

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА ТА
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

На правах рукопису

ПЕЧЕНЮК АННА ВІКТОРІВНА

УДК 331.3:378.12 (043.3)

**УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник
Безтелесна Людмила Іванівна
доктор економічних наук,
професор

Рівне – 2015

ЗМІСТ

	ст.
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ.....	12
1.1. Економічна сутність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.....	12
1.2. Концептуальні засади формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів.....	26
1.3. Форми і види професійного розвитку науково-педагогічних працівників.....	40
Висновки до розділу 1.....	51
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ.....	54
2.1. Тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу в Україні.....	54
2.2. Аналіз ефективності функціонування основних форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів.....	72
2.3. Оцінювання функцій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в Україні.....	85
2.4. Світовий досвід організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах.....	118
Висновки до розділу 2.....	129
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ.....	133
3.1. Розробка ефективної системи мотивації науково-педагогічних	

працівників до професійного розвитку.....	133
3.2. Фінансове забезпечення реалізації вдосконаленої системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів.....	149
3.3. Вдосконалення існуючої системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів.....	158
Висновки до розділу 3.....	169
ВИСНОВКИ.....	172
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	176
ДОДАТКИ.....	201

ВСТУП

Актуальність теми. Прогресу в сучасній економіці України можна досягти шляхом запровадження інноваційної моделі розвитку. Важливим напрямком інтенсифікації інноваційної діяльності є більш ефективне використання кадрового потенціалу вищої школи, зокрема науково-педагогічних працівників (НПП) університетів як основних генераторів нових наукових знань, що втілюються у винаходах, нововведеннях, технологіях, інноваціях. Проблема ефективного використання потенціалу НПП – надзвичайно актуальна для закладів вищої освіти в умовах скорочення кількості населення у віковій групі 17-25 років – потенційних споживачів послуг вищої освіти (на 17,3% впродовж останніх п'яти років), та уповільнення темпів економічного зростання. Відтак, пріоритетним завданням університетів є забезпечення безперервного професійного розвитку НПП з метою досягнення високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та соціально-економічного прогресу країни та її регіонів. Водночас, інноваційна активність університетів – результат успішної реалізації стратегії управління професійним розвитком НПП.

Проблемою професійного розвитку працівників підприємств займалися вітчизняні дослідники, а саме: А.В. Алістаєва, Л.І. Безтелесна, О.А. Грішнова, О.Я. Гугул, В.М. Колпаков, І.Л. Петрова, В.А. Савченко, Г.С. Суков, Ф.І. Хміль, Л.М. Шимановська-Діанич, а також зарубіжні науковці, зокрема М. Армстронг, Д. Джой-Меттьюз, А.П. Єгоршин, Л.В. Кортенко, В.С. Паршина, Й. Шумпетер та інші. Розробка механізмів мотивації професійного розвитку персоналу знайшла своє відображення в працях О.О. Герасименко, Н.П. Кудрявцевої, Н.Б. Кушнір, Н.О. Мазур, А.О. Полиці, І.Б. Швець та інших. Окремим питанням впливу вищої освіти на економічне зростання держави присвячено увагу таких вчених, як: О.Г. Гончаренко, В.Я. Гуменюк, Б.М. Данилишин, І.С. Каленюк, О.В. Куклін, С.Л. Лондар, Н. Манків, Л.В. Нападовська, Л.Г. Парфьонова, І.А. Рощик,

Д. Румер, І.Л. Сазонець, О.М. Сазонець, В.І. Сазик, Р. Солоу, І.Ю. Ходикіна, Л.І. Яковенко та інших.

Проте питання щодо управління професійним розвитком НПП та його фінансового забезпечення у сучасних умовах загострення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг та інтеграції у світове наукове товариство залишаються недостатньо розробленими. Це стосується висвітлення економічної сутності та класифікації видів професійного розвитку, формування ефективної системи управління професійним розвитком НПП для досягнення конкурентоспроможності системи вищої освіти та більшої фінансової автономії університетів, оцінки ефективності використання науково-педагогічного потенціалу та розробки дієвої системи мотивації НПП до безперервного професійного розвитку. Недостатньо повна вирішеність зазначених питань обумовила вибір теми, цільову спрямованість, мету та завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне) за темою «Механізми розвитку соціально-економічної системи в контексті євроінтеграції» (номер державної реєстрації 0112U002525, 2012-2016 рр.), у межах якої автором обґрунтовано сутність управління професійним розвитком НПП та визначено інструменти його реалізації, оцінено управління професійним розвитком НПП на макро- та мікрорівні, та за темою «Вдосконалення економічного механізму використання ресурсного потенціалу суб'єктами господарювання» (номер державної реєстрації 0112U001124, 2012-2015 рр.), де автором удосконалено систему управління професійним розвитком НПП на основі мотивації їх наукової активності.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка нових та удосконалення існуючих теоретично-методичних засад щодо управління професійним розвитком НПП як важливої умови забезпечення високої конкурентоспроможності університетів на ринку освітніх послуг.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань:

- узагальнити наукові підходи до трактування сутності управління професійним розвитком НПП та запропонувати власне визначення поняття;
- систематизувати науково-методичні підходи до побудови системи управління професійним розвитком НПП університетів;
- уточнити класифікацію форм та видів професійного розвитку НПП;
- виявити основні тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу в Україні;
- дослідити сучасний стан професійного розвитку НПП;
- провести оцінку існуючої системи управління професійним розвитком НПП в Україні;
- узагальнити світовий досвід організації професійного розвитку НПП в університетах;
- сформулювати науково-методичні засади до мотивації професійного розвитку НПП на основі оцінки рівня їх наукової активності;
- розробити заходи щодо забезпечення реалізації вдосконаленої системи управління професійним розвитком НПП;
- визначити пріоритетні напрями вдосконалення існуючої системи управління професійним розвитком НПП.

Об'єктом дослідження є професійний розвиток НПП університетів.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та прикладні проблеми управління професійним розвитком НПП університетів.

Методи дослідження. У процесі підготовки дисертації використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналізу, синтезу, індукції та дедукції – при дослідженні економічної сутності та особливостей управління професійним розвитком НПП; узагальнення та конкретизації – з метою розробки рекомендацій з удосконалення управління професійним розвитком НПП; класифікації – для виділення основних форм та видів професійного розвитку, розподілу суб'єктів управління професійним розвитком за ієрархією та кінцевою метою; порівняння – при оцінюванні

рівня забезпеченості закладів вищої освіти НПП, фінансування наукових досліджень в системі вищої освіти, рівня оплати праці НПП в Україні та країнах світу; статистичного та економічного аналізу – з метою визначення динаміки змін у структурі та просторовому розміщенні НПП України, у підготовці НПП вищої кваліфікації, ефективності аспірантури і докторантури; кореляційно-регресійного аналізу – для оцінки впливу рівня соціально-економічного розвитку регіонів України на чисельність НПП; соціологічного анкетування і опитування – з метою визначення мотиваційної спрямованості НПП до професійного розвитку; рангової кореляції – для обробки даних соціологічних досліджень (анкет); експертних оцінок – при встановленні критеріїв оцінки результатів діяльності НПП та оцінки посад адміністративно-управлінських НПП; графічний – для наочного подання матеріалу.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативні акти України з питань вищої освіти та підготовки НПП вищої кваліфікації, аналітичні звіти Організації економічного співробітництва і розвитку, Всесвітнього економічного форуму, ЮНЕСКО, матеріали Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, що стосуються питань професійного розвитку працівників, а також результати власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій з удосконалення управління професійним розвитком НПП університетів.

Наукову новизну дослідження визначають такі основні результати:

вперше:

– запропоновано науковий підхід до забезпечення безперервного професійного розвитку НПП університетів на основі рейтингування результатів їх наукової активності та розподілу за грейдами, що дає змогу персоніфіковано визначати внесок кожного працівника у формування доходів вищого навчального закладу (ВНЗ), а, відтак, використовувати

інструменти матеріального та нематеріального стимулювання і мотивувати НПП університетів до підвищення наукової активності, що в результаті сприятиме збільшенню доходів та конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг;

удосконалено:

– систему управління професійним розвитком НПП університетів, відмінністю якої є врахування рівня наукової активності НПП під час реалізації системи мотивації та стимулювання, планування кар'єри шляхом розробки кар'єрограми, здійснення контролю за досягнутими результатами, процесом та відносинами, які виникають під час професійного розвитку, що надає можливість вдосконалити систему обліку наукової активності НПП через використання управлінського обліку, зокрема електронної картки;

– науково-методичний підхід до оцінювання управління професійним розвитком НПП в університетах, що, на відміну від існуючих, передбачає врахування індивідуальних недоотриманих вигод внаслідок несвоєчасного захисту дисертацій та отримання наукових ступенів, вчених звань;

– механізм фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком НПП за рахунок збільшення доходів ВНЗ від науково-дослідної діяльності, що створює можливості для колективної участі НПП у формуванні преміального фонду для подальшого його розподілу між НПП відповідно до встановленого індивідуального грейду;

– порядок формування резервного фонду для покриття можливої різниці у витратах на заробітну плату НПП з преміального фонду керівництва університету, що, на відміну від існуючих, розроблений на основі адаптованої системи Скенлона та надає можливість зменшити існуючу значну диференціацію в оплаті праці основних НПП та найвищого керівництва університетів України;

набули подальшого розвитку:

– сучасне трактування сутності управління професійним розвитком НПП, що відображено в авторському визначенні, яке, на відміну від

існуючих, враховує цільову спрямованість щодо забезпечення високої конкурентоспроможності НПП на ринку праці, ВНЗ на ринку освітніх послуг та впливає на інноваційний розвиток економіки в цілому;

– методичні підходи до класифікації видів професійного розвитку НПП, особливістю якої є адаптація існуючих класифікаційних ознак професійного розвитку до професійної діяльності НПП та врахування додатково запропонованої класифікаційної ознаки «потреби ринку праці», що уможливорює виокремлення таких його видів: в межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн світу;

– пропозиції щодо адаптації світового досвіду організації професійного розвитку НПП, які, на відміну від існуючих, передбачають створення додаткових можливостей для наукової діяльності, а саме: коригування обсягів навчального навантаження та укладання безстрокових трудових контрактів;

– пріоритетні напрями управління професійним розвитком НПП, які, на відміну від існуючих, базуються на використанні електронного навчання («E-learning») та електронного обліку наукових досягнень НПП (як персональних, так і колективних) у процесі професійного розвитку, що створює можливості для мінімізації витрат НПП на професійний розвиток та забезпечення оперативного впливу на поточну професійну діяльність НПП університетів.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення дисертаційної роботи доведено до рівня конкретних пропозицій, методичних розробок, використання яких підвищить ефективність діяльності університетів України, зокрема за рахунок забезпечення високої конкурентоспроможності як на національному, так і на світовому ринку освітніх послуг.

Окремі результати дослідження в частині планування професійного розвитку НПП впроваджено в роботу Київської обласної ради (довідка

№ 105/120 від 19.02.2014 р.). Підходи до удосконалення системи управління професійним розвитком НПП знайшли практичне застосування в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління (довідка № 03/1-4-09-418 від 09.04.2015 р.). Пропозиції щодо забезпечення безперервного професійного розвитку працівників та обґрунтування впливу кількості НПП на соціально-економічний та інноваційний розвиток регіонів України було використано в роботі Департаменту економічного розвитку і торгівлі Рівненської обласної державної адміністрації під час розробки Програми економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2015 рік (довідка № 01/2-451 від 21.05.2015 р.). Рекомендації щодо удосконалення мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку та механізму фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком НПП було впроваджено в діяльність Національного університету водного господарства та природокористування (довідка № 001-848 від 20.05.2015 р.).

Теоретичні положення та методичні підходи, розроблені в дисертації, використовуються у навчальному процесі Національного університету водного господарства та природокористування при викладанні дисциплін «Тренінг з управління персоналом», «Системи і механізми соціального захисту населення» (довідка № 001-849 від 20.05.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані у дисертації, отримано здобувачем самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використано лише ті ідеї, які отримано автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертаційної роботи апробовано на міжнародних науково-практичних конференціях: «Наука, освіта, суспільство очима молодих» (м. Рівне, 2011 р.), «Сучасні проблеми економіки і менеджменту» (м. Львів, 2011 р.), «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки»

(м. Рівне, 2013-2014 рр.), «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (м. Луцьк, 2015 р.), всеукраїнських конференціях: «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки» (м. Рівне, 2011 р.), «Молодь, освіта, наука, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції» (м. Київ, 2011 р.), «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 2012 р.), а також на регіональній міжвузівській науково-практичній конференції «Проблеми розвитку соціально-економічних систем: підприємництво, глобалізація, економічне зростання» (м. Київ – м. Дубно, 2010 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 17 наукових праць загальним обсягом 5,04 д.а., з яких особисто автору належить 4,83 д.а., у тому числі: 6 статей – у наукових фахових виданнях (2,71 д.а., з них 2,52 д.а. належать особисто автору), в т.ч. 3 – одноосібні; 1 стаття – у виданні, яке включено до міжнародних наукометричних баз даних (0,54 д.а.); 9 тез доповідей – у матеріалах науково-практичних конференцій (1,41 д.а., з них 1,39 д.а. належать особисто автору); 1 стаття – в іншому виданні (0,38 д.а.).

Обсяг та структура дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 224 сторінки друкованого тексту (в тому числі 167 сторінок – основного), що містить 33 таблиці, 58 рисунків, список використаних джерел із 202 найменувань на 25 сторінках та 6 додатків на 24 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ

1.1. Економічна сутність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників

Висока конкурентоспроможність вищого закладу освіти та університетів зокрема невід’ємно пов’язана з НПП, що працюють в ньому, та їх здобутками. Кількість НПП, які мають значні наукові досягнення, що підтверджується здобуттям наукових ступенів і присвоєнням вчених звань, є одним із основних індикаторів при визначенні рейтингу ВНЗ. Саме тому необхідність забезпечення професійного розвитку НПП є одним з найважливіших завдань діяльності університетів.

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» університет – це багатогалузевий або галузевий ВНЗ, що провадить інноваційну освітню діяльність за різними ступенями вищої освіти (у тому числі доктора філософії), проводить фундаментальні та/або прикладні наукові дослідження, є провідним науковим і методичним центром, має розвинуту інфраструктуру навчальних, наукових і науково-виробничих підрозділів, сприяє поширенню наукових знань та провадить культурно-просвітницьку діяльність [119]. В переважній більшості університети є основним осередком виконання наукових досліджень та розробок в системі вищої освіти, забезпечуючи тим самим професійний розвиток НПП.

Розгляд багатьох наукових джерел дає право стверджувати, що така категорія персоналу університетів, як НПП, є недостатньо вивченою. Тому вважаємо за доцільне розкрити її суть.

Згідно з Законом України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у ВНЗ провадять

навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [119].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науково-педагогічний працівник – вчений, який за основним місцем роботи у ВНЗ професійно здійснює педагогічну та наукову або науково-технічну діяльність [129].

НПП є учасниками навчально-виховного процесу у ВНЗ. До посад НПП належать: керівник (ректор, президент, начальник, директор); заступник керівника (проректор, віце-президент, заступник начальника, заступник директора, заступник завідувача), директор (начальник) інституту, декан (начальник) факультету, їх заступники, діяльність яких безпосередньо пов'язана з освітнім або науковим процесом; завідувач (начальник) кафедри; професор; доцент; старший викладач, викладач, асистент, викладач-стажист; директор бібліотеки; науковий працівник бібліотеки; завідувач аспірантури, докторантури [119].

На сьогодні науково-педагогічна діяльність полягає у підготовці висококваліфікованих фахівців, які спроможні задовольнити зростаючі вимоги вітчизняного ринку праці, на основі перенесення в навчальний процес результатів наукової діяльності. На практиці не повинно бути відриву наукової діяльності від педагогічної, викладацька робота має бути своєрідним підсумком діяльності наукової. Тому пріоритетним завданням перед університетами є забезпечення професійного розвитку НПП.

В наукових джерелах трактування поняття «розвиток НПП» не знайшло належного відображення, тому вважаємо за доцільне розкрити зміст категорії «розвиток персоналу», оскільки НПП – це категорія персоналу університету, яка безпосередньо забезпечує освітню та наукову діяльність.

Стосовно самого поняття «розвиток персоналу», то на сьогодні ні в наукових колах, ні серед практиків з управління персоналом не існує єдиної думки щодо тлумачення його сутності.

Згідно з тлумачним словником української мови, розвиток – це процес, внаслідок якого відбувається зміна якості предмета, явища та ін., перехід від одного якісного стану до іншого [17, с.926].

На думку О.А. Грішної та І.В. Когут, розвиток персоналу – системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування трудової кар'єри [26, с.10].

О.С. Заклекта-Берестовенко під розвитком персоналу розуміє цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри [38, с.6].

Деякі автори (І.І. Грибик, Г.Р. Копець) розглядають розвиток персоналу як систему навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. На їх думку, основною метою розвитку персоналу підприємства є формування та максимальне використання кадрового потенціалу для забезпечення здатності працівників ефективно розв'язувати складні завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [24, с.260].

В.М. Колпаков під розвитком персоналу пропонує розглядати процес індивідуального розвитку особистості. На його думку, розвиток людини (персоналу) – це внутрішня діяльність людини, яка спрямована на зміну кількісних та якісних показників, що проявляються в професійній діяльності та відповідають її спадковим програмам (біологічному та соціальному кодам) та умовам зовнішнього середовища [58, с.67].

На думку А.Я. Кібанова, розвиток персоналу – це сукупність заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, управління діловою кар'єрою, просуванням та кадровим резервом [160, с.410].

