка підручника (Пд), посібника (Пс), монографії (М) як виду науково-методичної роботи.** Всі ЗВО оцінюють однаковим критерієм – у годинах за 1ДА (табл. 1).

З таким критерієм, у цілому, можна погодитися. Проте може викликати сумнів правильність встановлення нормативу, що підтверджують різноманіття їх показників між різними ЗВО, а також у межах одного ЗВО за видами документів (Пд, Пс, М), з наступних міркувань.

Усі документи (Пд, Пс, М) мають спільну й однакову характеристику – виконуються у друкованому вигляді й складаються із друкованих сторінок, які об'єднуються у ДА.

Відмінними у даних документах можуть бути: оформлення, якість друку, вид обкладинки, тираж, що є результатом фінансових затрат на виготовлення. Також відмінними є затрати часу на підготовку таких документів, а також об'єм нової інформації у них. Підручники та посібники складаються з інформації багатьох

літературних джерел різних авторів, об'єднаних і опрацьованих автором – виконавцем Пд чи Пс. Монографія, як правило, містить більший відсоток нової й наукової інформації, на збирання якої авторам доводиться затратити більше часу. Це – з одного боку. З іншого, монографія також об'єднує інформацію, хай і наукову, але із попередньо опублікованих матеріалів (статей) тих самих авторів. Тобто, і на М, наче, затрачається подібний час, що і на підручник чи посібник.

Крім того, при підготовці М проявляється і третій аспект. Він полягає у тому, що за статті, які включаються авторами у М, ці ж автори раніше уже обліковували години, як за окремий вид наукової роботи. Тому на підготовку М, виходить, треба затратити менше часу, ніж на підготовку Пд і Пс.

Під вищенаведені міркування щодо підготовки Пд, Пс і М (табл. 1) підпадають нормативи Вінницького національного аграрного університету (ВНАУ) [5], Київського національного університету будівництва і архітектури (КНУБА) [6], Сумського національного аграрного університету СНАУ [10]. Решта ЗВО, ймовірно, застосовували інші підходи при встановленні своїх нормативів.

Таблиця 1

Нормативи методичної, наукової, організаційної, виховної роботи ЗВО

Показники норма- тиву		Джерело (з літератури)							
		[5], ВНАУ	[6], КНУБА	[7], НАОМА	[8], НАУ	[9], НУХТ	[10], СНАУ		
Види робіт		2	3	4	5	6	7		
1		2	3	4	5	6	7		
Підготовка підручника (Пд), посібника (Пс), монографії (М), (год/1ДА)		Пд –150; Пс, М – 100	Пд, М – 100; Пс – 80	Пд, Пс – 100; М – 150	М – 80; Пд, Пс – 50	Пд, Пс –80; М – 100	М – 50; Пд, Пс – 200 год кожному автору		
Розроблення нових лабораторних робіт (год/1ЛР)		50	40	50	50	50	20		
Підготовка комп'ютерного програмного забезпечення навчальної дисципліни		Мульти медійна презентація – 50 год/рік	80 год/ програма	До 50 год	80 год	Мульти-медійна презентація – 0,25 год/ 1 слайд	30 год/ 1 змістовий модуль		
Підго-товка та захист дисер-тації	Доктора наук	Захист 500 год	500 год/ семестр (4 роки)	200 год/ 1ДА	Одно-разово або на період до 3-х років	900 год	500 год (2 роки)	Одно-разово або на період до 3-х років	600 год
	Доктора філософії	Захист 300 год	400 год/ семестр (3 роки)	150 год/ 1ДА		450 год	300 год (4 роки)		360 год

Закінчення таблиці 1

1		2		3	4	5	6	7
Публікація статті у науковому виданні, що індексується у міжнародних наукометричних базах SCOPUS та має імпакт фактор	>1	За с т а т т ю	> 5 – 300 год; > 1 – 250 год	За статтю – 100 год	100 год/ 1ДА	200 год/ 1ДА	За статтю – 150 год	За статтю – 200 год
	<1	т ю	150 год			150 год / 1ДА	За статтю – 100 год	За статтю – 100 год
	не індексується	100 год/ 1ДА		За статтю – 50 год	50 год/ 1ДА	100 год/1ДА	70 год	75 год
Наставник академічної групи студентів, (год/рік)		I курс – 100; II, III – 50; IV-VI – 25		50	100	I курс – 150; II – 125; III, IV – 100; V, VI – 50	До 80	72

На нашу думку, даний вид роботи доцільно було б розділити на два види робіт.

