

Н. Burdel'na, E. Tolyshev

POSSIBILITIES OF DEVELOPMENT OF THERMAL POWER IN THE SOUTH OF UKRAINE WITH USING ALTERNATIVE TYPES OF FUEL

In the article explored the possibility of thermal energy production in the south of Ukraine based on the use of agricultural production. Was defined the scope of possible production of alternative (renewable) fuel and saving natural gas as expensive imported components in the thermal energy, consumed by the region.

Key words: thermal energy, alternative fuel, agricultural production, natural gas.

© Г. Бурдельна, Е. Толішев
Надійшла до редакції 16.08.2011

УДК 331.23:338.45:66

ВИКОРИСТАННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

ІРИНА ГАНЗА,

аспірант Запорізького національного університету

У статті досліджені сучасні системи оплати праці та їх використання при врахуванні різних умов, за яких застосування певних систем оплати праці є доцільним та має мотиваційний вплив на діяльність працівників харчової промисловості.

Ключові слова: система оплати праці, форма заробітної плати, норма виробітку, норма праці, тарифна ставка.

Постановка проблеми. Сьогодні існує велика кількість невирішених питань у сфері оплати праці та мотивації працівників до високопродуктивної роботи. Тому вдосконалення систем оплати праці, пошук нових рішень, глибоке вивчення світового досвіду дозволить підвищити зацікавленість працівників та збільшить економічний ефект діяльності підприємства. Проблема використання систем оплати праці в Україні передбачає дослідження форм заробітної плати. За умов ринкової економіки вибір форми оплати праці має базуватися на певних чинниках і диктуватися вимогами економічної доцільності. До того ж чинна на підприємстві система оплати праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розробкою різних аспектів оплати праці в ринковій економіці займаються сучасні вітчизняні дослідники: А. М. Колот, М. І. Мурашко, Я. Д. Плоткін та ін. Значний внесок у теорію та методологію обліку оплати праці зробили також М. Білуха, С. Голов, В. Лінник, П. Хомин, Ф. Бутинець та ін.

Метою статті є аналіз сучасних систем оплати праці та їх використання при різних умовах функціонування сучасного підприємства харчової промисловості.

Виклад основного матеріалу. Важливим елементом механізму мотиваційного управління персоналом є визначення індивідуальної заробітної плати, а отже, і використання систем оплати праці на підприємстві.

Під системою оплати праці слід розуміти діючий

на підприємстві організаційно-економічний механізм взаємозв'язку між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру її оплати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), тарифних умов оплати праці та погодженою між працівником і роботодавцем ціною послуг робочої сили. Система оплати праці, що використовується на підприємствах харчової промисловості, є, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці й тарифною системою, а з іншого, - засобом для досягнення певних кількісних і якісних показників. Цей елемент організації заробітної плати є інтегрованим способом установаження залежності заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів [1, с. 43].

У процесі управління персоналом на основі заробітної плати важливе значення мають темп зростання середньої заробітної плати за одну оплачену годину, який відображає міру оцінки праці працівників різних видів економічної діяльності.

Як показують статистичні дані, темпи зростання середньої заробітної плати по підприємствах промисловості в Україні у 2009 р. мали стрибкоподібний характер, оскільки в січні 2009 р. зарплати зросли порівняно з груднем 2008 р. на 7,5 %, тоді як у лютому, червні, липні, вересні 2009 р. спостерігалось зниження цього показника порівняно з попередніми місяцями на 1 %, 4,5 %, 8,2 % і 4,8 % відповідно. При цьому по підприємствах харчової промисловості спостерігалась аналогічна ситуація, тому що у квітні, червні, липні та вересні 2009 р. спостерігалось зниження темпів середньої заробітної плати на 2,3 %,

4,8 %, 7,6 % і 5,8 % відповідно порівняно з попередніми місяцями. Надалі знову спостерігаємо тенденцію до зростання темпів середньої заробітної плати порівняно з попередніми місяцями. Так, на підприємствах харчової промисловості Запорізької області в січні 2011 р. спостерігалось зниження середньої заробітної плати на 1,9 %, тоді як у лютому спостерігалось вже зростання на 0,7 %.

Залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці, усі системи заробітної плати поділяються на дві великі групи, що називаються формами заробітної плати. У разі використання як міри праці кількості відпрацьованого робочого часу має місце погодинна форма заробітної плати. У тому випадку, коли мірою праці використовується кількість виготовленої продукції, то йдеться про відрядну форму заробітної плати. Отже, форма заробітної плати - це одна з класифікацій систем оплати праці за ознакою, що характеризує міру праці.

За економічної сутності та елементів побудови відрядна й погодинна форми заробітної плати суттєвих відмінностей не мають. Як перша, так і друга базуються на встановленій законодавством тривалості робочого часу та визначеній ринком ціні послуг робочої сили. Виокремлені форми заробітної плати враховують як результат праці, так і необхідний для його отримання робочий час. Разом із тим, існує думка, що погодинна форма передбачає оплату за відпрацьований час без урахування результативності праці, а відрядна форма - оплату за результат без урахування робочого часу.

На практиці таке розуміння сутності форм заробітної плати призводить до того, що за відрядної форми створюються штучні перешкоди своєчасному перегляду норм трудових витрат за підвищення організаціїно-технічного рівня виробництва й об'єктивного зменшення робочого часу на виробництво продукції, а за погодинної форми не досягаються потрібні роботодавцю результати праці. Щоб уникнути вказаних непорозумінь, класичне визначення сутності форм заробітної плати потребує деяких доповнень. За погодинної форми заробітної плати результат праці має приховану форму - форму посадових інструкцій, переліку трудових обов'язків тощо, а робочий час, що є невіддільним від цих обов'язків, - відкрити, явну форму. За відрядної форми заробітної плати результат має безпосередню форму й чіткі кількісні параметри, а робочий час, що необхідний для його досягнення й невіддільний від нього, - опосередковану форму.

Вибір певної форми заробітної плати потребує дотримання умов, за яких її застосування є доцільним. Умовами, що визначають доцільність застосування відрядної форми оплати праці на підприємствах харчової промисловості, є:

- необхідність стимулювання збільшення виробітку продукції та скорочення чисельності працівників за рахунок інтенсифікації їхньої праці;
- реальна можливість застосування технічно обґрунтованих норм;
- існування в працівників реальної можливості збільшувати виробіток понад установлену норму за наявних організаційно-технічних умов виробництва;
- можливість й економічна доцільність розробки норм праці та обліку виробітку працівників, тобто витрати на нормування робіт і їхній облік мають перекриватися економічною ефективністю збільшення виробітку;

- відсутність негативного впливу цієї форми оплати на якість продукції, рівень дотримання технологічних режимів і вимог техніки безпеки, раціональність використання матеріальних ресурсів [2, с. 93].

Якщо цих умов немає, то слід застосовувати погодинну форму оплати праці. За умов планової централізованої економіки на підприємствах харчової промисловості найпоширенішою була відрядна форма. Це пов'язано з тим, що вона виступала важелем адміністративного впливу на працівників для виконання планових завдань за існуючих недоліків в організації виробництва та праці, неритмічної роботи, постійних авралів на виробництві. За умов ринкової економіки вибір форми оплати праці має базуватися на врахуванні названих вище чинників і диктуватися вимогами економічної доцільності.

Ф. Ю. Поклонський та К. В. Зайцева вважають, що найперспективнішою є погодинна форма оплати праці з видачею нормованих завдань, яка, базуючись на обґрунтованих нормах і взірцевій організації праці, має увібрати в себе найкращі регламентовані елементи відрядної форми [3, с. 55].

З огляду на комплексність впливу діючих систем оплати праці на матеріальні мотиви працівників їх можна поділити на прості та складні. У простих системах величину заробітку визначають два показники, один із яких характеризує міру праці. Так, за простої погодинної системи оплати праці величина заробітку працівника залежить від кількості відпрацьованого часу та встановленої тарифної ставки або посадового окладу. За простої відрядної системи заробіток працівника формують такі показники, як кількість виготовленої продукції та діючі відрядні розцінки за одиницю продукції.

У складних системах величина заробітку залежить від трьох і більше показників, із яких, як правило, два є основними, а інші - додатковими. У цих системах кількість додаткових показників, що формують величину заробітку, залежить від кількості "вузьких" місць на виробництві, наявних резервів підвищення виробництва та реальних можливостей працівників впливати на використання цих резервів.