На думку В.С. Паршиної, розвиток персоналу – це, по-перше, якісні (пов'язані з виникненням нового) зміни працівників, які відбуваються в результаті управлінського впливу та/або за ініціативи самих працівників, з метою забезпечення їх відповідності умовам діяльності та самореалізації; по-друге, процеси та механізми впливу організації на працівників для формування їх додаткових якісних характеристик, які забезпечують розвиток організації; по-третє, вимірюваний якісний стан працівників у визначений момент часу [96, с.14].

Л.М. Шимановська-Діанич під розвитком персоналу пропонує розуміти процес соціалізації, самоствердження та підготовки працівників до виконання нових функцій, заняття нових посад, вирішення нових завдань, що в свою чергу дасть можливість організації мати всі умови для постійного забезпечення гарно підготовленими працівниками відповідно до її цілей і стратегії розвитку [172, с.92].

У працях А.В. Алістаєвої розвиток персоналу запропоновано розглядати, як процес збільшення інтелектуального, творчого, культурного потенціалу та підвищення освітнього рівня працівника на основі вдосконалення його розумових і фізичних здібностей, професійних якостей, талантів, виховання високих моральних якостей тощо, який спрямовано на формування людини як особистості та найвищої цінності підприємства [2, с.7].

В.Я. Брич та О.Я. Гугул розглядають розвиток персоналу як системний процес удосконалення знань, умінь та навичок працівників підприємства, що реалізується через сукупність організаційно-економічних заходів, які передбачають адаптацію, професійне навчання, оцінювання та планування ділової кар'єри персоналу [15, с.14].

В.М. Четверик пропонує розвиток персоналу розглядати як складну систему та безперервний процес покращення якості кадрів шляхом реалізації комплексу освітніх, практичних, соціально-культурних, комунікаційних і мотиваційних заходів, спрямованих на навчання, підвищення кваліфікації, розвиток ділових якостей, соціально-особистісний розвиток, оцінку й адаптацію працівників до виробничих змін, виходячи із місії підприємства [167, с.6].

Д. Джой-Меттьюз вказує, що розвиток людських ресурсів – інтегрований та цілісний підхід до вдосконалення пов'язаних з професійною діяльністю знань, навичок та поведінки працівників відповідно до обраної компанією стратегії [31, с.20].

На думку М. Армстронга, розвиток людських ресурсів в організації передбачає надання можливостей отримання освіти, розвитку та професійного навчання для того, щоб підвищити показники окремих працівників, команди та роботи організації в цілому [4, с.447].

Одним з першочергових завдань підприємства при управлінні розвитком персоналу є створення умов, за яких може бути реалізований прихований потенціал працівників. Цей прихований потенціал – це не лише спроможність набувати та використовувати нові навички та знання, а також нереалізовані ідеї стосовно можливих шляхів вдосконалення роботи підприємства [4, с.449]. Отже, завданням розвитку працівників є спроможність набувати та використовувати нові навички та знання, а також використання нових виробничих ідей, які можуть буди одним із шляхів вдосконалення роботи підприємства.

А.П. Егоршин розглядає поняття розвитку людських ресурсів як комплексний та безперервний процес всебічного розвитку особистості працівників організації з метою підвищення ефективності їх роботи [34, с.166].

Найбільш чітко дає визначення розвитку персоналу А.В. Савченко. На його думку, розвиток персоналу – це системно організований процес

безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [141, с.17].

Узагальнюючи існуючі підходи до трактування суті розвитку персоналу, можна зробити висновок, що в даному випадку мається на увазі професійний розвиток, тобто придбання працівниками нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які вони використовують або будуть використовувати у своїй професійній діяльності. Тому доцільним є розгляд поняття «професійний розвиток».

У Законі України «Про професійний розвиток працівників» професійний розвиток персоналу трактується як процес набуття працівниками фаху та підвищення його рівня шляхом професійного навчання персоналу та атестації [132].

А.В. Савченко пропонує під професійним розвитком персоналу розглядати цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, підвищення конкурентоспроможності персоналу на ринку праці, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей [141, с.18].

На думку В.О. Старцева, професійний розвиток персоналу – це процес планомірної та безперервної зміни якісних характеристик персоналу з метою досягнення рівня, необхідного для вирішення не тільки наявних, але і майбутніх стратегічних завдань організації [152, с.9].

Враховуючи, що НПП є категорією персоналу, яка забезпечує виконання основних функції закладу вищої освіти – освітньої та наукової, та зважаючи на існуючі наукові підходи до трактування сутності професійного розвитку персоналу, пропонуємо під професійним розвитком науково-педагогічних працівників розуміти постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації шляхом здобуття наукових ступенів та вчених звань, а також здійснення фундаментальних і прикладних досліджень, науково-дослідних, дослідно-конструкторських, проектно-конструкторських, технологічних, пошукових та проектно-пошукових робіт, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інших робіт, пов'язаних з доведенням наукових і науково-технічних знань до стадії практичного їх використання.

В роботі пропонуємо професійний розвиток НПП розглядати як результат наукової діяльності, а не педагогічної, оскільки вона чітко регламентується встановленими нормативами (навчальним навантаженням) та винагороджується в розмірі посадового окладу. Тоді, як наукова діяльність НПП є визначальною при забезпеченні кінцевої мети кожного ВНЗ (високої конкурентоспроможності) та є основним джерелом максимізації власного доходу в умовах скорочення навантаження (контингенту студентів).

Як було зазначено вище, висока конкурентоспроможність університетів безпосередньо залежить від якості НПП. Формування потенціалу НПП ВНЗ є також наслідком реалізації успішної стратегії управління професійним розвитком НПП.

Вивчення проблеми управління професійним розвитком НПП припускає уточнення терміну «управління» як базового поняття.

Тлумачний словник української мови дає таке визначення: управляти – спрямовувати діяльність, роботу кого-, чого-небудь; бути на чолі когось, чогось; керувати; спрямовувати хід, перебіг якогось процесу, впливати на розвиток, стан чого-небудь [17, с.1241].

В економічній енциклопедії категорія «управління» визначається, як вплив на процес, об'єкт чи систему для збереження їхньої стійкості або переведення з одного стану в інший відповідно до визначених цілей [35, с. 731].

М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі трактують управління як процес планування, організації, мотивації та контролю, який необхідний для формування та досягнення цілей організації [77, с.22].

Американський вчений П. Друкер вважає управління особливим видом діяльності, „...що перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану і продуктивну групу” [32, с.19].

На думку економістів Г. Кунца та С. О'Доннела, управління є „не чим іншим, як процесом формування та підтримання такого внутрішнього середовища, в якому люди, що працюють разом, спонукаються до високопродуктивної праці для досягнення поставлених цілей” [65, с.8].

Засновник адміністративної школи управління французький вчений Анрі Файоль визначає управління наступним чином: „управляти – означає передбачати, організовувати, розпоряджатися, координувати та контролювати; передбачати, тобто враховувати майбутнє та розробляти програму дій, організовувати, тобто формувати подвійний – матеріальний та соціальний – «організм» підприємства, розпоряджатися, тобто змушувати персонал працювати належним чином, координувати, тобто зв'язувати, об'єднувати, гармонізувати усі дії та зусилля, контролювати, тобто піклуватися про те, щоб усі дії відбувалися відповідно до встановлених правил та отриманих розпоряджень” [161].

Український вчений Ф.І. Хміль управління в узагальненому розумінні трактує як процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, який змінює режим існування системи, в якій вони діють [164, с.15].

У праці Л.М. Малік розглядається наступне визначення поняття «управління»: управління – це процес, спрямований на прийняття рішень стосовно управляючих суб'єктів та об'єктів управління, які можна

розглянути як певну сукупність зовнішнього і внутрішнього впливу на діяльність підприємства з метою стабілізації або зміни його стану в бажаних параметрах [74, с.5].

На думку О.Г. Зими, управління – це процес, який вимагає глибокого аналізу, розробки і постановки визначених цілей та здійснюється безперервно в часі і просторі для досягнення певного результату [53, с.7].

З.Є. Шершньова пропонує під концепцією управління розуміти систему ідей, принципів, уявлень, що зумовлюють мету функціонування організації, механізми взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, характер відносин між окремими ланками його внутрішньої структури, а також необхідний ступінь урахування впливу зовнішнього середовища на розвиток підприємства [171, с.21].

Українські науковці Н. Нижник, Г. Леліков, С. Мосов стверджують, що управління – це багатоцільова і за внутрішньою будовою складна свідома діяльність, що включає в себе ряд незалежних компонентів. На думку авторів, воно повинне передбачати можливі природні зміни організації, на яку спрямовується управління, і прогнозувати її майбутній стан (прогнозування); виробляти й описувати в необхідних деталях бажані стани організації, на яку спрямовується управління, (цілевизначення); враховувати наслідки впливу людини на організацію, усувати руйнуючий вплив штучних і природних процесів один на одного, об'єднувати природні перетворення і штучні утворення в єдиному плані розвитку, що враховує перебіг часу (планування); робити спланований розвиток органічним аспектом і моментом функціонування організації, а для цього специфічним способом структурувати її елементи (організація); створювати внутрішнє заохочення людини для досягнення цілей організації відповідно до розробленого плану (мотивація); забезпечувати дійсне досягнення організацією своїх цілей (контроль); забезпечувати необхідні темпи розвитку, як об'єкта, так і суб'єкта управління (розвиток); підкоряти процеси природної зміни організацій, на які

спрямовується управління, своїм специфічним цілям і робити їх умовами і засобами досягнення своїх цілей (політика) [85, с.62].

Аналіз існуючих підходів дає право стверджувати, що управління – це цілеспрямована діяльність, що передбачає зміну стану чи якісних характеристик суб'єкта з метою забезпечення ефективного функціонування і розвитку об'єкта управління за рахунок створення відповідних умов для розвитку. Тобто, процес управління характеризується такими базисними моментами, як: цілеспрямованість; динамічність; системність у впливі суб'єкта управління на його об'єкт; забезпечення ефективного функціонування і розвитку об'єкта управління.

Забезпечення ефективної діяльності вищого навчального закладу є наслідком реалізації успішної системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Враховуючи відсутність єдиного підходу до трактування сутності управління професійним розвитком такої категорії персоналу, як науково-педагогічні працівники, вважаємо за необхідне розкрити зміст поняття «управління професійним розвитком персоналу».

Так, Ф.І. Хміль стверджує, що управління розвитком персоналу ставить за мету цілеспрямоване забезпечення якісних змін, які підвищують ринкову вартість кадрового потенціалу організації, а також ефективність трудової діяльності працівників [164, с.325].

На думку Н.А. Мажник та Д.А. Костіна, управління професійним розвитком персоналу – це серія безперервних взаємопов'язаних дій, що забезпечують цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їхньої трудової діяльності в організації з метою підвищення адекватності якості робочої сили вимогам робочого місця, більш ефективного використання їх потенціалу та залучення факторів зацікавленості у праці [73, с.104].

В.О. Старцев наголошує на тому, що під управлінням професійним розвитком персоналу слід розуміти певним чином організований,

структурований процес цілеспрямованого впливу на процес професійного розвитку персоналу організації зі сторони суб'єкта управління [152, с.10].

В той же час Л.В. Кортенко дає наступне визначення: управління професійним розвитком персоналу – це процес цілеспрямованої реалізації стратегії управління людськими ресурсами, спрямованої на формування визначених компетенцій співробітників [61, с.25].

А.А. Алістаєва пропонує під управлінням розвитком персоналу підприємства розглядати сукупність таких комплексних управлінських дій підприємства, які послідовно спрямовані на отримання працівниками необхідної компетенції, вмінь, і мотивації з урахуванням їх особистих здібностей, для обґрунтованої реалізації стратегічного розвитку підприємства [2, с.7].

Враховуючи позицію А.А. Алістаєвої, вважаємо, що отримання НПП необхідних компетенцій, навичок, вмінь вимагає здійснення інвестицій. В свою чергу, інвестиції у розвиток здібностей, вмінь та знань є елементом формування людського капіталу закладу вищої освіти. Оскільки людський капітал – це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу [25, с.36]. В той час, як людський капітал університету – це сукупність наукової кваліфікації, практичних навичок, інноваційної активності НПП, що докладаються до навчальної та дослідницької діяльності ВНЗ.

Тобто, під управлінням професійним розвитком НПП пропонуємо розуміти процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу університету з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Відповідно, під конкурентоспроможністю університету на ринку освітніх послуг слід

розуміти його здатність готувати фахівців відповідного рівня, які в змозі задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, наслідком чого є ефективне функціонування системи вищої освіти.

Важливим напрямком забезпечення ефективної діяльності університету є використання потенціалу вищої школи, а саме потенціалу НПП, як основних генераторів нових наукових знань, що втілюються у винаходах, нововведеннях, технологіях, інноваціях [72, с.94]. Тому, під науково-педагогічним потенціалом університету пропонуємо розуміти кількісні та якісні характеристики НПП за категоріями осіб з науковими ступенями та вченими званнями, а також резерв зростання їх кількості внаслідок професійного розвитку, від результатів діяльності яких залежить конкурентоспроможність університету на ринку освітніх послуг.

Залежно від визначених цілей системи управління професійним розвитком НПП можна класифікувати на стратегічну, процесну, цільову.

В економічній енциклопедії стратегічне управління трактується як управлінська діяльність, що передбачає постановку стратегічних цілей і завдань організації та підтримання тривалих взаємовідносин між нею і оточенням, що забезпечує досягнення поставлених цілей [35, с.742].

На думку З.Є. Шершньової, стратегічне управління – це реалізація концепції, в якій поєднуються цільовий, системний, ситуаційний та інтегральний підходи до діяльності підприємства, що дає змогу встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх із наявними можливостями (потенціалом) підприємства та приводити їх у відповідність за рахунок розробки й реалізації системи стратегії [171, с.25].

Г.О. Шульга розглядає стратегічне управління як процес, який включає не тільки стратегічне планування (вибір стратегічних цілей, розробка стратегії розвитку, її реалізація), а й цілеспрямоване, взаємоузгоджене і своєчасне формування виробничого та управлінського потенціалу, що у комплексі забезпечує ефективну діяльність підприємства в майбутньому [173, с.6].

У працях І.А. Ігнат'євої стратегічне управління пропонується розглядати, як сукупність специфічних процесів прийняття управлінських рішень відносно формування місії і визначення цілей підприємства, вибору стратегій діяльності та використання ресурсів, що забезпечують реалізацію цих стратегій у ринковому середовищі [54, с.7].

Враховуючи специфіку діяльності університетів, під стратегічним управлінням професійним розвитком НПП слід розуміти набір рішень і дій щодо формулювання і впровадження стратегії, покликаної забезпечити ефективне функціонування як ВНЗ, так і національної системи вищої освіти.

Наступним видом управління є процесне управління, яке дозволяє організувати діяльність так, щоб вона була спрямованою на постійне поліпшення якості наданих послуг, зниження їх вартості та задоволення основних споживачів.

В.А. Верба дає таке тлумачення поняттю «процесне управління»: „процесне управління – методологія управління підприємством, що базується на принципах реалізації його стратегічної ідеї через побудову та оптимізацію бізнес-процесів, які відображають сутнісне наповнення бізнесу і сфокусовані на створенні доданої цінності як для зовнішніх, так і внутрішніх клієнтів; впровадження процесного управління спрямоване на зростання споживчої цінності продукції для клієнтів, збільшення прибутковості компанії шляхом оптимізації її бізнес-процесів” [18, с.521].

А.М. Бортнік під процесним управлінням розуміє сукупність принципів і механізмів, що спрямовані на формування та оптимізацію системи бізнес-процесів з метою зростання споживчої цінності продукції для клієнтів [13, с.7].

Таким чином, застосування процесного управління професійним розвитком НПП ВНЗ має меті здійснення таких видів освітньої та наукової діяльності, підготовку таких фахівців, які б мали додаткові переваги для безпосередніх споживачів освітніх послуг та учасників ринку праці, що в свою чергу, призводить до отримання ними доданої вартості.

На сьогодні все більше науковців та практиків з питань менеджменту пропонують використовувати управління за цілями або цільове управління, тобто спрямованість управлінської діяльності на досягнення цілей організації [35, с.814].

П. Друкер в своїй праці «Практика менеджменту» зазначив, що управляти бізнесом означає знаходити оптимальну рівновагу між його різноманітними потребами та цілями. На його думку, цілі необхідні для кожної сфери діяльності підприємства, ефективність функціонування та результати роботи якої безпосередньо впливають на розвиток конкретного підприємства в ринкових умовах господарювання. Цілі в цих ключових сферах дають змогу впорядкувати та пояснити сукупність господарських явищ декількома узагальнюючими формулюваннями; перевірити ці судження на практиці; передбачити поведінку фірми; перевірити правильність рішень у процесі їх прийняття, а не після їх реалізації; підвищити ефективність діяльності підприємства на основі аналізу минулого досвіду. Згідно з концепцією цільового управління виділяють вісім ключових сфер управління, для яких встановлення цілей є обов'язковим: 1) становище підприємства, фірми на ринку; 2) інноваційна діяльність; 3) продуктивність праці; 4) матеріальні і фінансові ресурси; 5) показники прибутковості; 6) діяльність менеджерів їх навчання; 7) діяльність працівників та їх ставлення до праці; 8) відповідальність підприємства перед суспільством [33, с.73].