Перший вид – підготовку відповідних обсягів (об'ємів) Пд, Пс, М із тим же критерієм оцінювання – у год/1ДА. Нормативи за видами документів можуть відрізнятися, проте повинні встановлюватися за однаковою методикою для всіх ЗВО (для різних спеціальностей нормативи також можуть відрізнятися).

Другим видом роботи доцільно вважати видання Пд, Пс, М з оцінюванням фінансових затрат та участь автора (або ЗВО, спонсорів) в етапі видавництва. Для зручності оцінювання і додавання до нормативу першого виду роботи його можна привести до критерію оцінювання у год/1ДА. Як здійснити таке приведення, розглянемо на прикладі наступного виду організаційної роботи.

**2. Вид організаційно-методичної роботи – «Розробку нових лабораторних робіт»** (табл. 1). усі ЗВО також оцінюють однаковим критерієм – у годинах за одну лабораторну роботу (год/1ЛР). Правильність оцінювання даного виду робіт таким критерієм (з відповідним нормуванням у межах одного ЗВО) можна поставити під сумнів із наступних міркувань.

По-перше, навіть у межах однієї навчальної дисципліни (не кажучи про відмінності вимог до ЛР між різними дисциплінами) розроблення двох різних ЛР вимагатиме різних затрат часу. Тому однаковий норматив часу не стимулює якісне виконання роботи, а також бажання у працівника продовжувати впроваджувати нові ЛР.

По-друге. Розділимо на етапи даний вид роботи: проектування ЛР; придбання складових (застосування наявних) матеріалів; виготовлення лабораторного стенда, установки та його сертифікація; документаційне оформлення ЛР (методичні вказівки, інструкції). Кожен із етапів передбачає свої критерії оцінювання.

Етап проектування ЛР доцільно оцінювати у годинах. Об'єми (норми) годин повинні враховувати складність об'єкта (ЛР) проектування.

Етап документаційного оформлення ЛР може оцінюватися як вид методичного забезпечення, критерієм – у год/1ДА.

Етапи придбання складових матеріалів і виготовлення лабораторного стенда потребують фінансових витрат. Якщо такі витрати забезпечуються за рахунок ЗВО, то оцінювати працю науково-педагогічного працівника як організатора нової ЛР можна у годинах як деякий відсоток від деякої величини нормативу  $A_{ЛР}$  (розглянуто далі). Якщо

ж працівник сам організовує фінансове забезпечення нової ЛР, як це часто-густо відбувається на практиці (за рахунок власних джерел або із залученням спонсорів), то оцінювання його праці повинно здійснюватися на рівні 100% нормативу  $A_{ЛР}$ .

Критерієм оцінювання нормативу  $A_{ЛР}$  можна прийняти грошову одиницю – гривню і нормувати еквівалентно до вартості лабораторного стенда –  $S_{ЛР}$  із урахуванням деякого коефіцієнта відповідності  $k_v$  ( $A_{ЛР} = k_v \cdot S_{ЛР}$ ). Якщо ж вартість стенда  $S_{ЛР}$  розділити на середню вартість однієї навчальної години науково-педагогічного працівника –  $S_{год}$ , то отримаємо критерій оцінювання нормативу  $A_{ЛР}$  у годинах ( $A_{ЛР} = k_v \cdot S_{ЛР} / S_{год}$ ). Таке оцінювання нормативу  $A_{ЛР}$  дозволяє його додавати до нормативу годин першого етапу (проектування ЛР).

Якщо ЗВО матиме можливість компенсувати науково-педагогічному працівникові всі фінансові витрати, пов'язані з виготовленням лабораторного стенда, то норматив  $A_{ЛР}$  все одно слід обліковувати за працівником, оскільки ним були здійснені витрати часу на виконання даного виду роботи (в цей час працівник не мав змоги здійснювати інші обліковані види робіт).

*При нормуванні даного виду роботи (розробка нової ЛР), з точки зору стимулювання працівників до якісного її виконання, доцільно наперед (на початку року) узгодити і затвердити за кожною із навчальних дисциплін як види нових ЛР, так і об'єми виконуваних робіт, і умови фінансування впровадження ЛР, і нормативи часу, і умови стимулювання працівників.*

**3.** До виду організаційно-методичної роботи – **«Підготовка комп'ютерного програмного забезпечення навчальної дисципліни»** (табл. 1) ЗВО підійшли з різним розумінням суті виконуваних робіт. Це відповідним чином і відобразилося у різновидах критеріїв оцінювання та нормування.