Діючі системи оплати праці на підприємствах харчової промисловості можуть передбачати використання різних варіантів зміни параметрів заробітної плати. Так, застосування відрядної форми оплати праці може передбачати збільшення основного заробітку пропорційно до перевиконання норм виробітку або його збільшення (зменшення) за певною прогресією (регресією) залежно від рівня перевиконання норм. Пропорційним, прогресивним або регресивним може бути й порядок нарахування премії працівникам залежно від рівня виконання умов і показників преміювання [4].

Отже, за характером зміни параметрів заробітної плати залежно від виконання норм праці та інших умов оплати праці діючі системи можна поділити на прямі або пропорційні, прогресивні та регресивні.

Мотиваційний вплив систем оплати праці на підприємствах харчової промисловості може бути спрямований на кожного працівника окремо або на їхню групу (ланку, бригаду, відділ тощо). Залежно від цього діючі системи оплати праці поділяються на індивідуальні та колективні. За першого варіанта необхідно організувати облік міри, результатів праці кожного працівника, який охоплює відповідною системою оплати праці, а за другого - облік міри, результатів колективної праці. Разом із тим, обліку мають підлягати основні параметри трудового вне-

ску окремих працівників із тим, щоб не допустити знеособлення формування колективних результатів праці, відсутності оцінки впливу на них окремих працівників. Це вкрай необхідно з огляду на те, що в складних системах оплати праці одні показники можуть бути результатом особистих зусиль працівників, інші - колективних. Інтереси забезпечення однакової оплати за ту саму працю потребують виокремлення трудового внеску окремих працівників й оцінки їхнього впливу на колективні результати. На практиці цьому має слугувати, зокрема, розрахунок коефіцієнтів трудового внеску або коефіцієнтів трудової участі працівників [5, с. 142-143, 199-204].

Діюча на підприємствах харчової промисловості система оплати праці має сприяти реалізації інтересів як роботодавця, так і працівників. В інтересах першого система оплати праці має спрямовувати зусилля працівників на досягнення тих показників трудової діяльності, на які розраховує роботодавець. До таких показників слід віднести передусім випуск необхідної кількості продукції у визначені строки, забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції на базі підвищення її якості та зниження витрат у розрахунку на одиницю продукції. В інтересах працівника система оплати праці має надавати йому можливість підвищення матеріального достатку залежно від трудового внеску, реалізації наявних здібностей, досягнення якомога повнішої самореалізації як особистості. Залежно від того, наскільки повно діючі системи оплати праці забезпечують одночасну реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, їх можна поділяти на заохочувальні, гарантуючі та примусові [6, с. 64].

Заохочувальними є ті системи оплати праці, організаційно-економічний механізм побудови яких забезпечує одночасне вирішення трьох завдань: 1) спонукає працівників до підвищення трудової активності, збільшення трудового внеску; 2) забезпечує безпосередній зв'язок між трудовим внеском і величиною винагороди за послуги праці; 3) оптимізує досягнення інтересів роботодавців і найманих працівників.

Характерною ознакою гарантуючих систем оплати праці є те, що вони не передбачають безпосередню залежність винагороди за послуги праці від рівня основних зарплатоутворюючих чинників - кількості, якості та результатів праці, а забезпечують нарахування обумовленого заробітку. Причини застосування гарантуючих систем оплати праці різноманітні. Це може бути, на нашу думку, намагання роботодавця зберегти "кадрове ядро" незалежно від результатів поточної діяльності, що має місце за умов реструктуризації підприємства, економічної нестабільності та прихованого безробіття тощо; намагання залучити із зовнішнього ринку праці найбільш кваліфіковану робочу силу в розрахунок на її "віддачу" в перспективі; формування "кадрового ядра" на етапі становлення підприємства; невисока фахова підготовка менеджерів із персоналу, до функціональних обов'язків яких входить формування ефективних систем оплати праці [7, с. 693].

Застосування примусових систем оплати праці на підприємствах харчової промисловості найчастіше обумовлюється жорсткою конкуренцією на ринках збуту, вимогами технологічного процесу, намаганням за будь-яких обставин вистояти в конкурентній боротьбі тощо. Ознаки цих систем різноманітні. До них належать висока інтенсивність праці та напруженість діючих норм трудових витрат, жорстка регламентація організації праці. Але най-

головнішою ознакою є націлювання працівників на досягнення однозначно встановленого, достатньо високого рівня показників, що не припускає відхилень [8, с. 126].