При цьому науковець наголошує, що в більшості сфер бізнесу вимір майбутніх результатів є приблизним, часовий аспект цілей залежить від особливостей конкретного бізнесу, тому управління за цілями не є набором універсальних рецептів раціоналізації ділових операцій – це передусім інструмент пошуку управлінських рішень, адекватних відповідним умовам. Використання механізму цільового управління як методу підвищення ефективності підприємства дає змогу об'єднати планування і контроль, розширити залученість керівників усіх рівнів до процесу вироблення цілей, стимулювати процеси зворотного зв'язку тощо [33, с.74].

Український науковець С.В. Кузьменко пропонує розглядати цільове управління як один із видів управління, в основі якого знаходиться орієнтація на досягнення певної цілі, шляхи і способи її досягнення, розробка програми прийняття рішення по певній реальній ситуації (задачі), управління окремими елементами програми, що дозволяє контролювати взаємодію всіх ланок та елементів організаційно-економічного механізму діяльності підприємства [64, с.145].

Отже, відповідно до концепції цільового управління ефективність діяльності ВНЗ безпосередньо залежить від вміння керівництва розробити чіткі цілі та організувати їх виконання через формування структурних підрозділів, процесів і методів, за допомогою яких налагоджується спільна й ефективна праця.

Вважаємо, що управління професійним розвитком НПП має в переважній більшості цільове спрямування, оскільки в основі його реалізації покладене забезпечення високої конкурентоспроможності як НПП на ринку праці, так і ВНЗ на ринку освітніх послуг.

1.2. Концептуальні засади формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів

Як було встановлено, управління – це цілеспрямована дія на об'єкт з метою зміни його стану для досягнення кінцевої мети. До основних компонентів управлінської системи належать суб'єкт управління (джерело керуючого впливу, той, хто управляє, виконує функції керівництва і впливає на об'єкт з метою переведення його у новий стан); об'єкт управління (те, на що спрямовано керуючий вплив суб'єкта, що функціонує під цим впливом); функції управління (комплекс цілеспрямованих і організуючих команд, заходів, прийомів, методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни у ньому). Таким чином, схематично зобразити

систему управління професійним розвитком НПП можна наступним чином (рис. 1.1).

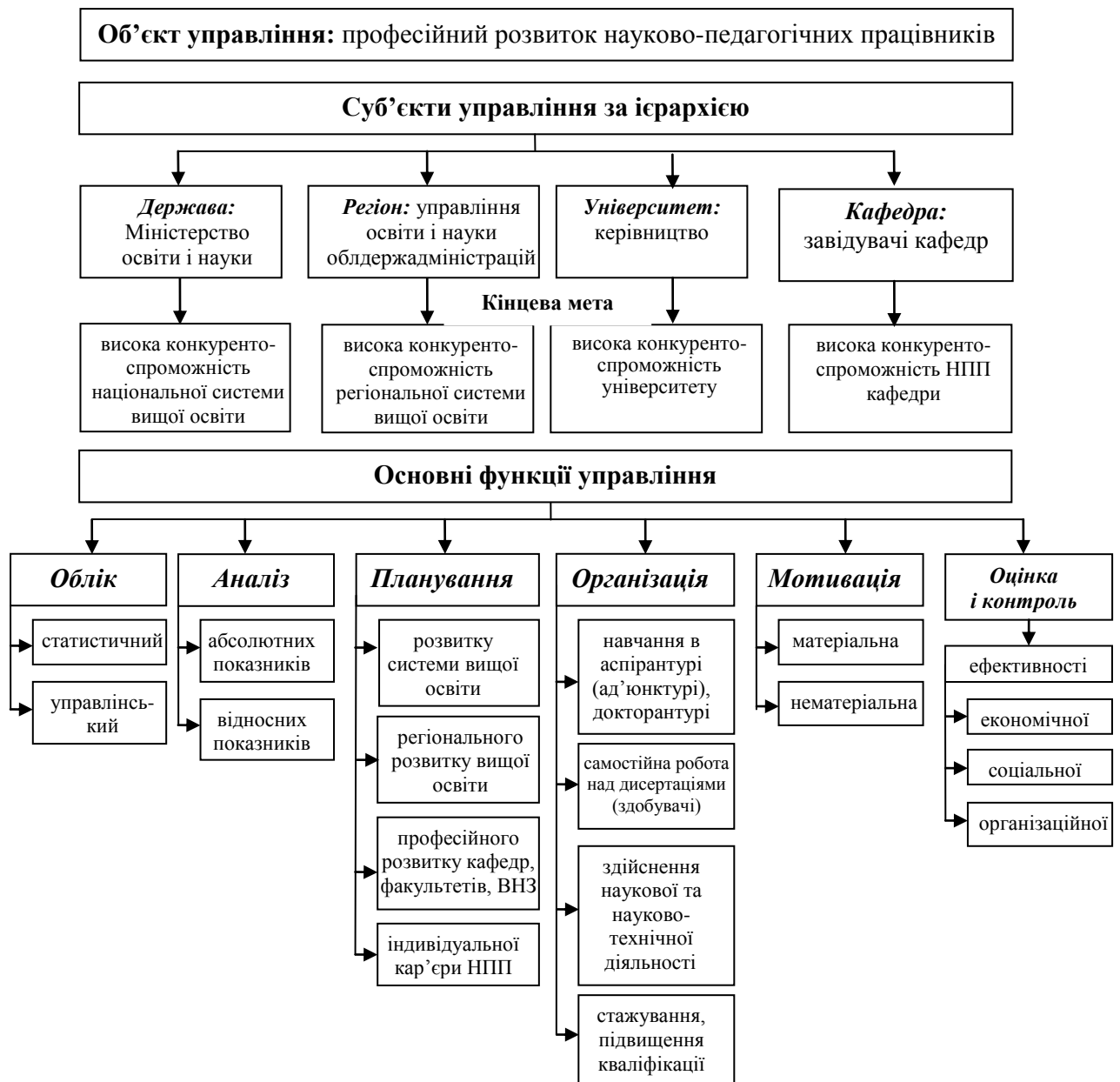


Рисунок 1.1 – Існуюча система управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

В даному випадку об'єктом управління виступає професійний розвиток НПП. В той же час суб'єкти управління доцільно розподілити за ієрархією, оскільки на кожному конкретному рівні управлінська діяльність має свої особливості залежно від кінцевої мети.

Так, суб'єктом управління на державному рівні виступає Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, а також Міністерство освіти і науки України. На цьому ієрархічному рівні процес професійного розвитку НПП регулюється такими основними нормативно-правовими актами, як Закони України «Про вищу освіту», «Про професійний розвиток працівників», «Про зайнятість населення» (зокрема ст. 34, яка регулює питання професійного навчання осіб), «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів» та ін. [119; 121; 126; 129; 132; 134].

На рівні регіону суб'єктом управління виступають обласні державні адміністрації та управління освіти і науки, які забезпечують професійний розвиток НПП шляхом реалізації Стратегій та Програм економічного та соціального розвитку регіону.

Керівництво університету, як суб'єкт управління, здійснює керуючий вплив на професійний розвиток НПП за допомогою колективного договору, а також положення про аспірантуру і докторантуру конкретного закладу вищої освіти.

Суб'єктом управління на особистісному рівні виступають завідувачі кафедр університетів, які відповідно до індивідуальних моделей службової кар'єри НПП та їх особистих потреб забезпечують реалізацію їх професійного розвитку.

Необхідно зазначити, що основні положення професійного розвитку регулюються на рівні держави та регіону і є обов'язковими для виконання, тоді, як керівництво університету може створювати додаткові умови, що стимулюватимуть НПП до професійного розвитку.

Управління професійним розвитком НПП має на меті досягнення високої конкурентоспроможності національної системи освіти, ВНЗ на ринку

освітніх послуг і НПП на ринку праці. Суть управлінської діяльності відображається у її загальних функціях, таких як облік, аналіз, планування, організація, мотивація, а також оцінка і контроль.

Важливу роль в управлінні професійним розвитком НПП університетів відіграє облікова діяльність. Облік показників професійного розвитку НПП пропонуємо поділяти на два блоки: статистичний та управлінський. Статистичний облік у ВНЗ має на меті збір, обробку та узагальнення інформації щодо чисельності НПП, кількості кандидатів та докторів наук, виконання наукових та науково-технічних робіт, показників діяльності аспірантури та докторантури за встановленими формами, такими як № 3-наука (річна) «Звіт про виконання наукових та науково-технічних робіт», № 1-нк «Звіт про роботу аспірантури та докторантури», № 2-3 нк «Звіт вищого навчального закладу на початок навчального року», № КН «Картка обліку кандидата наук», № ДН «Картка обліку доктора наук».

В умовах активного впровадження інформаційних технологій в діяльність ВНЗ визначальним є автоматизація системи управлінського обліку, а саме збору, обробки, зберігання та ефективного використання інформації у процесі професійного розвитку НПП. Відповідно, в цьому випадку облік ведеться з допомогою відповідних пакетів програм. До найбільш відомих відносять пакет програм «Деканат» ПП «Політек-СОФТ», який призначений для автоматизації планування та обліку навчального процесу та надає можливості формування даних щодо всіх викладачів та їх планового навантаження, розклад їх роботи. Проте, аналіз автоматизованих систем управлінського обліку дає право стверджувати, що існуючі пакети програм враховують лише навчальну діяльність НПП, в той час, як показники наукової роботи та професійного розвитку не знаходять відображення в управлінському обліку.

Основними критеріями аналізу рівня розвитку НПП є абсолютні (загальна чисельність НПП, чисельність аспірантів/докторантів, здобувачів та стажистів дослідників, кількість захищених дисертаційних робіт, розмір

витрат на професійний розвиток) та відносні показники (частка докторів наук, професорів, кандидатів наук, доцентів в загальній чисельності НПП ВНЗ, частка витрат на професійний розвиток в загальних витратах, частка аспірантів/докторантів, які закінчили навчання із захистом дисертаційних робіт, у загальній чисельності аспірантів/докторантів, середній вік докторів наук, професорів, кандидатів наук, доцентів, кількість студентів денної форми навчання у розрахунку на одного НПП тощо) [145, с.26].

Відповідно до рисунку 1.1, планування професійного розвитку НППП здійснюється на таких рівнях: на рівні держави, на регіональному рівні, на рівні університету та на особистісному рівні.

Планування професійного розвитку НПП на рівні держави здійснюється відповідно до затверджених планів заходів щодо розвитку вищої освіти. Одним із елементів планування професійного розвитку є замовлення на навчання в аспірантурі та/чи докторантурі за рахунок коштів державного бюджету, а також державне замовлення на виконання наукових та науково-дослідних робіт.

При плануванні професійного розвитку НПП на регіональному рівні враховуються регіональні програми розвитку вищої освіти та пріоритети соціально-економічного розвитку кожного конкретного регіону.

Планування професійного розвитку на рівні університету передбачає визначення загальної потреби в НПП відповідної кваліфікації. При цьому слід керуватися законодавчо встановленими нормативами, які визначаються у ліцензійних умовах надання освітніх послуг у сфері вищої освіти. Вони встановлюють мінімальні нормативи забезпечення навчальних закладів НПП [122].

Для підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр» та «магістр» кафедрами ВНЗ здійснюється підбір науково-педагогічних працівників відповідної кваліфікації шляхом обрання за конкурсом осіб на вакантні посади НПП ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації [124].

Планування професійного розвитку на особистісному рівні передбачає реалізацію різних моделей кар'єрного просування. Успішна службова кар'єра НПП є як одним із способів його самовираження, реалізації його потенціалу, так і елементом досягнення кінцевої мети університетів. Її планування полягає у виборі моделей для різних етапів життєвого шляху та їх поєднання з підвищенням власної кваліфікації та інтересами вищого закладу освіти. Різноманітність варіантів кар'єри НПП зумовлене поєднанням чотирьох основних моделей, а саме: «трамплін», «драбина», «змія», «роздоріжжя» (рис. 1.2-1.5) [76, с.225].

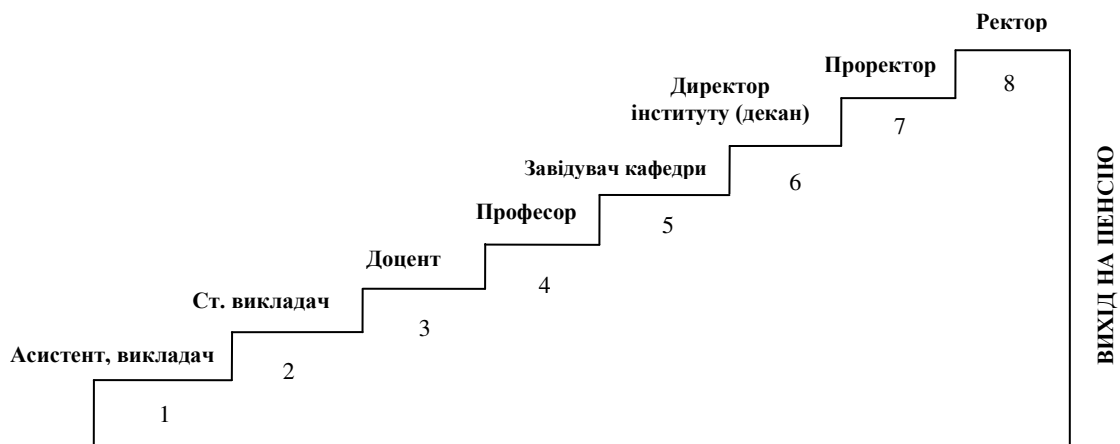


Рисунок 1.2 – Модель службової кар'єри «Трамплін» [складено автором на основі 76]



Рисунок 1.3 – Модель службової кар'єри «Драбина» [складено автором на основі 76]

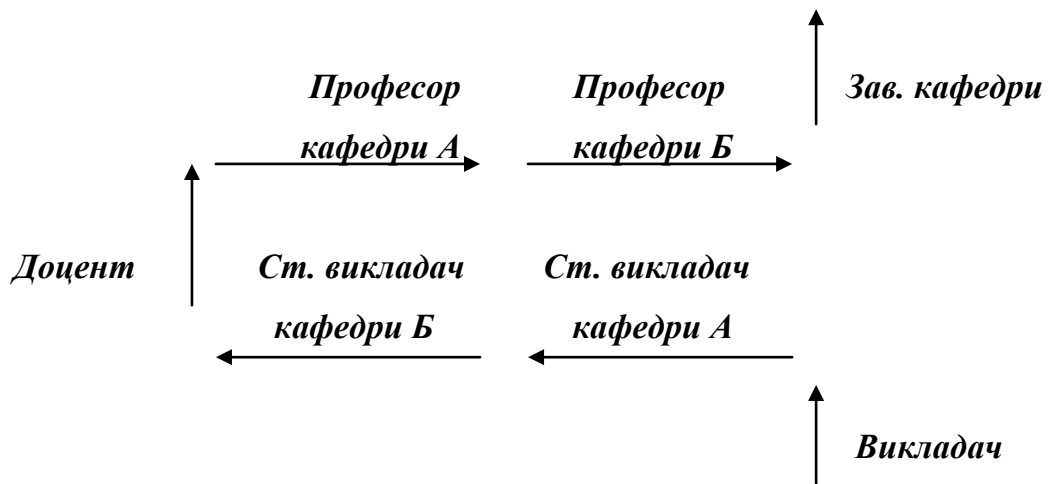


Рисунок 1.4 – Модель кар'єри «Змія» [складено автором на основі 76]

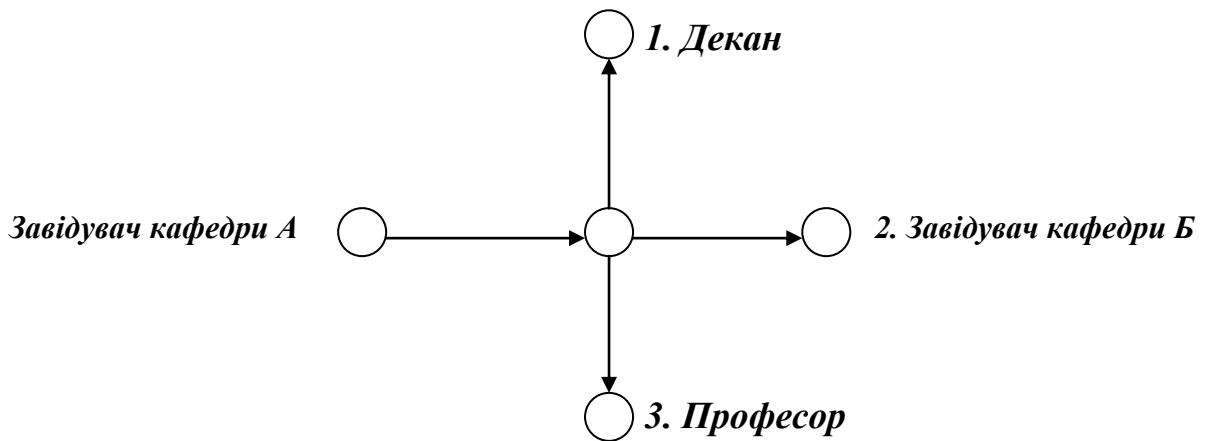


Рисунок 1.5 – Модель кар'єри «Роздоріжжя» [складено автором на основі 76]

Для здійснення процедури управління розвитком НПП необхідно кожному з них формувати індивідуальну модель службової кар'єри, відповідно до якої забезпечується виконання всіх основних функцій управління професійним розвитком.

Організація професійного розвитку НПП полягає у здобутті наукових ступенів кандидата наук (в новій редакції Закону України «Про вищу освіту» доктора філософії) або доктора наук (внаслідок навчання в аспірантурі (ад'юнктурі) та докторантурі чи самостійної роботи над дисертаціями) та вчених звань доцента або професора, а також здійсненні наукової та науково-технічної діяльності. Питання присудження наукових ступенів регулюються

Постановою Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника», відповідно до якої наукові ступені доктора і кандидата наук присуджують спеціалізовані вчені ради за результатами прилюдного захисту дисертацій [128].