Деякі ЗВО (ВНАУ [5] та Національний університет харчових технологій (НУХТ) [9]) тлумачать даний вид роботи як підготовку мультимедійних презентацій навчальних дисциплін (табл. 1). Причому для такого випадку норматив НУХТ [9] – «0,25 год/1 слайд» є більш конкретним, доцільним і прийнятним, на нашу думку, ніж норматив ВНАУ [5] – «50 год/рік», який є узагальненим і недостатньо стимулюючим.

Нормативи КНУБА [6] – «80 год/програма» та Національного авіаційного університету (НАУ) [8] – «80 год» (табл. 1) також можна віднести до числа узагальнених і недостатньо стимулюючих.

Норматив Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури (НАОМА) [7] – «до 50 год» (табл. 1) дозволяє викладачеві та перевіряючому (завідувачу кафедри) на власний розсуд оцінювати еквівалентність виконаної роботи певному об'єму годин. Такий підхід допускає можливість різного оцінювання подібного об'єму робіт викладачами різних кафедр у межах одного ЗВО.

Норматив СНАУ [10] – «30 год/1 змістовий модуль» (табл. 1) можна вважати найбільш прийнятним для оцінювання результатів даного виду робіт.

*Ще більш точною, прийнятною і стимулюючою (а також і універсальною), на нашу думку, можливе оцінювання даного виду робіт критерієм у годинах на одну друковану сторінку (або на 1 ДА), оскільки програми описуються операторами і можуть бути еквівалентно оформлені у друкованому вигляді на аркуші паперу.*

**4.** Вид організаційно-наукової роботи – **«Підготовка та захист дисертації»** (табл. 1) ЗВО [5 – 10] також по-різному нормують, констатують та пропонують критерії оцінювання. З кожним із запропонованих ЗВО критеріїв, умовно, можна погодитись або ж віднайти аргументи для їх заперечення.

Університет ВНАУ [5] (табл. 1) пропонує лише норматив стосовно захисту дисертації (треба додумувати, що в рік захисту). Етап підготовки дисертації ВНАУ [5] не нормує. Можливо ВНАУ (це теж слід додумувати) вважає, що етапи наукових

досліджень (експериментальних, теоретичних) здобувач оформляє у вигляді лабораторних установок та наукових статей, які обліковуються протягом попередніх років роботи над дисертацією.

На противагу ВНАУ [5], академія НАОМА [7] (табл. 1) пропонує здійснювати оцінювання дисертацій подібним критерієм до підготовки підручників, посібників та монографій – у «год/1ДА» (табл. 1). З таким критерієм оцінювання, теоретично, можна погодитись, оскільки дисертаційні дослідження оформляються у друкованому вигляді. Якщо ж, на додачу, до запропонованого нормативу здобувачеві окремо обліковуються публікації за темою дисертаційних досліджень у попередні роки (таке можна припустити), то, НАОМА додатково стимулює своїх працівників до здійснення даного виду робіт. Поряд з тим, риторичним залишається питання: чи запропоновані НАОМА числові значення даного нормативу адекватно оцінюють затрати часу здобувачів на проведення експериментальних досліджень, виготовлення відповідного обладнання (за технічними науковими спеціальностями) і як вони співвідносяться до затрат часу на дослідження за гуманітарними науковими спеціальностями?

Стимулюючими до підготовки дисертацій також можна вважати критерії оцінювання, запропоновані КНУБА [6] (табл. 1) – у «год/на семестр» протягом 3-х – 4-х років.

Решта ЗВО (НАУ [8], НУХТ [9], СНАУ [10], (табл. 1) пропонують нижчі числові значення показників за своїми критеріями у порівнянні із КНУБА [6] (табл. 1). Можна припустити, що дані ЗВО для стимулювання наукової роботи своїх працівників додатково обліковують публікації у попередні роки.

Поряд з тим, усі ЗВО, крім ВНАУ [5], допускають обліковування годин з даного виду робіт, можливо, і без обов'язкового захисту дисертації.

*Даний вид роботи, на нашу думку, доцільно розділити на два види: – «підготовку» та окремо «захист» дисертації. Саме «захисту» дисертації можна додати більший норматив годин, щоб стимулювати досягнення здобувача до завершального етапу свого наукового дослідження.*

**5. Вид наукової роботи – «Публікація статті...»** (табл. 1). Усі ЗВО градуюють публікування статей за видом наукового видання. Пропонуються різні числові значення об'ємів годин за двома критеріями оцінювання: «за статтю» або за «1ДА».