Найпоширеніші різновиди простих і складних систем такі: проста погодинна, пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, погодинно-преміальна, відрядно-преміальна, акордна системи оплати праці. Останні можуть доповнюватися також установленням працівникам доплат і надбавок, одноразових премій і винагород.

За простої погодинної системи заробіток працівника формується відповідно до його тарифної ставки або окладу й фактично відпрацьованого часу.

У разі застосування годинних і денних тарифних ставок величина заробітку працівника, який оплачується погодинно ($Z_{\text{пн}}$), визначається за такою формулою:

$$Z_{\text{пн}} = T_c \times \Phi_f, \quad (1)$$

де T_c - тарифна ставка працівника за одиницю часу (годину, день), грн; Φ_f - фактично відпрацьований працівником час, годин або днів.

У разі застосування місячної тарифної ставки або окладу заробіток працівника визначається за такою формулою:

$$Z_{\text{пн}} = \frac{T_{\text{см}} \cdot D_{\text{фм}}}{D_p}, \quad (2)$$

де $T_{\text{см}}$ - місячна тарифна ставка працівника, грн; $D_{\text{фм}}$ - фактично відпрацьована працівником кількість днів за місяць; D_p - кількість робочих днів у місяці відповідно до графіка роботи підприємства.

Основним напрямом удосконалення побудови тарифної системи оплати праці на підприємствах харчової промисловості слід уважати запровадження єдиної гнучкої тарифної системи, пріоритетне право на розробку якої належить сторонам соціального партнерства на рівні підприємства. Цей варіант охоплює два нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи - запровадження єдиної тарифної сітки (ЄТС) і встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів).

Головна перевага ЄТС - наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулювальної ролі тарифної системи. Суттєвим є запобігання конфронтації працівників, з одного боку, і керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців, - з іншого, щодо диференціації тарифних ставок і посадових окладів, яка досить часто проявляється за відокремленої розробки тарифних умов оплати праці. Важливим є також і спрощення формування єдиної тарифної системи. Єдина гнучка тарифна система має будуватися відповідно до таких положень:

- 1) запровадження єдиного підходу до оцінки складності робіт та диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу на базі ЄТС;
- 2) диференціації тарифних ставок (окладів) у межах кожного розряду за кількома рівнями або з використанням "вилки" ставок (окладів);
- 3) визначення конкретного рівня тарифної ставки (окладу) у межах кожного розряду за результатами комплексного оцінювання працівників;
- 4) можливості як підвищення, так і зниження та-

рифної ставки (окладу) залежно від результатів оцінки у звітному періоді;

5) опрацювання системи показників, які характеризують якість і терміни виконання робіт, ініціативу, новаторство, професійне зростання, самостійність, творчий підхід до виконання робіт тощо для комплексного оцінювання працівників;

6) реалізації диференційованого підходу до різних професійно-кваліфікаційних груп працівників під час розробки показників і критеріїв оцінювання [9, с. 33].

Кожне підприємство створюється й існує для того, щоб, увійшовши до суспільного поділу праці, зайняти свою нішу на ринку товарів, виробляти й продавати певну продукцію для задоволення потреб суспільства, заробляти необхідні кошти для власних потреб учасників виробництва.

Це зобов'язує підприємство, насамперед його власника, добре налагоджувати виробничий процес, організовувати працю так, щоб вона була економічно ефективною, забезпечувала кожному матеріальний добробут, давала моральне задоволення. Організація праці на підприємстві - процес багатогранний і складний, спрямований на оптимальне поєднання інтересів учасників виробництва й створення необхідних умов для ефективного функціонування його засобів.

Принципово важливим питанням організації праці є забезпечення відповідності трудового доходу як індивідів, так й окремих колективів кількості та якості праці, вкладеній ними в загальний результат колективних дій. Така відповідність в економічній літературі трактується як співвідношення між мірою праці та мірою заробітної плати.