Присвоєння вчених звань доцента та професора є державним визнанням рівня кваліфікації НПП. Відповідно до Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента, в більшості випадків вчене звання професора присвоюють НПП ВНЗ, яким присуджено науковий ступінь доктора наук, які мають вчене звання доцента, стаж педагогічної роботи не менш як вісім років у ВНЗ, стаж педагогічної роботи після присвоєння вченого звання доцента не менш як п'ять років, наукові, навчально-методичні праці і не менш як 10 праць, опублікованих після захисту докторської дисертації у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав, які викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні [127].

Вчене звання доцента присвоюється НПП ВНЗ, яким присуджений науковий ступінь кандидата (доктора) наук, які мають стаж педагогічної роботи не менш як 5 років у ВНЗ, навчально-методичні праці, що використовуються в навчальному процесі, наукові праці, зокрема не менш як п'ять наукових праць після захисту кандидатської дисертації, опублікованих у фахових наукових виданнях України чи провідних наукових виданнях інших держав, які викладають навчальні дисципліни на високому науково-методичному рівні [127].

Здійснення НПП наукової та науково-технічної діяльності передбачає інтелектуальну творчу діяльність, спрямовану на одержання і використання нових знань. Основними її формами є фундаментальні та прикладні наукові дослідження, а також науково-дослідні, дослідно-конструкторські, проектно-конструкторські, технологічні, пошукові та проектно-пошукові роботи, виготовлення дослідних зразків або партій науково-технічної продукції [128].

Стажування та підвищення кваліфікації є додатковими формами професійного розвитку НПП, в результаті яких оновлюються наявні знання, вдосконалюється професійна майстерність, вивчається передовий вітчизняний та зарубіжний досвід викладання та здійснення наукової діяльності з метою використання їх в подальшій професійній діяльності.

Визначальними особливостями системи мотивації НПП є потреби щодо здобуття та розширення професійних знань, які знаходять своє відображення в інтересі ведення наукової та науково-педагогічної діяльності. Усвідомлений інтерес НПП породжує мотиви, які можна класифікувати як матеріальні, соціальні та професійні. Для досягнення результатів в системі управління професійним розвитком НПП адміністрація застосовує стимули. Окрім того, цей процес є неперервний, тому що отримання кінцевого результату щодо задоволення потреб нижчого рівня породжує потреби вищого рівня, а відтак вимагає перегляду складових системи.

Вивчення складових мотивації та особливостей діяльності науково-педагогічних працівників дало право спроектувати дію механізму цієї системи (рис. 1.6).

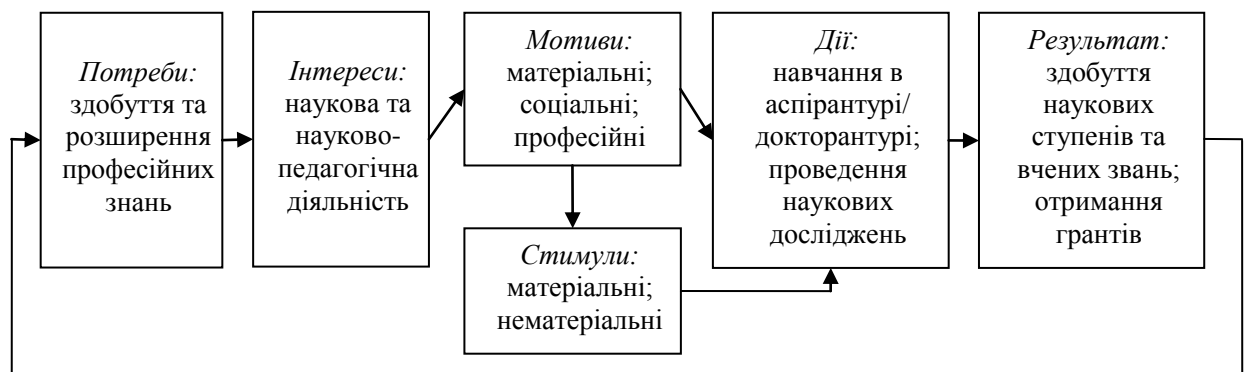


Рисунок 1.6 – Схема механізму мотивації професійного розвитку науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

Під час розгляду особливостей мотивації НПП до професійного розвитку найбільш варта уваги теорія А. Маслоу, і стосовно них вона може мати наступну структуру (рис. 1.7).



Рисунок 1.7 – Основні елементи мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку [розроблено автором]

В основу формування дієвого механізму мотивації праці має бути покладена ринкова теорія заробітної плати. Вдосконалення системи оплати праці можливе за умови залежності величини заробітної плати (принаймні окремих її елементів) від результатів науково-педагогічної діяльності. Такий підхід дає можливість визначити заробітну плату як ціну послуг робочої

сили, що сплачується за використання найманої праці в процесі надання освітніх послуг та здійснення наукової діяльності [22, с.8].

В результаті професійного розвитку НПП може збільшити власні доходи наступними шляхами:

- зростання посадового окладу внаслідок обрання на вищу посаду;
- зростання розміру доплат внаслідок присудження наукового ступеня або присвоєння вченого звання;
- надання винагород за наукову та науково-педагогічну діяльність, передбачених законодавством;
- надання інших матеріальних виплат, передбачених колективним договором вищого навчального закладу.

В свою чергу, керівництво ВНЗ може впливати на процес підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності та наукової кваліфікації за допомогою основних стимулів, які умовно можна поділити на дві групи: матеріальні та нематеріальні (рис. 1.8).

Основним матеріальним інструментом забезпечення професійного розвитку НПП виступає заробітна плата, яка складається з основної (посадових ставок (окладів)) та додаткової (премій, доплат, надбавок) частин. Посадові ставки (оклади) науково-педагогічних працівників, надбавки, доплати за вчене звання і науковий ступінь встановлюються відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» [130].

Виконання умов даної постанови є обов'язковим при визначенні посадових ставок для університетів державної форми власності. Приватні вищі заклади освіти встановлюють посадові ставки (оклади) НПП самостійно, враховуючи діючі тарифні ставки та тарифні коефіцієнти.



Рисунок 1.8 – Стимули до професійного розвитку науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

Надбавки за стаж наукової, науково-технічної, науково-організаційної та науково-педагогічної роботи виплачується науковим працівникам державних наукових установ, організацій та державних ВНЗ III–IV рівня акредитації. Дані надбавки виплачуються щомісяця НПП залежно від стажу наукової роботи у таких розмірах: якщо стаж наукової роботи понад 3 роки, то розмір щомісячної надбавки становить 10% посадового окладу; понад 10 років – 20%; понад 20 років – 30% [130].

Відповідно до отриманих результатів професійного розвитку, пріоритетів університету та його реальних фінансових можливостей, НПП може бути надана матеріальна допомога у вигляді повної або часткової компенсації вартості на санаторно-курортне лікування, путівки у бази

відпочинку, що перебувають на балансі навчального закладу. Важливим інструментом забезпечення професійного розвитку є надання матеріальної допомоги у визначеному розмірі тим НПП, які успішно захистили дисертаційні роботи та досягли значних успіхів в науковій, науково-педагогічній та науково-технічній діяльності.

Особливості мотивації праці НПП впливають із самої праці викладача, в основі якої лежить безперервний творчий пошук, оскільки сфера професійної діяльності НПП потребує постійного самовдосконалення. Тому при розробленні та використанні інструментів забезпечення професійного розвитку НПП потрібно пам'ятати, що для даної категорії працівників важливим є нематеріальне заохочення до професійного розвитку.

Нематеріальні інструменти впливу на професійний розвиток НПП, насамперед, спрямовані на задоволення мотиву збереження соціального статусу науково-педагогічного працівника в колективі завдяки продовження з ним контракту; підвищення соціального статусу в колективі в результаті обрання НПП на вищу посаду; посилення зацікавленості НПП самим процесом творчого пошуку, наукових досліджень, опанування новими знаннями, вміннями та практичними навичками; поглиблення інтересу щодо професійного спілкування з колегами як у ВНЗ, так і поза його межами [140, с.173-174].

Суттєву роль в нематеріальному стимулюванні НПП до професійного розвитку відіграє регулювання робочого часу та заохочення у підвищенні власної кваліфікації шляхом звільнення від громадських обов'язків кафедри, факультету, університету загалом, а також додаткові та творчі відпустки, що надаються НПП для підготовки дисертаційних робіт, тривалість яких перевищує терміни, встановлені законодавством.

Окрім того, визначальним у системі управління професійним розвитком НПП є проведення оцінки його ефективності. Оцінювання ефективності діяльності НПП проводиться за результатами виконаної роботи і

досягненнями. Відповідно, індивідуальні наукові досягнення НПП оцінюються здійснюється за такими показниками:

– наукова робота: наявність наукового ступеня та вченого звання; кількість публікацій у фахових виданнях, доповідей, що подаються на всеукраїнських та міжнародних конференціях, кількість виданих монографій, науково-технічних розробок;

– навчально-методична робота: кількість розроблених навчально-методичних комплексів та робочих програм; розробка та друк навчальних посібників та підручників; впровадження інноваційних технологій навчання і передового педагогічного досвіду.

За результатами оцінювання формується індивідуальний рейтинг НПП, який необхідний для ранжування під час конкурсу на заміщення вакантних посад НПП, при прийнятті рішень щодо преміювання викладачів, направлення їх у відрядження згідно їх наукових та суспільних інтересів, надання інших заохочень. Окрім того, доцільно щорічно заслуховувати звіти НПП про виконання індивідуальних планів професійного розвитку та коригувати їх відповідно до досягнень або недовиконань.

Оцінка результатів професійного розвитку НПП здійснюється для визначення його ефектів, зокрема:

– економічного: зростання рівня валового доходу; зростання контингенту студентів; зростання власних доходів науково-педагогічних працівників;

– соціального: ступеня задоволення умовами праці, рівнем оплати праці, умовами для професійного розвитку; зростання ступеня задоволення потреб ринку праці;

– організаційного: скорочення плинності працівників; покращення рівня трудової дисципліни; укомплектованості науково-педагогічними працівниками відповідної кваліфікації.

Контроль за здійсненням професійного розвитку НПП забезпечують на рівні кафедр – її завідувач, на рівні університету – ректор, на рівні регіону –

начальник управління освіти і науки облдержадміністрації, на рівні держави – міністр освіти і науки України.

Таким чином, спроектована система управління професійним розвитком НПП має об'єкт та суб'єкти управління, а також забезпечує реалізацію основних функцій управління, які в сукупності спрямовані на досягнення кінцевої мети – високої конкурентоспроможності власне НПП на ринку праці, ВНЗ на ринку освітніх послуг та національної системи вищої освіти в світовому освітньому просторі.

1.3. Форми і види професійного розвитку науково-педагогічних працівників

Науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, наукову кваліфікацію, тобто здійснювати власний професійний розвиток як для забезпечення якісної підготовки фахівців, так і для вирішення соціально-економічних проблем держави. Відповідно до визначених цілей можуть бути використані такі форми професійного розвитку НПП: підвищення кваліфікації та перепідготовка (рис. 1.9).

Підвищення кваліфікації, як одна із форм професійного розвитку НПП, має на меті вивчення передового досвіду, сучасного виробництва, ознайомлення з найновітнішими досягненнями науки і техніки, технології і перспективами їх розвитку з подальшим використанням отриманих знань під час професійної діяльності. Тоді, як перепідготовка НПП полягає у одержанні нової кваліфікації за відповідною спеціальністю відповідно до власних потреб і до потреб ВНЗ.

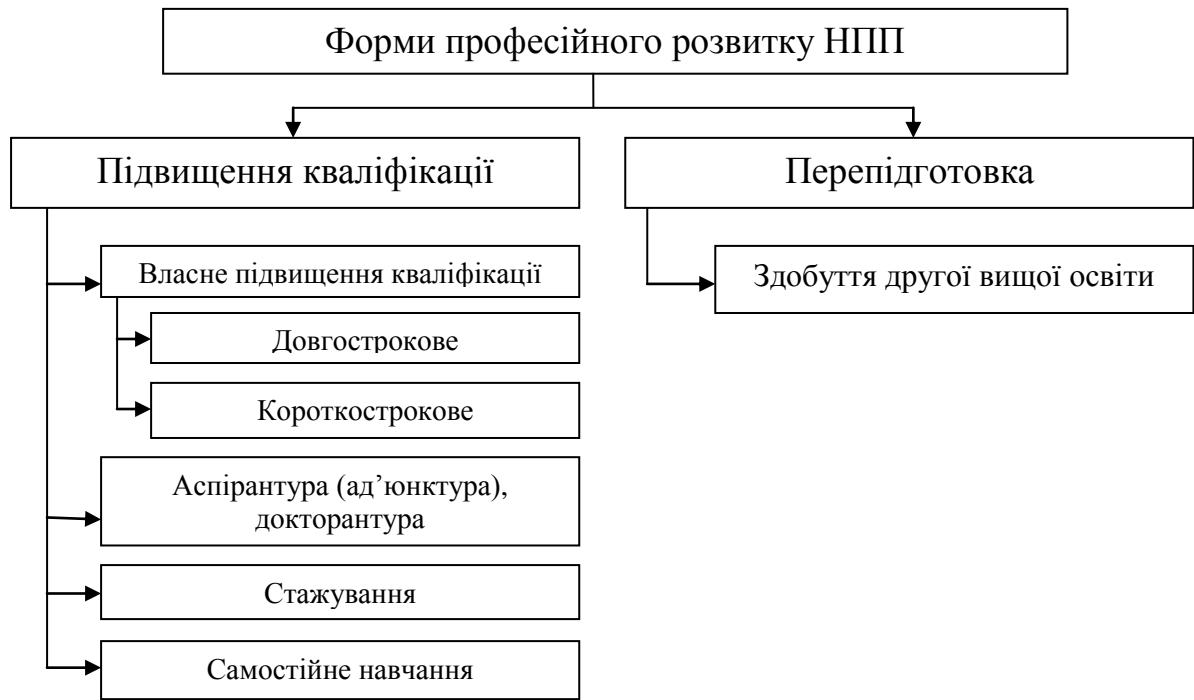


Рисунок 1.9 – Форми професійного розвитку НПП [складено автором на основі 125]

Власне підвищення кваліфікації НПП поділяється на довгострокове та короткострокове. Відповідно до Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, навчання за програмою довгострокового підвищення кваліфікації спрямовується на оволодіння, оновлення та поглиблення працівниками спеціальних фахових, науково-методичних, педагогічних, соціально-гуманітарних, психологічних, правових, економічних та управлінських компетентностей, у тому числі вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду, що сприяє якісному виконанню ними своїх посадових обов'язків, розширенню їх компетенції тощо, а навчання за програмами короткострокового підвищення кваліфікації – семінарів, семінарів-практикумів, семінарів-нарад, семінарів-тренінгів, тренінгів, вебінарів, «круглих столів» тощо передбачає комплексне вивчення сучасних та актуальних наукових проблем галузі освіти, науки, педагогіки, відповідних

нормативно-правових актів, вітчизняного та зарубіжного досвіду, підвищення рівня професійної культури тощо [125].

Аспірантура і докторантура є основними формами підготовки НПП вищої кваліфікації, які створюють умови для підвищення науково-педагогічної і наукової кваліфікації та здобуття наукових ступенів, що є передумовою для їх подальшого кар'єрного просування [126]. У вищих військових навчальних закладах, ВНЗ із специфічними умовами навчання та науково-дослідних установах збройних сил підготовка НПП вищої кваліфікації та здобуття наукового ступеня кандидата наук (доктора філософії згідно з новою редакцією Закону України «Про вищу освіту») здійснюється через ад'юнктуру [119].

Стажування НПП здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності [125].

Самостійне навчання відбувається відповідно до індивідуального плану роботи чи особистих цілей НПП. В цьому випадку як підвищення кваліфікації можуть бути зараховані наступні види науково-педагогічної діяльності:

- створення сучасної навчально-методичної літератури для науково-методичного забезпечення навчально-виховного процесу, зокрема з нових дисциплін;
- написання монографій, посібників, підручників;
- створення нормативних навчально-методичних матеріалів;
- запровадження новітніх технологій навчання з різних видів занять;
- запровадження технологій дистанційного навчання у навчальний процес;
- розробка критеріїв оцінювання знань і вмінь студентів;

– підготовка і захист дисертаційних робіт, якщо їх тематика збігається з напрямками (спеціальностями) підготовки фахівців, а результати роботи впроваджені в навчальний процес;

– конкретні результати роботи в науково-методичних комісіях науково-методичної ради Міністерства освіти і науки України тощо.

Відповідно до класифікаційних ознак види професійного розвитку НПП пропонуємо групувати за спрямуванням професійної діяльності, за кількістю учасників, за місцем проведення, за тривалістю, за формами, відповідно до потреб ринку праці та за джерелами фінансування (рис. 1.10).



Рисунок 1. 10 – Класифікація видів професійного розвитку науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

До основних шляхів розвитку педагогічної майстерності НПП слід віднести тренінги, «круглі столи», семінари-практикуми, майстер-класи, школа педагогічної майстерності, методичні семінари, науково-практичні конференції, розроблення та обговорення авторських програм тощо.

В свою чергу, розвиток НПП, що має на меті підвищення наукової кваліфікації, передбачає участь у наукових конференціях, написання монографій та наукових статей, навчання в аспірантурі та докторантурі з метою підготовки та захисту дисертаційних робіт для здобуття наукового ступеня, керівництво роботою аспірантів.