Справедливішим, на нашу думку, є оцінювання даного виду роботи у «год/1ДА». Стосовно ж конкретних числових значень, обраних кожним із ЗВО, можна зробити висновок, що вони носять більше стимулюючий характер, ніж оцінювання статті за реальним об'ємом виконання. Та ж стаття, у співавторстві зі студентом у ВНАУ [5] оцінюється удвічі меншим об'ємом годин (50 год/1ДА), ніж без такого співавторства (100 год/1ДА) [5]. Виглядає дискримінаційно. Аналогічно, з різними об'ємами годин (ВНАУ [5], табл. 1), за ту ж статтю (від 100 год до 300 год) залежно від величини індексу імпактфактора.

*Доцільно даний вид роботи розділити на два види. В першому – оцінювати об'єм статті, прийнятним є критерій – у «год/1ДА». У другому – роботи оцінювати вид наукового видання. Критерієм оцінювання такої роботи можуть бути фінансові витрати авторів на таку публікацію, які приведені до об'єму годин, за аналогією оцінювання впровадження лабораторних робіт (п. 2 даної статті).*

**6. Вид організаційно-виховної роботи – «Наставник академічної групи студентів»** (табл. 1). Усі ЗВО [5-10] оцінюють однаковим критерієм – у годинах на рік. З таким критерієм можна погодитися.

Деякі ЗВО (ВНАУ [5], НАУ [8]) пропонують спадаючу дискретність нормативів (від більшого до менших значень годин) за курсами студентів. Це виглядає більш логічно, ніж фіксовані числові значення, що пропонують ЗВО (КНУБА [6], НАОМА [7],



СНАУ [10], табл. 1). Проте такі нормативи недостатньо стимулюють конкурентоспроможну діяльність між наставниками груп у межах одного ЗВО.

Найбільш стимулюючий вигляд має критерій, що пропонує НУХТ [9] (табл. 1), – «до 80 год». Відповідно, в цьому ЗВО кожен наставник може обліковувати години за фактично проведені (виконані та документально підтверджені) заходи із групою студентів.

*Отже, в даному виді робіт доцільно додатково довести до відома наставників груп весь список робіт і заходів, які ЗВО хотів би пропонувати групам студентів. На кожен захід, відповідно, вказати об'єм обліковуваних годин. Добре було б, щоб такий список був розширеним і включав в себе як обов'язкові заходи, так і список для вибору наставником чи групою студентів. У кінці року, за результатами обліковуваних годин, можна скласти рейтинг наставників груп і преміювати кращих виконавців.*

В табл. 1 наведено лише частину основних видів методичної, наукової й організаційно-виховної робіт, які є подібними для багатьох ЗВО. Дану таблицю можна доповнити ще більшою кількістю подібних видів робіт. Для всіх них ЗВО встановлюють свої критерії оцінювання та нормативи, які часто-густо суттєво відрізняються між собою, а деколи і суперечать одні одним.

Також ЗВО доповнюють основний перелік видів робіт своїм переліком робіт, які характеризують професійну спрямованість та специфіку даного ЗВО і не повторюються у решті ЗВО.

Неоднозначними можуть бути й однаково встановлені в одному ЗВО нормативи для кардинально відмінних між собою профілів (напрямів) підготовки, таких, як технічні, економічні, технологічні, гуманітарні, комп'ютерні тощо.

Усі неузгодженості при нормуванні методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО можуть бути причиною:

- необ'єктивного (суб'єктивного) порівняльного оцінювання результатів роботи працівників в межах одного ЗВО. Це, в свою чергу, може призвести до:
  - перевантаження одних і недовантаження інших працівників;
  - неадекватного формування конкурентоспроможного середовища серед працівників;
  - перекосів при преміюванні за результатами роботи;
  - втрати ініціативи і зацікавленості в роботі;
  - зниження продуктивності праці;
  - погіршення психологічного клімату в колективі;
  - необ'єктивного оцінювання конкурентоспроможності працівників різних ЗВО (особливо у спорідненій сфері роботи) у загальному ринку праці;
  - необ'єктивного оцінювання рейтингових показників ЗВО;
  - зниження конкурентоспроможності ЗВО.