За прямої відрядної системи заробіток працівника (Z_v) залежить від відрядної розцінки за одиницю виготовленої продукції (виконаної роботи) і кількості виготовленої продукції. Він визначається за такою формулою:

$$Z_v = P_v \times K, \quad (3)$$

де P_v - відрядна розцінка за одиницю продукції, грн; K - кількість виготовленої продукції в установлених одиницях.

Відрядна розцінка за одиницю продукції (P_v) визначається за такою формулою:

$$P_v = T_p \times H_v, \quad (4)$$

або

$$P_v = T_p \times H_v, \quad (5)$$

де T_p - тарифна ставка, що відповідає розряду виконаної роботи, грн; H_v - норма часу, годин; H_v - норма виробітку в установлених одиницях [10, с. 252].

За відрядно-прогресивної системи оплати праці, починаючи з певного рівня виконання норм виробітку, застосовуються відрядні розцінки за виконану роботу (операції, деталі, вироби тощо) у підвищеному розмірі. Отже, базова розцінка, яка визначена згідно з тарифною ставкою, що відповідає розряду виконаної роботи та діючою нормою часу, диференційовано підвищується залежно від досягнутого рівня виконання норм [11, с. 216].

Складовою цієї системи є вихідний (базовий) рівень виконання норм виробітку, за перевищення якого застосовується прогресивна шкала підвищення відрядних розцінок. Під час роботи за технічно обґрунтованими нормами виробітку як вихідну базу доцільно застосовувати 100-відсоткове виконання

норм, в інших випадках вихідна база має встановлюватися не нижче середнього рівня виконання норм виробітку, досягнутого на конкретному робочому місці або на дільниці, у цеху за останні 3-6 місяців, що передують уведенню відрядно-прогресивної оплати.

Висновки

Використання системи заробітної плати потребує вдосконалення, адже час диктує необхідність такої системи оплати праці, яка б стимулювала та розвивала як працівника, так і підприємство. Результати дослідження свідчать, що системи заробітної плати, залежно від того, який основний показник застосовується для визначення міри праці, поділяються на дві великі групи, що називаються формами заробітної плати, - відрядну та погодинну.

У свою чергу, за умови комплексності впливу діючих систем оплати праці на матеріальні мотиви працівників їх можна поділити на прості та складні.

За характером зміни параметрів заробітної плати залежно від виконання норм праці та інших умов оплати праці діючі системи можна поділити на прямі або пропорційні, прогресивні та регресивні. Варто також відзначити, що мотиваційний вплив систем оплати праці на підприємствах харчової промисловості може бути спрямований на кожного працівника окремо або на їхню групу (ланку, бригаду, відділ тощо), тому системи оплати праці поділяють на індивідуальні та колективні.

Залежно від того, наскільки повно діючі системи оплати праці забезпечують одночасну реалізацію інтересів роботодавців і найманих працівників, їх можна поділяти на заохочувальні, гарантуючі та примусові.

Отже, найпоширенішими різновидами простих і складних систем на підприємствах харчової промисловості є проста погодинна, пряма відрядна, відрядно-прогресивна, відрядно-регресивна, погодинно-преміальна, відрядно-преміальна, акордна системи оплати праці.

ЛІТЕРАТУРА:

- Потриваєва Н. В. Стан та проблеми застосування форм і систем оплати праці в Україні / Н. В. Потриваєва, Г. С. Осипян // Інноваційна економіка. - 2010. - № 7. - С. 43-46
- Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. - К. : Кондор, 2007. - 224 с.
- Поклонський Ф. Ю. Необхідний стиль роботи в новостворених умовах господарювання для реалізації оптимального рівня зайнятості працівників / Ф. Ю. Поклонський, К. В. Зайцева // Менеджер. Вісник Донецьк. держ. ун-ту управління. - 2007. - № 2. - С. 50-58.
- Вольська В. В. Формування механізму управління персоналом як фактор конкурентоспроможності підприємств / В. В. Вольська // Економіка. Управління. Інновації: Електронне наукове фахове видання. - 2010. - № 2 (4).
- Колот А. М. Мотивація персоналу / А. М. Колот. - К. : КНЕУ, 2006. - 340 с.
- Кучер Л. Р. Макроекономічні чинники мотивації праці персоналу торговельних підприємств / Л. Р. Кучер // Торгівля, комерція, підприємництво : [зб. наук. праць]. - Львів, 2009. - Вип. 10. - С. 102-107.
- Черкасов А. В. Інноваційна роль мотивації в системі управління персоналом / А. В. Черкасов // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". - 2008. - № 628. - С. 692-695.
- Сардак О. В. Застосування прайсу компетенцій у системі персонал-маркетингу підприємств / О. В. Сардак // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. - 2010. - № 4. - С. 123-128.
- Кваша О. С. Вплив трудових ресурсів на підвищення

конкурентоспроможності підприємства АПК / О. С. Кваша // Бізнес-навігатор. - Херсон, 2010. - № 2. - С. 31-35.