За кількістю учасників виділяють такі види професійного розвитку НПП:

– індивідуальний – НПП здійснює професійне навчання, виходячи із власних потреб, а також відповідно до індивідуального плану роботи та розробленої моделі службової кар'єри. Професійний розвиток в цьому випадку працівник здійснює самостійно;

– груповий – професійний розвиток відбувається у вигляді роботи організованої групи осіб відповідно до затвердженого графіку проведення заходів, наприклад участь в роботі науково-практичних конференцій, семінарів, «круглих столів» тощо.

За місцем проведення професійний розвиток НПП може бути внутрішнім (здійснюється в межах одного університету, в якому НПП є штатним працівником) та зовнішнім (відбувається за межами ВНЗ).

Професійний розвиток НПП доцільно поділяти за тривалістю навчання на довгостроковий та короткостроковий. До короткострокового професійного розвитку відносяться безпосередньо підвищення кваліфікації та стажування, строк та періодичність яких регулюються Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів [125]. Відповідно, до довгострокового професійного розвитку належать навчання в аспірантурі/докторантурі чи самостійна робота над дисертаціями, а також перепідготовка шляхом

здобуття другої вищої освіти. Тривалість таких видів професійного розвитку становить від 1,5 року до 4 років залежно від програми підготовки [119; 125].

Відповідно до потреб ринку праці професійний розвиток НПП може здійснюватися у межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн. В цьому випадку потреба в професійному розвитку обумовлена різницею між рівнем кваліфікації та знаннями, необхідними для якісної підготовки фахівців, з тими знаннями, якими володіють наявні НПП. Тобто професійний розвиток здійснюється з метою ліквідації диспропорції у НПП вищої кваліфікації як між кафедрами одного університету, так і між університетами держави або різних країн, що дасть змогу підвищити академічну мобільність НПП та створить сприятливі умови для інтеграції вітчизняної системи вищої освіти у світове наукове товариство.

Крім того, професійний розвиток НПП доцільно поділяти і за джерелами фінансування: професійний розвиток, який забезпечується за рахунок власних коштів НПП, за рахунок коштів спеціального фонду університету чи за рахунок коштів державного бюджету.

Враховуючи особливості професійної діяльності НПП, варіанти їх професійного розвитку можна згрупувати наступним чином: за формами підготовки; за науковими ступенями; за вченим званням; за посадами науково-педагогічних працівників; за адміністративними посадами у вищих навчальних закладах (рис. 1.11).

Незважаючи на різноманітність форм та видів професійного розвитку НПП, не існує єдиного універсального методу навчання, більшість сучасних програм – це комплекс різних прийомів роботи над власним розвитком [14, с.8]. На практиці НПП при виборі форми професійного розвитку та періодичності підвищення необхідно враховувати конкретні умови, в яких функціонує ВНЗ, та кінцеву мету, яка має бути досягнута в результаті професійного розвитку. Вибір форми та видів професійного розвитку залежить також і від власних потреб НПП у професійному зростанні, що

відображаються у індивідуальному плані роботи та розробленій моделі їх службової кар'єри.



Рисунок 1.11 – Можливі варіанти професійного розвитку науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

Оптимальним є такий варіант професійного розвитку, за яким НПП поступово здобуває наукові ступені та вчені звання, необхідні для подальшого просування кар'єрною драбиною. Проте, в реальних умовах часто розвиток НПП обмежується захистом кандидатської дисертації та здобуттям наукового ступеня кандидата наук. В цьому випадку НПП зосереджується, в переважній більшості, на таких видах професійного розвитку, як підвищення педагогічної майстерності та короткострокове підвищення кваліфікації. Таке явище спричинене як об'єктивними (відсутність вакантних посад у ВНЗ, нестача фінансових ресурсів), так і суб'єктивними (особиста незацікавленість у здійсненні досліджень на високому науковому рівні) факторами.

Вплив суб'єктивних факторів на поступальний професійний розвиток можна зменшити шляхом розробки та реалізації ефективної системи мотивації НПП до здійснення фундаментальних та прикладних наукових досліджень, які в подальшому забезпечать кар'єрне зростання. Об'єктивні фактори, особливо питання фінансового забезпечення професійного розвитку НПП, вимагають більш детального розгляду.

На сьогодні фінансування професійного розвитку здійснюється як на національному, так і на міжнародному рівнях (рис. 1.12).

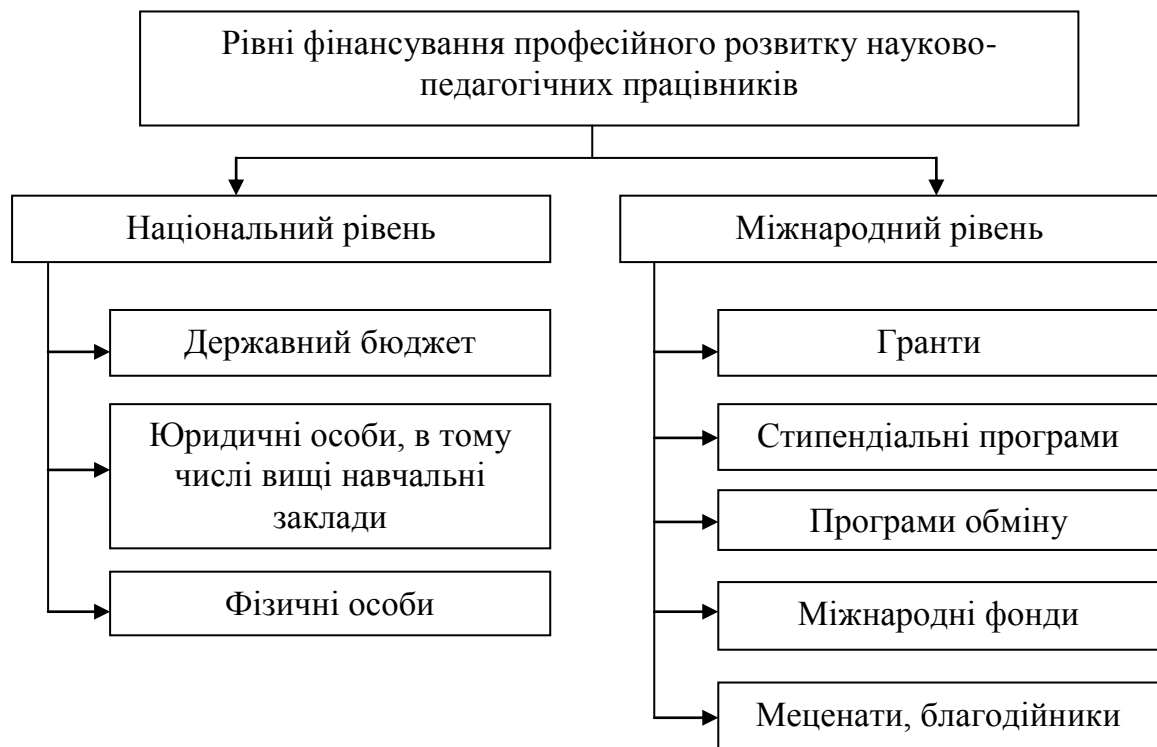


Рисунок 1.12 – Рівні фінансування професійного розвитку науково-педагогічних працівників [розроблено автором]

В першу чергу державне фінансування отримують цільові наукові та науково-технічні програми, які належать до пріоритетних напрямків розвитку науки і техніки. В Україні такими напрямками на період до 2020 року визнано фундаментальні наукові дослідження з найбільш важливих проблем розвитку науково-технічного, соціально-економічного, суспільно-політичного, людського потенціалу для забезпечення конкурентоспроможності України у світі та сталого розвитку суспільства і

держави; інформаційні та комунікаційні технології; енергетика та енергоефективність; раціональне природокористування; науки про життя, нові технології профілактики та лікування найпоширеніших захворювань; нові речовини і матеріали [131].

Отже, постає необхідність залучення позабюджетних коштів для забезпечення професійного розвитку: коштів підприємств, організацій, установ, ВНЗ та власних коштів НПП. В цьому випадку участь держави зводиться до стимулювання витрат на наукові дослідження і розробки, участі у створенні венчурних фондів та страхуванні їх ризиків, у співфінансуванні масштабних інноваційних програм тощо [29, с.223].

Перспективними напрямками залучення коштів у ВНЗ для забезпечення професійного розвитку їх НПП є здійснення наукових досліджень на замовлення підприємств, організацій, установ (поширеними формами його реалізації є наукові парки, технопарки, які діють на базі дослідницьких університетів), а також гроші від власності, від продажу території, приміщень, від вкладення коштів університету в акції, від його участі в іншій фінансовій діяльності [39, с.38].

НПП залучає власні кошти для здійснення професійного розвитку з метою подальшого професійного просування, задоволення особистих потреб у самореалізації та самовдосконаленні, а також у випадку невідповідності отриманої кваліфікації напрямку роботи кафедри та/або ВНЗ.

Залучення фінансових ресурсів фізичних та юридичних осіб для здійснення як наукової діяльності, так і професійного розвитку загалом, ватро розглядати як своєрідну інвестицію, тобто вкладання коштів сьогодні принесе значні дивіденди в майбутньому: починаючи від приросту доходу окремого НПП і завершуючи підвищенням соціально-культурного рівня та якості життя населення, а також забезпеченням високої конкурентоспроможності національної економіки [175].

В сучасних умовах глобалізації важливого значення набувають міжнародні джерела фінансування професійного розвитку НПП, основними з

яких є гранти, стипендіальні та обмінні програми, міжнародні фонди, а також кошти меценатів, благодійників тощо. Але в цьому випадку фінансування здійснюється на конкурсній основі, тобто кошти виділяються для реалізації вже розробленого проекту, який пройшов відбір та отримав схвалення експертів. Важливою умовою надання гранту є не лише потреба чи розуміння наявної проблеми, а запропонований алгоритм її вирішення, очікуваний результат та обґрунтована потреба в коштах. Тому, отриманню гранта чи стипендії закордонного ВНЗ передуює тривалий процес розгляду заявок (рис. 1.13).

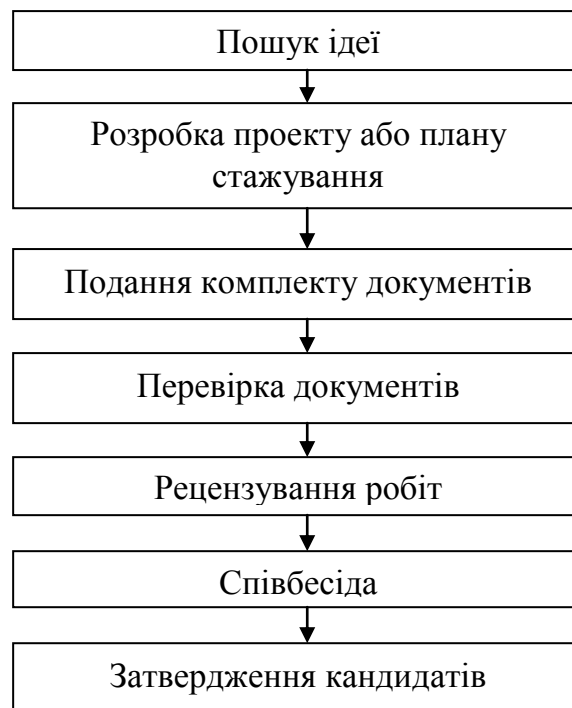


Рисунок 1.13 – Основні етапи участі в грантових програмах [складено автором на основі 135]

До найбільш відомих міжнародних програм можна віднести стипендійну програму академічних обмінів імені Фулбрайта, стипендії Еразмус Мундус ЕМР-АІМ, а також гранти (стипендії) центру Вудро Вільсона. Наприклад, у рамках програми академічних обмінів ім. Фулбрайта для молодих викладачів та дослідників учасники проводять індивідуальні дослідження; знайомляться з актуальними надбаннями американських університетів у плануванні

навчальних програм, розробці учбових курсів та їх викладанні; беруть участь у наукових конференціях та семінарах [135].

Фінансування програми передбачає надання щомісячної стипендії, додаткових коштів для придбання професійної літератури, оплати медичної страховки та квитка в обидві сторони.

Основними критеріями відбору кандидатів для участі в програмі академічних обмінів імені Фулбрайта є: наукові досягнення кандидата; переконливо розроблений план стажування; актуальність проекту, реальність втілення його результатів, здатність до співпраці з американськими та українськими колегами над проектами, що матимуть суттєвий вплив на стан сучасної освіти та науки в Україні, практику вищої школи; готовність до ініціювання та запровадження нових курсів, розповсюдження передових методів навчання та викладання [135].

В той же час, обов'язковою умовою для участі в усіх міжнародних програмах є знання іноземної мови на рівні, достатньому для професійного спілкування в академічному середовищі.

Таким чином, в сучасних умовах інтеграції України в світове наукове товариство створені сприятливі умови залучення додаткових фінансових ресурсів з міжнародних джерел для здійснення професійного розвитку. Завдяки активному використанню мережі Інтернет мінімізуються витрати, пов'язані із здійсненням наукової діяльності: так, проведення Інтернет-конференцій, використання можливостей Skype та електронної пошти дають можливість узгоджувати питання без особистої присутності.

Сьогодні існують усі передумови для здійснення професійного розвитку НПП: як організаційні, так і фінансові. Проте, особисті погляди НПП щодо власної кар'єри можуть стати на заваді ефективному професійного розвитку. Тому потребують детального вивчення питання мотивації і стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку, що забезпечить поступове просування кар'єрними сходинками відповідно до власних потреб та потреб економіки країни в цілому.

Висновки до розділу 1

На основі проведеного дослідження теоретичних основ управління професійним розвитком НПП університетів, розглянутої економічної сутності і значення професійного розвитку НПП у розвитку системи вищої освіти та економіки загалом можна зробити такі висновки.

1. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП є визначальним для забезпечення ефективної діяльності університетів, оскільки від професійного рівня НПП залежить їх спроможність готувати фахівців відповідного рівня, які, в свою чергу, здатні задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, наслідком якого є ефективне функціонування системи вищої освіти.

2. Запропоновано авторське тлумачення терміну «управління професійним розвитком НПП», під яким варто розуміти процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу університету з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП має в переважній більшості цільове спрямування, оскільки в основі його реалізації покладене забезпечення високої конкурентоспроможності як НПП на ринку праці, так і ВНЗ на ринку освітніх послуг.

3. Встановлено, що науково-педагогічний потенціал університету – це кількісні та якісні характеристики НПП за категоріями осіб з науковими ступенями та вченими званнями, а також резерв зростання їх кількості внаслідок професійного розвитку, від результатів діяльності яких залежить конкурентоспроможність університету на ринку освітніх послуг.

4. Аналіз існуючих теоретичних підходів дозволив спроектувати систему управління професійним розвитком НПП, яка включає в себе об'єкт та суб'єкти управління, які розподіляються за ієрархією (рівень структурного підрозділу, рівень університету, регіональний та державний рівні), а також

загальні функції, а саме облік, аналіз, планування, організація, мотивація, оцінка та контроль.

5. Встановлено, що професійний розвиток НПП в університетах України можна розподілити за двома формами, а саме підвищення класифікації, до яких відносяться власне підвищення кваліфікації, аспірантура і докторантура, стажування, самостійне навчання, та перепідготовка, зокрема здобуття другої вищої освіти.

6. Запропоновано професійний розвиток НПП групувати на види за такими класифікаційними ознаками: тип професійної діяльності (науковий та педагогічний), кількість учасників (індивідуальний та груповий), місце проведення (внутрішній та зовнішній), тривалість (довгостроковий та короткостроковий), форми (підвищення кваліфікації і перепідготовка), потреби ринку праці (в межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн світу), джерела фінансування (за власні кошти НПП; за кошти спеціального фонду університету; за рахунок коштів державного та бюджету).

7. На основі узагальнення наукових підходів встановлено, що оптимальним є такий варіант професійного розвитку, за яким НПП поступово здобуває наукові ступені та вчені звання, необхідні для подальшого просувається по кар'єрній драбині. В той же час, встановлено, що існують як об'єктивні (відсутність вакантних посад у ВНЗ, нестача фінансових ресурсів), так і суб'єктивні (особиста незацікавленість у здійсненні досліджень на високому науковому рівні) фактори, які гальмують їх подальший професійний розвиток. Доведено, що вплив суб'єктивних факторів на поступальний професійний розвиток мінімізується за рахунок розробки та реалізації ефективної системи мотивації НПП до здійснення фундаментальних та прикладних наукових досліджень, які в подальшому забезпечать кар'єрне зростання, а вплив об'єктивних факторів – внаслідок активного використання міжнародних джерел залучення фінансових

ресурсів, основними з яких є гранти, стипендіальні та обмінні програми, міжнародні фонди, а також кошти іноземних меценатів, благодійників тощо.

Результати досліджень, представлені в розділі 1, опубліковано у працях [9; 104; 107; 109; 110; 111].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ

2.1. Тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу в Україні

В сучасних умовах домінуючу роль у створенні доданої вартості відіграють високотехнологічні, наукомісткі галузі виробництва. Знання та інвестиції в них безпосередньо впливають на економічне зростання і розвиток економіки [174, с.143]. Тобто, економічний розвиток країни досягається не за рахунок матеріальних активів, а за рахунок наявних якісних знань про суспільно-економічні процеси, що зумовлює зростання значення вищої освіти [25, с.116; 166, с.25].

На думку зарубіжних економістів, одним із основних способів впливу вищої школи на економічний добробут є те, що установи вищої освіти все більше зосереджують увагу на створенні інноваційного продукту та знань [177, с.16; 184, с.82]. Отже, важливим напрямком інтенсифікації інноваційної діяльності в Україні є використання потенціалу вищої школи, а саме потенціалу науково-педагогічних працівників, який є головним чинником забезпечення соціально-економічного прогресу країни та її регіонів.