**Висновки.** Проведено аналіз різновидів нормативів методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників та критеріїв їх оцінювання з точки зору стимулювання та підвищення конкурентоспроможності як самого працівника, так і закладу вищої освіти.

Запропоновано для підвищення конкурентоспроможності навчального закладу та конкурентоспроможності педагогічних і науково-педагогічних працівників:

- а) розробити і впровадити серед усіх закладів вищої освіти єдині (універсальні) критерії та нормативи оцінювання методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників подібно до норм часу для планування й обліку навчальної роботи;

б) запропонувати єдині підходи при встановленні нормативів для конкретних видів робіт та їх об'єктивного оцінювання з урахуванням аргументів, викладених у даній статті (розмежувати оцінювання різних видів робіт у межах існуючих загальноприйнятих видів робіт; деталізувати і конкретизувати види робіт за однаковими критеріями оцінювання; пропонувати перелік обов'язкових та вибіркових видів робіт і заходів);

в) у межах одного навчального закладу для однакових видів робіт, але для різних напрямів підготовки, пропонувати різні й об'єктивні норми оцінювання;

г) перевиконання об'ємів планового навантаження за видами методичної, наукової й організаційно-виховної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вважати як додатково виконану роботу, яка сприяє підвищенню конкурентоспроможності навчального закладу, потребує окремих підходів до нормування та адекватного фінансового оцінювання.

**Conclusions.** The analysis of varieties of standards of methodical, scientific and organizational work of pedagogical and scientific-pedagogical workers and criteria of their evaluation in terms of stimulation and increase of competitiveness of the worker and institution of higher education is carried out.

It is proposed to increase the competitiveness of the educational institution and the competitiveness of pedagogical and scientific and pedagogical workers:

a) to develop and implement among all institutions of higher education the unit (universal) criteria and norms in order to evaluate the methodological, scientific and organizational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers, similar to the time standards for planning and accounting of educational work;

b) to propose unified approaches in establishing standards for specific types of work and their objective evaluation, taking into account the arguments mentioned in this article (to delineate the evaluation of different types of work within existing common types of work, to detail and specify the types of work according to the same criteria of evaluation, to propose a list of obligatory and selective types of works and events);

c) to propose different and objective evaluation norms within the same educational institution for the same types of work, but for different directions of training.

d) the overloading of planned load volumes by types of methodological, scientific and educational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers is considered as additional work, which contributes to increasing the competitiveness of an educational institution, requires separate approaches to normalization and adequate financial evaluation.

#### Використана література

1. Багрова, І.В. Нормування праці : підручник [Текст] / І.В. Багрова. – К.: ЦНЛ, 2003. – 212 с.
2. Наказ МОН України від 07.08.2002 № 450 «Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>
3. Лист Міністерства соціальної політики України від 23.10.2012 р. № 413/13/116-12 «Щодо робочого часу педагогічних працівників» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vobu.com.ua/ukr/news/view/17634>
4. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст. 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
5. Положення про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників у Вінницькому національному аграрному університеті; затверджено 26.08.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/>
6. Положення про планування та щорічне оцінювання роботи науково-педагогічних працівників КНУБА; затверджено наказом ректора №224 від 30.05.2017 р.: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.knuba.edu.ua/ukr/wpcontent/uploads/2016/10/>
7. Тимчасове положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Національної академії образотворчого мистецтва і архітектури. Розглянуто та схвалено на засіданні

- вченою ради НАОМА. Київ: НАОМА, 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna\\_nformatsya/polozhennya/pro\\_planuvannya\\_ta\\_oblk\\_roboti\\_naukovo-pedagogichnikh\\_pratsvnikiv/](http://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna_nformatsya/polozhennya/pro_planuvannya_ta_oblk_roboti_naukovo-pedagogichnikh_pratsvnikiv/)
8. Методичні рекомендації щодо планування методичної, наукової та організаційної роботи науково-педагогічних працівників Національного авіаційного університету (друга половина робочого дня) / Додаток до наказу від 07.09.2017 р. №414/од [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nau.edu.ua/site/variables/news/2017/9/>
  9. Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників Національного університету харчових технологій / Додаток 1 до наказу НУХТ від 06.06.2017 р. №77. Київ: [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://nuft.edu.ua/page/560d3d94697f6/files/>
  10. Положення про планування та облік навчального навантаження науково-педагогічних працівників у Сумському національному аграрному університеті. Ухвалено на засіданні вченої ради Сумського НАУ від 27.08.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4712](http://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4712)
  11. Зеленський, К.В. Рейтингова оцінка професійної діяльності викладачів [Текст] / К.В. Зеленський, М.М. Квасна, Т.А. Зеленьська // Нові технології навчання, наук.-метод. зб. / Кол. авт. – К.: НМЦ ВО, 2006. Випуск 42. – С. 64. – 70.