10. Плоткін Я. Д. Економіка праці / Я. Д. Плоткін, І. Н. Пащенко, І. М. Комарницький. - Львів : Вид-во НУ "ЛП", Ужгород ПАТЕНТ, 2001. - 339 с.

11. Качмарик Я. Д. Соціально-економічна ефективність матеріального стимулювання працівників / Я. Д. Качмарик, Н. В. Петришин // Науковий вісник НЛТУ України. - 2007. - Вип. 17.1. - С. 214-217.

I. Hanza

REMUNERATION SYSTEMS APPLICATION WITHIN FOOD INDUSTRY ENTERPRISES

It's explored in the article the modern remuneration systems and their application with respect to different conditions under which their application is appropriate and has a motivational impact on the food industry employee.

Key words: remuneration system, the form of wages, the rate of output, labor standards, tariff rate.

© I. Hanza

Надійшла до редакції 28.09.2011

УДК 37.018:316.422

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУСПІЛЬСТВА

ОЛЬГА КОМАРОВА,

доктор економічних наук, доцент, професор

Кіровоградського національного технічного університету

У статті визначено цілі, принципи та завдання вдосконалення організаційно-економічного механізму формування освітнього потенціалу суспільства. Обґрунтовано доцільність збереження провідної ролі держави у фінансуванні освітньої галузі на основі довгострокового характеру таких інвестицій. Запропоновано перехід до моделі двосекторного бюджету освітньої галузі. Рекомендовано впровадження персоналізованого, багатоканального та диференційованого фінансування галузі освіти.

Ключові слова: освіта, організаційно-економічний механізм, фінансування, автономія навчальних закладів, нормативне фінансування, моніторинг.

Постановка проблеми. У сучасних умовах відбувається трансформація системи освіти, зумовлена чинниками загальноосвітнього характеру (підвищені вимоги виробництва до кваліфікаційного рівня кадрів, зростання темпів старіння знань, становлення інформаційного суспільства) та перетвореннями в українському суспільстві. При цьому головним завданням держави стає збереження та примноження освітнього потенціалу суспільства через формування гнучкого організаційно-економічного механізму, який передбачає комплекс заходів та інструментів, що, з одного боку, розширюють можливості задоволення освітніх потреб населення, а з іншого боку, стимулюють навчальні заклади до пошуку додаткових джерел фінансування та раціонального використання фінансових ресурсів.

Останніми роками відбувається реформування організаційно-економічного механізму формування освітнього потенціалу суспільства (далі - організаційно-економічний механізм). Проте воно має спонтанний, непослідовний характер і є наслідком не цілеспрямованої державної політики, а обмеженості

бюджетних ресурсів. У зв'язку із цим постала необхідність розробки якісно нових підходів до вдосконалення організаційно-економічного механізму.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню актуальних проблем формування ефективного організаційно-економічного механізму формування освітнього потенціалу суспільства присвячені праці таких науковців, як Є. М. Бойко [2], Б. Л. Вульфсон [3], О. А. Грішнова [4], Б. М. Данилишин [5], І. С. Каленюк [7], М. І. Карлін [8], В. І. Куценко [5], С. В. Львовчкін [9] та ін. Проте у вітчизняній науковій літературі відсутній єдиний, комплексний підхід до вдосконалення чинного організаційно-економічного механізму на підставі впровадження персоналізованого, диференційованого та багатоканального фінансування освітньої галузі.

Метою статті є визначення основних напрямків удосконалення організаційно-економічного механізму формування освітнього потенціалу суспільства на підставі обґрунтування провідної ролі держави як головного інвестора освітньої галузі та доцільності запровадження нормативного, диверсифіко-