Варто зазначити, що інформацію за 2014 р. наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а в частині аналізу динаміки та структури науково-педагогічних працівників, а також використання науково-педагогічного потенціалу – ще і без урахування Донецької і Луганської областей, оскільки інформація щодо ВНЗ III-IV рівнів акредитації в даних регіонах є конфіденційною відповідно до Закону України «Про державну статистику».

Станом на початок 2014/2015 н.р. в Україні функціонувало 277 ВНЗ, до роботи в яких було залучено 117197 науково-педагогічних працівників (рис. 2.1). Починаючи з 2009/2010 н.р., спостерігається тенденція до скорочення наявної кількості науково-педагогічних працівників, що спричинене значним зменшенням чисельності студентів внаслідок падіння народжуваності на початку 90-х років.

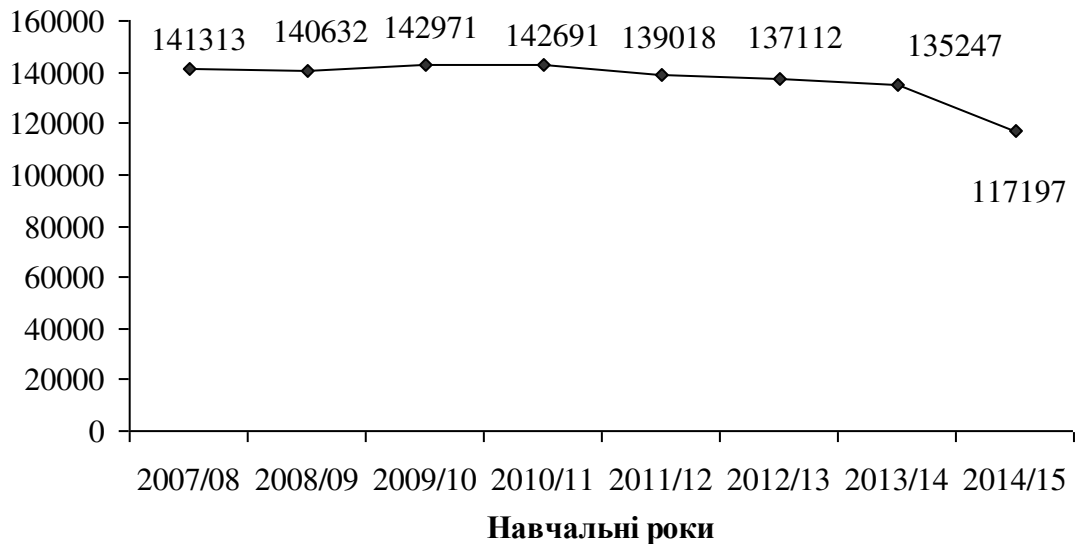


Рисунок 2.1 – Кількість науково-педагогічних працівників, осіб
[складено автором за даними 89, с.110; 90, с.111; 91, с.105; 92, с.92; 93, с.90]

Кількість НПП за сферою управління міністерств (відомств), в яких перебувають ВНЗ, розподіляється нерівномірно: найбільше НПП працюють у ВНЗ, які підпорядковуються Міністерству освіти і науки України (65,2%), найменше – у ВНЗ, що підпорядковуються Міністерству соціальної політики (0,05%) (рис. 2.2).

Найвища концентрація НПП традиційно спостерігається в м. Київ (26,9%), Харківській (14,3%) та Львівській (близько 9%) областях, оскільки саме ці регіони вважаються основними центрами освіти і науки в Україні, на території яких функціонує більше 46% усіх ВНЗ (рис. 2.3).

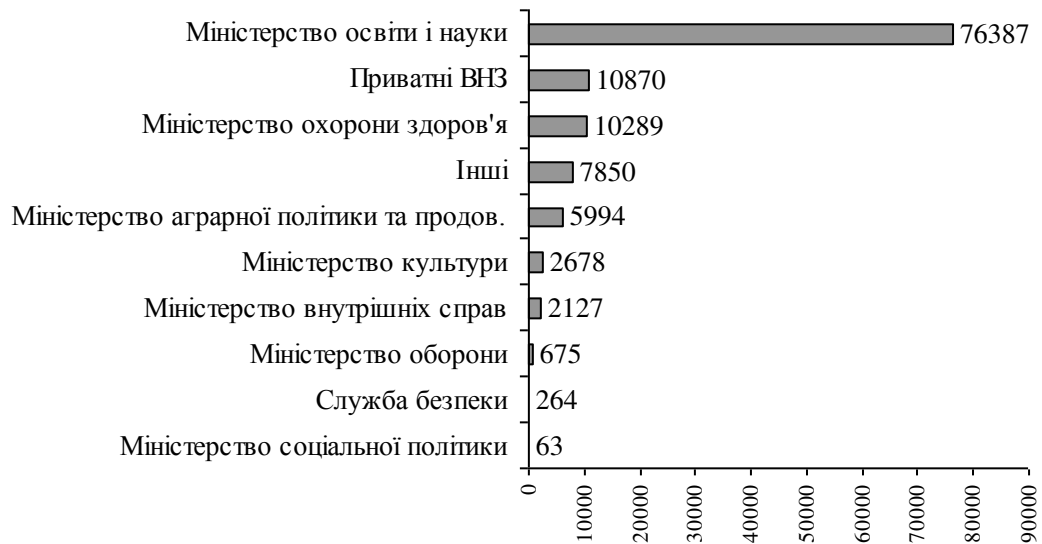


Рисунок 2.2 – Розподіл НПП за сферою управління міністерств (відомств), в яких перебувають ВНЗ, станом на початок 2014/15 н.р., осіб [складено автором за даними 93, с.91]

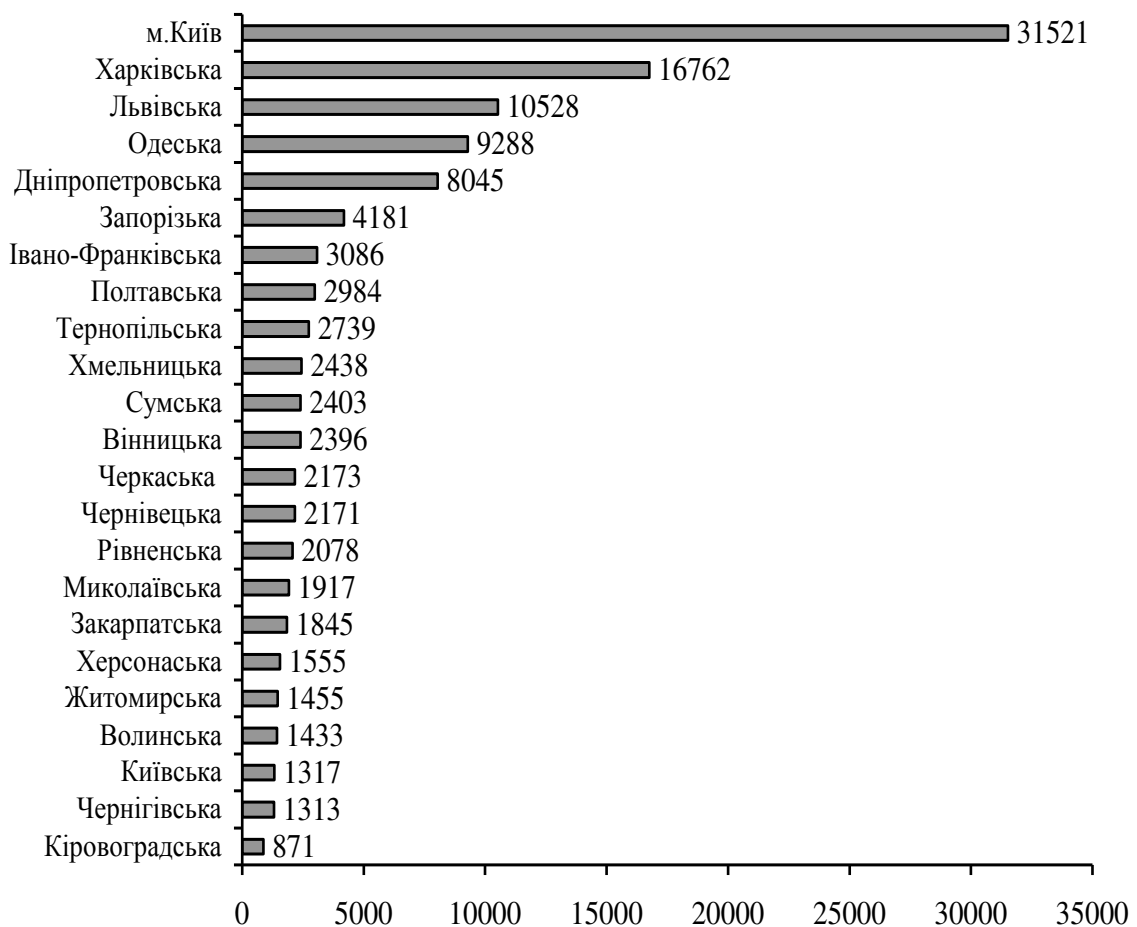


Рисунок 2.3 – Розподіл НПП за регіонами станом на початок 2014/15 н.р., осіб [складено автором за даними 93, с.90]

Не дивлячись на значне скорочення НПП, частки кандидатів та докторів наук, а також доцентів та професорів в загальній їх кількості зростають (табл. 2.1), що оцінюється позитивно.

Таблиця 2.1 – Питома вага науково-педагогічних працівників з науковими ступенями та вченими званнями, у відсотках [складено автором за даними 89, с.114; 90, с.115; 91, с.109; 92, с.96; 93, с.94]

	Навчальні роки							
	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15
Науково-педагогічні працівники, всього	100	100	100	100	100	100	100	100
з них мають науковий ступінь:								
кандидата наук	43,73	44,71	45,81	46,74	48,24	49,36	51,45	53,04
доктора наук	8,62	8,82	9,20	9,37	9,66	10,08	10,55	10,82
з них мають вчене звання:								
доцента	31,52	31,32	31,68	31,26	32,41	33,64	35,06	36,35
професора	8,57	8,58	8,74	8,52	8,78	9,1	9,32	9,6

Тобто, в умовах демографічної кризи та, відповідно, суттєвого скорочення кількості студентів вдалося зберегти науковий потенціал вищої школи. Проте, в цьому випадку зростає соціальна напруга в колективі ВНЗ в результаті численних скорочень ставок НПП, які не мають наукових ступенів та вчених звань, оскільки їх низька кваліфікація не у повній мірі відповідає сучасним вимогам до науково-педагогічних працівників.

В регіональному розрізі питома вага докторів та кандидатів наук в загальній чисельності НПП неоднорідна. Найкраще забезпечені кандидатами наук ВНЗ Тернопільської (68,20%), Волинської (65,67%), Кіровоградської (65,33%) та Вінницької (62,35%) областей, найгірше – Рівненської (48,85%). Співвідношення докторів наук до загальної чисельності НПП найбільше у м. Київ (11,96%), Харківській (54,07%) та Вінницькій (11,48%) областях, найменше – у Хмельницькій (6,56%), Кіровоградській (6,54%) та Рівненській (6,98%) областях.

Саме тому першочерговим завданням як перед конкретним НПП, так і перед керівництвом університетів постає забезпечення професійного розвитку, як основного шляху отримання додаткових конкурентних переваг.

Враховуючи відсутність статистичних даних щодо статево-вікової структури НПП, розподілу за галузями знань, проаналізуємо структуру докторів і кандидатів наук, які зайняті в економіці України, оскільки в 2014 р. 73,1% усіх кандидатів наук та 70,7% усіх докторів наук працювали у ВНЗ за основним місцем роботи.

В результаті аналізу статевої структури докторів та кандидатів наук встановлено, що серед докторів наук переважають чоловіки (71,6%), тоді як співвідношення чоловіків і жінок серед кандидатів наук майже однакове (рис. 2.4-2.5). При цьому зростання чисельності жінок серед науковців вищої кваліфікації відбувається швидшими темпами – так, за останніх 7 років приріст жінок-кандидатів наук становить 47,9%, докторів наук – 76,5%, а для чоловіків 2,7% та 16,3% відповідно.

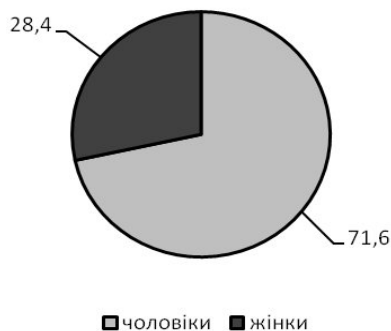


Рисунок 2.4 – Розподіл докторів наук за статтю в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними експрес-випуску «Доктори наук в Україні в 2014 р.»]

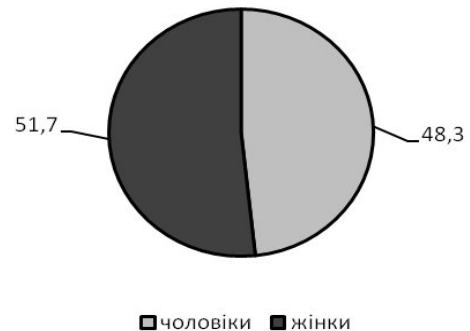


Рисунок 2.5 – Розподіл кандидатів наук за статтю в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними експрес-випуску «Кандидати наук в Україні в 2014 р.»]

Тобто, в даному випадку може йти мова про досягнення гендерного паритету серед кандидатів наук. Загалом, вища освіта, як професійна діяльність, належить до таких соціальних сфер, в яких жінки становлять

переважну більшість, проте керівний склад ВНЗ сформований в основному з чоловіків: серед ректорів державних та комунальних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації жінки становлять близько 10%. Крім того, для вітчизняних закладів вищої освіти характерним є зменшення питомої ваги жінок на вищих професійних щаблях як в частині науково-педагогічної діяльності, так і в сфері управління вищим навчальним закладом.

У вищій освіті жінки переважають або мають паритетні позиції в галузях гуманітарних та суспільних наук, значно менша їх частка в сфері природничих та технічних наук [37, с.87].

Розподіл кандидатів та докторів наук за віком наведений в табл. 2.2-2.3.

Таблиця 2.2 – Розподіл докторів наук, зайнятих в економіці України, за віком, у відсотках [складено автором за даними експрес-випусків «Доктори наук в Україні»]

	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
до 40 років	2,2	2,6	3,3	3,7	4,4	5,2	6,3	6,6
41–50 років	13,8	13,6	14,7	13,7	13,7	13,8	14,6	15,2
51–55 років	13,8	13,7	14,2	13,4	13,3	12,9	12,3	12,3
56–60 років	17,4	17,0	17,0	15,9	15,5	15,7	15,6	15,2
61–70 років	33,4	30,8	29,6	28,4	27,8	26,8	26,8	27,6
понад 70 років	19,4	22,3	21,2	24,9	25,4	25,6	24,4	23,1

Таблиця 2.3 – Розподіл кандидатів наук, зайнятих в економіці України, за віком, у відсотках [складено автором за даними експрес-випусків «Кандидати наук в Україні»]

	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
до 30 років	6,2	6,3	8,5	7,0	7,1	7,1	7,4	7,1
31–40 років	20,5	22,0	23,7	25,9	27,5	29,3	30,3	31,3
41–50 років	22,2	21,4	21,1	20,2	19,9	19,9	20,4	21,2
51–55 років	12,9	12,4	12,1	11,7	11,4	10,9	10,4	10,0
56–60 років	12,9	12,1	11,3	10,8	10,6	10,2	9,8	9,6
61–70 років	18,9	17,9	16,2	15,5	14,6	13,8	13,5	13,4
понад 70 років	6,4	7,8	7,1	8,8	8,9	8,8	8,1	7,4

Серед докторів наук чисельність учених віком до 40 років зростає на 775 осіб (більше, ніж в 3,6 разів) протягом останніх семи років, що є позитивним явищем. Проте, достатньо значною є частка науковців передпенсійного та пенсійного віку – майже 66% в 2014 р. Таким чином, середній вік докторів наук залишається практично без змін і становить 60 років, у тому числі для чоловіків – 62 роки, для жінок – 55 років.

Проведений аналіз вікової структури кандидатів наук, зайнятих в економіці України дає право стверджувати, що впродовж 2007-2014 рр. відбуваються зміни. Так, частка молодих науковців у віці до 30 років має тенденцію до зростання, але впродовж останніх трьох років є практично незмінною – в середньому 7,2 %. В період з 2007 по 2014 рр. збільшилася чисельність кандидатів наук у віковій групі від 31 до 50 років на 13512 особи (на 42,6 %). Позитивним є те, що станом на кінець 2014 р. із загального числа кандидатів наук більше половини перебували у віці 31-50 років, оскільки цей період є найбільш продуктивним в кар'єрі науковця. У результаті зростання чисельності молодих науковців та скорочення питомої ваги вчених передпенсійного та пенсійного віку середній вік кандидатів зменшується і станом на кінець 2014 р. становив 48 років, у т.ч. чоловіків-кандидатів наук – 51 рік, жінок – 44 роки.

Тобто, враховуючи позитивну тенденцію, можемо стверджувати, що відбувається процес «омолодження» науково-педагогічних працівників, які мають науковий ступінь, проте необхідно забезпечити безперервний професійний розвиток з метою запобігання втрати інтелектуальної еліти вищої школи, порушення спадкоємності науково-педагогічних працівників, занепаду наукових шкіл.

На рис. 2.6-2.7 представлений розподіл докторів та кандидатів наук за регіонами України.