## References

1. Baghrova I.V. (2003) Normuvannya praci. Kyiv: CNL.
2. Ministerstvo osvity Ukrainy. (07.08.2002) Pro zatverdzhennja norm chasu dlja planuvannja i obliku navchalnoji roboty ta perelikiv osnovnykh vydiv metodychnoji, naukovoji j orghanizacijnoji roboty pedagoghichnykh i naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv vyshhykh navchalnykh zakladiv [On approval of time standards for the planning and accounting of educational work and lists of major types of methodological, scientific and organizational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers of higher educational institutions]. Retrieved from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02>
3. Ministerstvo socialjnoji polityky Ukrainy (23.10.2012) Shhodo robochogho chasu pedagoghichnykh pracivnykiv [Regarding working time of teaching staff]. Retrieved from <http://www.vobu.com.ua/ukr/news/view/17634>
4. Verkhovna Rada Ukrainy (2014) Pro vyshhu osvitu: Zakon Ukrainy [About higher education: Law of Ukraine]. Retrieved from <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
5. Polozhennja pro planuvannja ta oblik navantazhennja naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv u Vinnycjkomu nacionaljnomu aghrarnomu universyteti // Sajt Vinnycjkogho nacionaljnogho aghrarnogho universytetu [The official website of Vinnytsia National Agrarian University] (2016). Retrieved from <http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/>
6. Polozhennja pro planuvannja ta shhorichne ocinjuvannja roboty naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv KNUBA // Sajt Kyjivskogho nacionaljnogho universytetu budivnyctva ta arkhitektury [The official website of Kyiv National University of Construction and Architecture] (2017) Retrieved from [http://www.knuba.edu.ua/ukr/wp-content/uploads/\\_2016/10/](http://www.knuba.edu.ua/ukr/wp-content/uploads/_2016/10/)
7. Tymchasove polozhennja pro planuvannja ta oblik roboty naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv Nacionaljnoji akademiji obrazotvorchogho mystectva i arkhitektury // Sajt Nacionaljnoji akademiji obrazotvorchogho mystectva ta arkhitektury [The official website of the National Academy of Fine Arts and Architecture] (2015) Retrieved from [http://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna\\_nformatsya/polozhennya/pro\\_planuvannya\\_ta\\_oblk\\_roboti\\_naukovo-pedagogichnikh\\_pratsvnikiv/](http://naoma.edu.ua/ua/academy/publchna_nformatsya/polozhennya/pro_planuvannya_ta_oblk_roboti_naukovo-pedagogichnikh_pratsvnikiv/)
8. Metodychni rekomendaciji shhodo planuvannja metodychnoji, naukovoji ta orghanizacijnoji roboty naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv Nacionaljnogho aviacijnogho universytetu (drugha polovyna robochogho dnja) // Sajt Nacionaljnogho aviacijnogho universytetu [The official website of the National Aviation University] (2017) Retrieved from <http://nau.edu.ua/site/variables/news/2017/9/>
9. Polozhennja pro planuvannja ta oblik roboty naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv Nacionaljnogho universytetu kharchovykh tekhnologhij // Sajt Nacionaljnogho universytetu kharchovykh tekhnologhij [The official website of the National University of Food Nechnologies] (2017) Retrieved from <http://nuft.edu.ua/page/560d3d94697f6/files/>
10. Polozhennja pro planuvannja ta oblik navchaljnogho navantazhennja naukovo-pedagoghichnykh pracivnykiv u Sumsjkomu nacionaljnomu aghrarnomu universyteti // Sajt Sumsjkoho nacionaljnogho aghrarnogho universytetu [The official website of Sumy National Agrarian University] (2015) Retrieved from [http://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4712](http://www.sau.sumy.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4712)
11. Zelenskyy, K.V., Kvasna, M.M. & Zelenska T.A. (2006). Rejtyngova ocinka profesijnoji dijalnosti vykladachiv [Rating assessment of teachers' professional activity]. *Novi tekhnologhiji navchannja*, (42), 64 – 70.

Отримано 25.11.2018