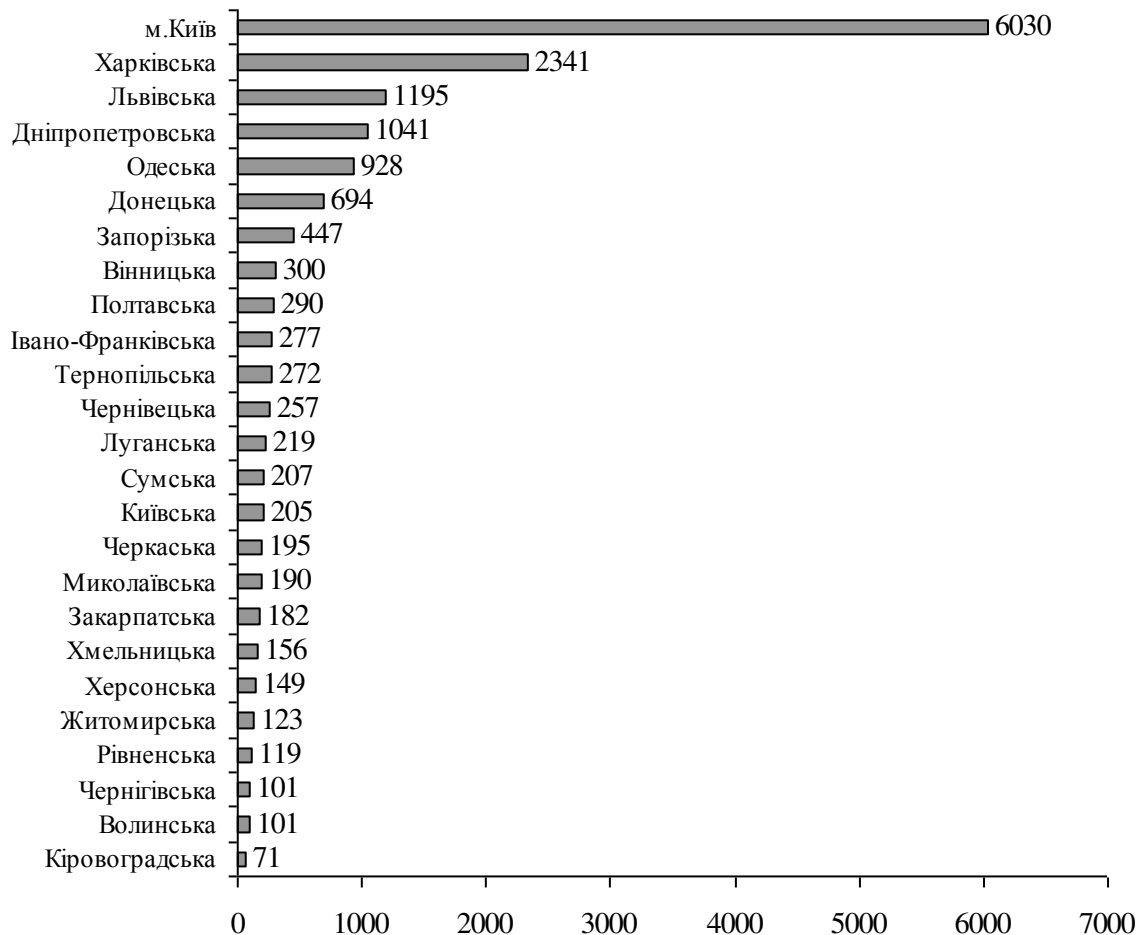


Рисунок 2.6 – Розподіл докторів наук за регіонами України в 2014 р., осіб [складено автором за даними доповіді «Фахівці вищої кваліфікації України в 2014 році»]

Традиційно найбільше докторів та кандидатів наук зосереджено в м. Київ (37,5% та 28,7% відповідно), а також в Харківській (по 14,5%), Львівській (7,4% та 8%) та Дніпропетровській (6,5% та 6,25% відповідно) областях, а найменше – у Чернігівській (0,6% та 1,1%) та Кіровоградській (0,4% та 0,9% відповідно) областях.

В 2014 р. вчене звання професора, доцента або старшого наукового співробітника мали 95,7% із загального числа докторів наук та 50,1% із загального числа кандидатів наук. 5,7% докторів наук були обрані академіками та членами-кореспондентами державних академій наук.

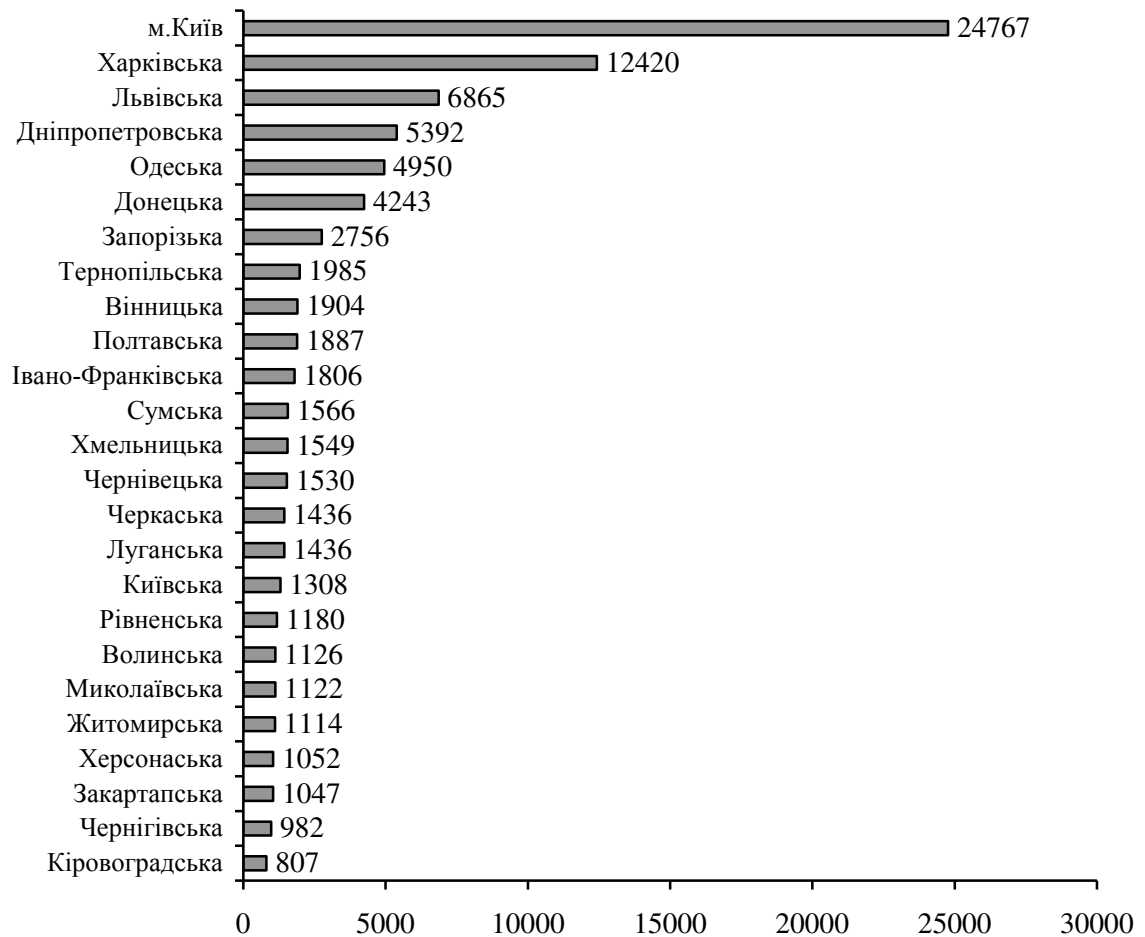


Рисунок 2.7 – Розподіл кандидатів наук за регіонами України в 2014 р., осіб [складено автором за даними доповіді «Фахівці вищої кваліфікації України в 2014 році»]

Розподіл докторів та кандидатів наук за галузями наук в 2014 р. представлений на рис. 2.8-2.9. В загальній структурі кандидатів та докторів наук переважають вчені, які здійснюють дослідження в галузі технічних наук – в 2014 р. 21,4%. Проте, їх частка поступово зменшується: за останні сім років питома вага кандидатів технічних наук скоротилася на 4,6%, докторів технічних наук – на 3,8%.

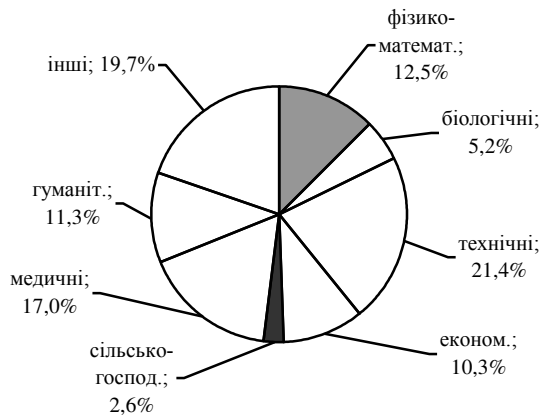


Рисунок 2.8 – Розподіл докторів наук за галузями наук в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними експрес-випуску «Доктори наук в Україні в 2014 р.»]

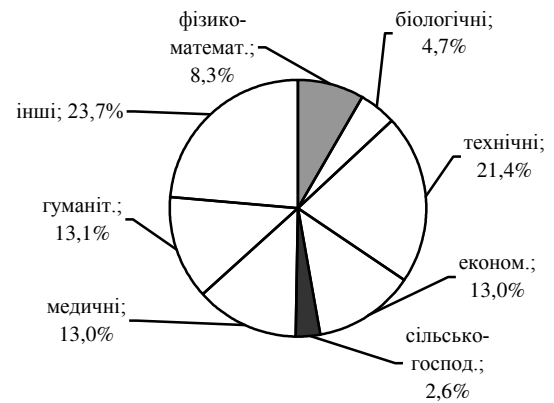


Рисунок 2.9 – Розподіл кандидатів наук за галузями наук в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними експрес-випуску «Кандидати наук в Україні в 2014 р.»]

В той же час, чисельність науковців, які працюють в галузі економічних наук, має тенденцію до зростання. Досить високою залишається частка кандидатів та докторів медичних наук.

Не дивлячись на зростання чисельності докторів та кандидатів наук в економіці України, зокрема у вищих навчальних закладах, досить гостро постає проблема оновлення науковців вищої кваліфікації (табл. 2.4-2.5).

Таблиця 2.4 – Рух докторів наук, зайнятих в економіці України, осіб [складено автором за даними експрес-випусків «Доктори наук в Україні»]

	Роки						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Отримали диплом доктора наук	-	436	491	480	698	1105	847
Вибули з числа докторів наук	726	1110	677	853	944	876	1348
в тому числі:							
вийшли на пенсію	53	66	55	106	76	67	72
померли	180	166	202	190	241	255	209
виїхали за кордон	8	5	8	6	5	1	7
з інших причин	477	764	412	549	622	553	1059

Так, протягом останніх років спостерігаємо тенденцію до того, що здобувають науковий ступінь майже в 2 рази менше осіб, ніж вибувають із числа кандидатів та докторів наук.

Таблиця 2.5 – Рух кандидатів наук, зайнятих в економіці України, осіб
[складено автором за даними експрес-випусків «Кандидати наук в Україні»]

	Роки						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Отримали диплом кандидата наук	-	2501	2520	2348	3912	4633	3948
Вибули з числа кандидатів наук	6035	8123	5809	7669	6958	7024	8551
в тому числі:							
вийшли на пенсію	510	694	583	861	730	642	513
померли	461	486	444	451	459	457	306
виїхали за кордон	22	26	31	47	51	27	42
отримали диплом доктора наук	714	823	669	763	1019	1068	783
з інших причин	4328	6094	3890	5561	4699	4830	6907

Негативним явищем є зовнішня міграція науковців вищої кваліфікації: так, число докторів наук, які виїжджають за кордон на постійне місце проживання з року в рік скорочується, і за останні 7 років не перевищувало 8 осіб на рік, а в 2013 р. досягло мінімального рівня за останні 13 років – 1 особа (рис. 2.10).



Рисунок 2.10 – Виїзд фахівців вищої кваліфікації за межі України, осіб
[складено автором за даними 153, с.312]

Тоді, як для кандидатів наук, які емігрували з України, не встановлена чітка тенденція – як стрімке зростання починаючи з 2008 р. і закінчуючи 2012 р., коли емігрували 51 особа, так і суттєве зменшення кількості кандидатів наук, які виїхали за кордон, в 2013 р. майже в 2 рази. Проте, із

загостренню політичної ситуації в Україні в 2014 р. спостерігається активізація міграційних процесів серед докторів та кандидатів наук. Загалом, починаючи з 2005 р., за кордон виїхали 427 науковців, які мають науковий ступінь доктора та кандидата наук. До країн, куди головним чином емігрують українські науковці, належать США, Російська Федерація, Німеччина.

Таким чином, в Україні накопичений потужний науковий капітал, який здатний не лише забезпечувати підготовку фахівців з вищою освітою, але і здійснювати наукові дослідження. Не дивлячись на позитивні зрушення в структурі науковців, такі як встановлення гендерного паритету серед осіб, які мають науковий ступінь кандидата наук, незначне «омолодження» фахівців вищої кваліфікації, існує ряд чинників, які стримують поступальний розвиток як конкретного науково-педагогічного працівника, так і системи вищої освіти загалом.

До основних чинників можна віднести нерівномірність забезпечення кандидатами та докторами наук певних територій країни, невідповідність кількості осіб, що здобули науковий ступінь, особам, які вибули із їх числа, зовнішня міграція науковців.

Як було встановлено, протягом останніх років спостерігається тенденція до зменшення наявної кількості НПП, проте позитивним є те, що частки кандидатів та докторів наук, а також доцентів та професорів в загальній кількості НПП при цьому зростають.

Крім того, можна стверджувати, що особи, які навчаються в аспірантурі та докторантурі, є безпосередніми виконавцями наукових та науково-технічних робіт, результати яких знаходять свої відображення в дисертаційних роботах. Вони є потенціалом зростання чисельності науковців, які спроможні генерувати нові знання. Також до потенційних НПП слід віднести осіб, які були випущені з аспірантури та докторантури без захисту дисертації, тобто професійний розвиток в цьому випадку є неефективним, проте дані особи здійснюють наукову роботу.

В результаті аналізу встановлено, що потенціал зростання чисельності НПП до 2010 р. щорічно зростав, проте в 2011 р. спостерігається його скорочення у зв'язку зі зменшенням державного замовлення на підготовку аспірантів (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Потенціал зростання чисельності науково-педагогічних працівників [складено автором за даними 113, с.4-5; 114, с.4-5]

Показники	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Особи, які навчаються в:								
аспірантурі	32497	33344	34115	34653	34192	33640	31482	27622
докторантурі	1418	1476	1463	1561	1631	1814	1831	1759
<i>Разом</i>	<i>33915</i>	<i>34820</i>	<i>35578</i>	<i>36214</i>	<i>35823</i>	<i>35454</i>	<i>33313</i>	<i>29381</i>
Особи, які випущені без захисту дисертації з:								
аспірантури	5637	5720	6103	6336	6499	6342	6147	5716
докторантури	331	331	340	327	365	283	390	381
<i>Разом</i>	<i>5968</i>	<i>6051</i>	<i>6443</i>	<i>6663</i>	<i>6864</i>	<i>6625</i>	<i>6537</i>	<i>6097</i>
Всього	39883	40871	42021	42877	42687	42079	39850	35478

Отже, загальна потенційна кількість осіб, що займаються науково-педагогічною діяльністю у вищій школі, протягом останніх років суттєво зменшилася (рис. 2.11).

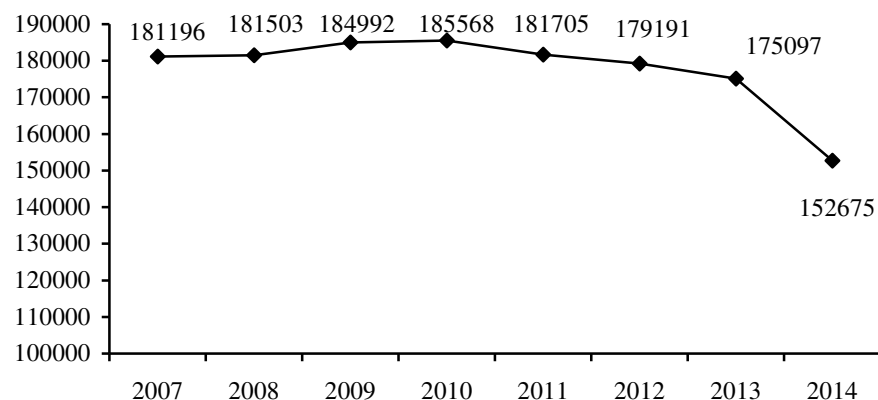


Рисунок 2.11 – Загальна потенційна кількість осіб, що займаються науково-педагогічною діяльністю у вищій школі [складено автором за даними рис. 2.1 і табл. 2.6]

Оцінку ефективності використання науково-педагогічного потенціалу вищої школи в Україні пропонуємо здійснювати з використанням наступних

показників: рівень забезпечення економіки країни науково-педагогічними працівниками (розраховується як відношення чисельності НПП до економічно активного населення), коефіцієнт надання переваги науково-педагогічної діяльності перед іншими видами діяльності (відношення чисельності НПП до зайнятого населення), потенційний рівень працівників науково-педагогічної діяльності (частка загальної потенційної кількості осіб, що здійснюють наукову діяльність у вищій школі, у структурі зайнятого населення) та рівень забезпечення НПП вищої школи (відношення чисельності НПП до кількості студентів денної форми навчання) (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз ефективності використання науково-педагогічного потенціалу в Україні [складено автором за даними рис. 2.1 та 2.11, а також 153, с.341-342, 422]

Показники	Роки							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Рівень забезпечення науково-педагогічними працівниками (на 1000 осіб економічно активного населення)	6,331	6,279	6,455	6,471	6,303	6,229	6,153	5,883
Коефіцієнт надання переваги науково-педагогічної діяльності перед іншими видами діяльності (на 1000 осіб зайнятого населення)	6,760	6,706	7,081	7,041	6,840	6,736	6,628	6,485
Потенційний рівень працівників науково-педагогічної діяльності (на 1000 осіб зайнятого населення)	8,668	8,654	9,162	9,157	8,94	8,804	8,581	8,448
Рівень забезпечення науково-педагогічними працівниками (на 100 студентів денної форми навчання)	5,956	5,948	6,368	6,700	7,112	7,513	7,846	12,533

Отже, внаслідок значного скорочення кількості НПП за останні роки припускаємо, що відбувається зменшення ефективності використання їх потенціалу. Оскільки нормативних значень для цього не існує, то вважаємо за доцільне співставити дані показники, розраховані для України, з аналогічними, розрахованими для країн світу. Враховуючи відмінність у вітчизняній та закордонних системах вищої освіти, для розрахунків використаємо показники, що за Міжнародною стандартною класифікацією освіти відповідають ступеням 5-8 (tertiary education).

Згідно з рейтингом Всесвітнього економічного форуму, в 2013 році до країн, системи освіти яких спроможні найбільш повно забезпечувати потреби конкурентної економіки, належать Швейцарія та Фінляндія (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 – Рейтинг країн світу за оцінками Всесвітнього економічного форуму, 2013 р. [складено автором за даними 199, с.15, 462]

Країна	Рейтинг за якістю освітньої системи (Quality of the educational system)	Країна	Рейтинг за індексом глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index)
Швейцарія *	1	Швейцарія *	1
Фінляндія	2	Фінляндія	3
Бельгія	7	Німеччина	4
Нова Зеландія	11	Швеція *	4
Швеція *	12	Нідерланди *	5
Нідерланди *	13	США *	7
Німеччина	14	Великобританія	10
Норвегія	18	Норвегія	11
Австралія	23	Австрія	16
Австрія	24	Бельгія	17
Великобританія	26	Нова Зеландія	18
США *	28	Австралія	21
Франція	43	Франція	23
Португалія	58	Іспанія *	36
Литва	59	Польща	42
Чехія	67	Туреччина	44
Україна	79	Чехія	46
Іспанія *	81	Литва	48
Росія *	86	Казахстан	50
Польща	87	Португалія	51
Казахстан	88	Болгарія	57
Болгарія	90	Угорщина	63
Туреччина	91	Росія *	67
Угорщина	93	Україна	84

* дані за 2012 р.

Більше того, ці країни очолюють рейтинг країн з найвищим рівнем розвитку економіки. Тому за нормативні будемо приймати показники ефективності використання науково-педагогічного потенціалу, розраховані саме для цих країн.

В табл. 2.9 представлена оцінка ефективності використання науково-педагогічного потенціалу в країнах світу у 2013 році, а на рис. 2.12 наведені рейтинги країн за розрахованими показниками.

Таблиця 2.9 – Порівняльний аналіз ефективності використання науково-педагогічного потенціалу в країнах світу, 2013 р. [розраховано автором за даними додатку А]

Країна	Частка викладачів в структурі економічно активного населення (на 1000 осіб)	Частка викладачів в структурі зайнятого населення (на 1000 осіб)	Співвідношення викладачів до кількості студентів (на 100 студентів)
Австралія	4,15	4,40	3,64
Австрія	13,21	13,89	13,72
Бельгія	6,04	6,60	6,12
Болгарія	7,03	8,08	8,26
Великобританія	4,51	4,89	6,09
Іспанія *	6,63	8,82	7,91
Казахстан	5,80	6,12	6,82
Литва	8,83	10,01	8,54
Нідерланди *	6,68	7,05	7,49
Німеччина	8,66	9,14	13,30
Нова Зеландія	6,18	6,59	5,83
Норвегія	9,03	9,36	9,56
Польща	5,92	6,61	5,40
Португалія	6,58	7,86	9,56
Росія *	7,32	7,74	6,94
США *	9,74	10,59	7,26
Туреччина	4,62	5,12	2,63
Угорщина	5,46	6,08	6,59
Україна	6,15	6,63	7,85
Фінляндія	6,06	6,60	5,29
Франція	3,74	4,14	4,70
Чехія	3,10	3,33	3,84
Швейцарія *	9,30	9,67	17,14
Швеція *	6,40	6,96	7,15

* дані за 2012 р.

Таким чином, рівень забезпеченості викладачами України не відповідає нормативним значенням. Проте, для України характерною є значна концентрація НПП в структурі економічно-активного населення, що спостерігається також в таких країнах, як США та Німеччина. Ці країни є лідерами за темпами розвитку економіки, тоді як Україна за оцінками Всесвітнього економічного форуму в 2013 році перебувала на 84 позиції (див.

табл. 2.8). З огляду на це, можемо стверджувати, що науково-педагогічний потенціал вищої школи України використовується неефективно.

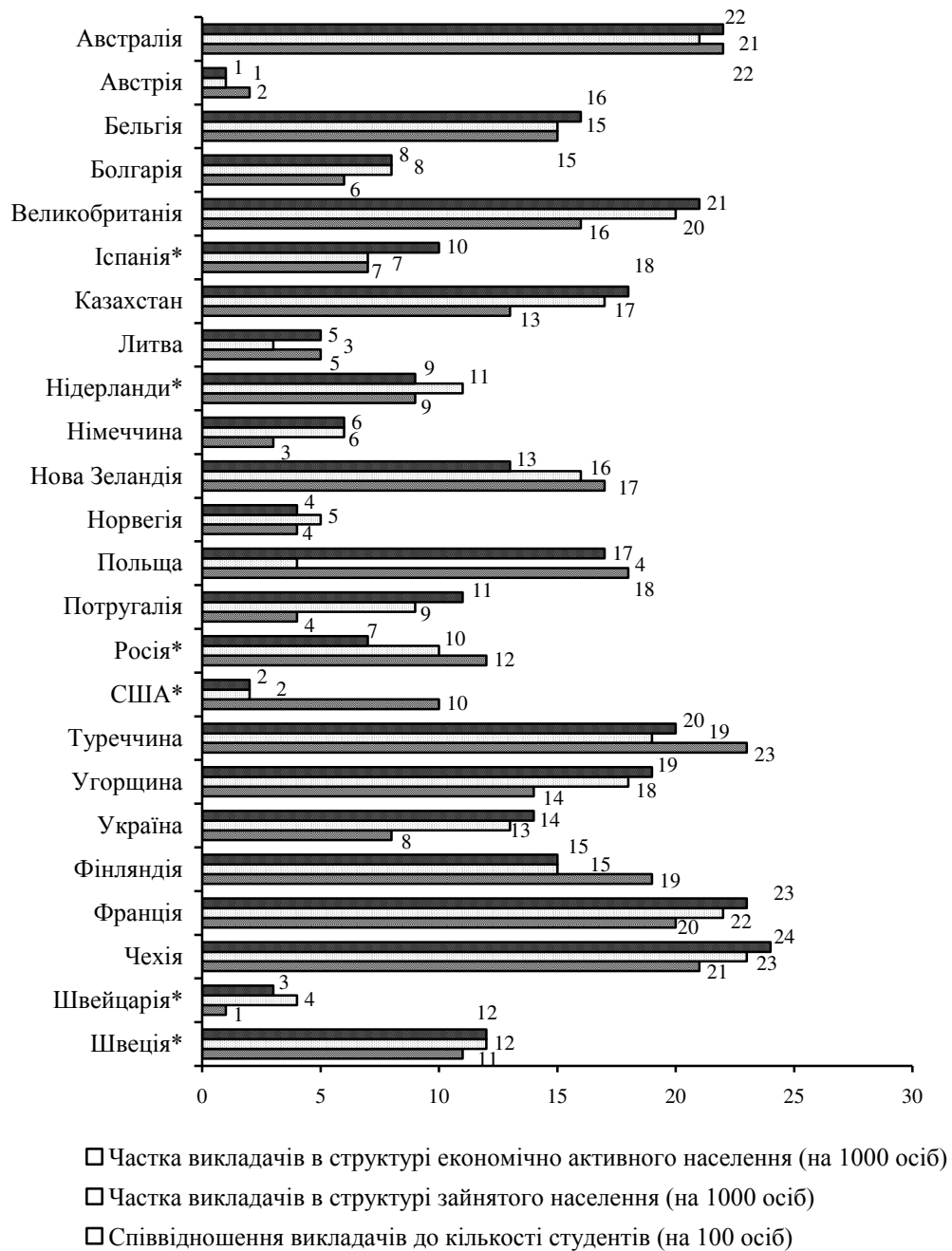


Рисунок 2.12 – Рейтинги країн світу за ефективністю використання науково-педагогічного потенціалу, 2013 рік [складено автором за даними табл. 2.9]

Про неефективне використання науково-педагогічного потенціалу в Україні свідчить те, що на сектор вищої освіти припадає лише п'ята частина усіх виконаних наукових та науково-технічних робіт (табл. 2.10).

Таблиця 2.10 – Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт за секторами діяльності в Україні, одиниць [складено автором за даними 82, с.130; 83, с.132]

Сектори діяльності	Роки						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Всього	62494	54523	52037	52354	53190	47875	42953
державний	16419	15341	14113	14190	14581	15730	13035
підприємницький	35134	29823	28680	28361	28440	21486	21952
вищої освіти	10914	9342	9235	9784	10154	10659	7966
приватний неприбутковий	27	17	9	19	15	-	-

Тобто, ВНЗ України сконцентровані в основному на виконанні лише освітньої функції. Тоді, як в сучасних умовах внаслідок загострення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг цього недостатньо. У світі великого значення набуває використання саме наукового потенціалу вищої школи, оскільки визначальним фактором суспільного виробництва стають нові знання, інформація, технології. Оскільки сучасність характеризується переходом від традиційної освіти до інноваційної, наукоємної, то для забезпечення ефективної роботи університетів та недопущення соціальної напруги в результаті численних скорочень ставок доцільним є зменшення навчального навантаження НПП для здійснення ними наукової та науково-технічної діяльності.

Саме тому отримання статусу дослідницького університету забезпечить високу конкурентоспроможність ВНЗ як на національному, так і на міжнародному ринках (прикладом можуть бути такі університети, як Кембриджський, Оксфордський, Стенфордський та ін.). Дослідницькі університети отримують найбільш вагому підтримку з боку держави для здійснення високопродуктивної наукової та освітньої діяльності.

Спроможність акумулювати та високопродуктивно використовувати інтелектуальний потенціал, а також можливість випуску інноваційної, наукоємної продукції з її подальшим впровадженням у виробництво є основними критеріями ефективної діяльності університетів. Отже,

професійний розвиток науково-педагогічних працівників дає змогу вищому закладу освіти як забезпечити постійне провадження дослідницької та інноваційної діяльності, так і сформувати людський капітал, що в підсумку дозволить університетам збільшити фінансові надходження.

2.2. Аналіз ефективності функціонування основних форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів

Однією із найбільш поширених форм професійного розвитку НПП є аспірантура і докторантура. В сучасних умовах на аспірантуру і докторантуру покладено не лише завдання підготовки фахівців вищої кваліфікації для потреб навчальних закладів, але і формування та розвиток наукового потенціалу для вирішення проблем технологічного та економічного характеру [10].

Відповідно до Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, аспірантура і докторантура відкривається при вищих навчальних закладах третього або четвертого рівнів акредитації і прирівняних до них закладах післядипломної освіти, у наукових установах, які мають висококваліфіковані науково-педагогічні та наукові кадри, сучасну науково-дослідну, експериментальну та матеріальну базу [126].

Для встановлення основних тенденцій професійного розвитку НПП проаналізуємо діяльність аспірантури і докторантури в Україні. В цьому випадку за відсутності достовірних статистичних даних про підготовку аспірантів та докторантів з числа НПП ВНЗ пропонуємо використовувати узагальнені дані для аспірантури і докторантури в цілому.

Станом на кінець 2014 р. в Україні функціонували 482 заклади, що мали аспірантуру, в яких навчалось 27662 осіб, та 264 заклади, що мали докторантуру, із загальною кількістю докторантів 1759 осіб (рис. 2.13-2.14).

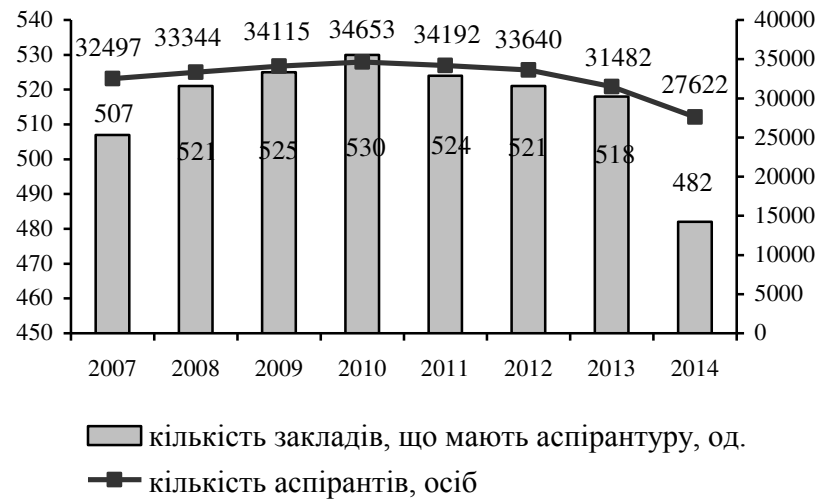


Рисунок 2.13 – Окремі показники діяльності аспірантури в Україні, станом на кінець року [складено автором за даними 113, с.4; 114, с.4]



Рисунок 2.14 – Окремі показники діяльності докторантури в Україні, станом на кінець року [складено автором за даними 113, с.5; 114, с.5]

Не дивлячись на незначне зменшення кількості аспірантів протягом останніх років, можна стверджувати, що існує позитивна динаміка у підготовці науковців вищої кваліфікації, а це є свідченням зростання зацікавленості в такій формі професійного розвитку.

Переважна більшість закладів, що здійснюють підготовку аспірантів, підпорядкована шести міністерствам та академіям наук: Національній академії наук України – 27%, Міністерству освіти і науки України – 23%,

Національній академії аграрних наук України – 7%, Національній академії медичних наук України – 6%, Міністерству охорони здоров'я України – 5%, Міністерству аграрної політики України – 4%. Схожа ситуація спостерігається і з підпорядкованістю докторантури [36, с.398].

В основному підготовка аспірантів і докторантів здійснюється у вищих навчальних закладах, оскільки науково-дослідні інститути зосереджені у великих містах – визнаних наукових центрах таких, як м.Київ, м.Харків, м.Львів (рис. 2.15-2.16).

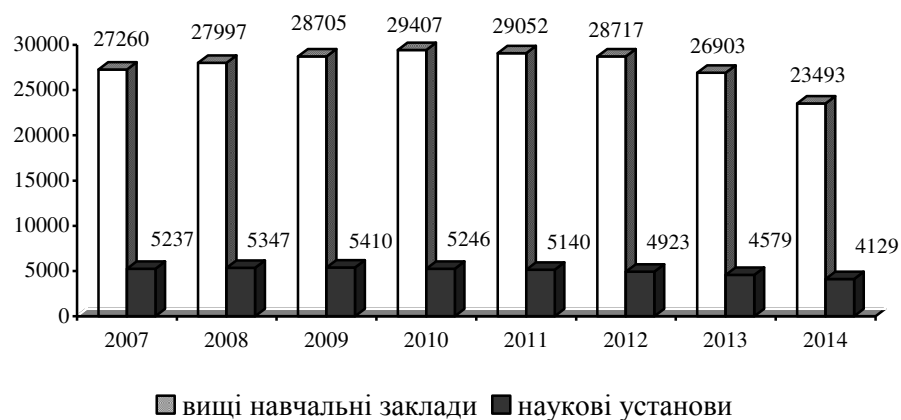


Рисунок 2.15 – Кількість аспірантів за типами організацій, осіб
[складено автором за даними 113, с.4; 114, с.4]

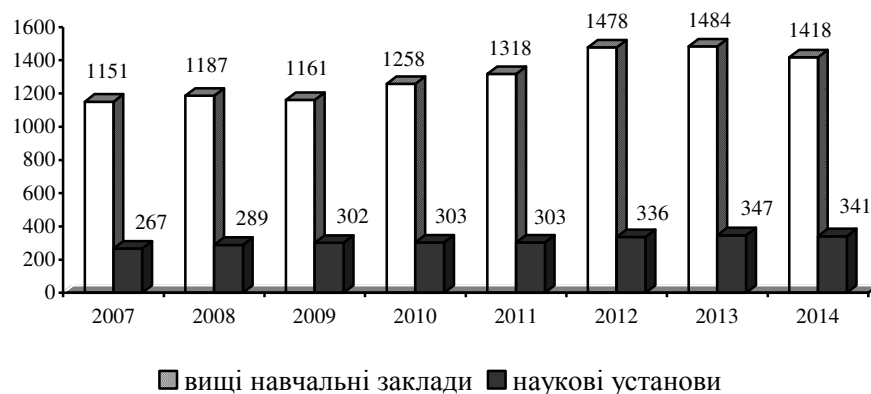


Рисунок 2.16 – Кількість докторантів за типами організацій, осіб
[складено автором за даними 113, с.5; 114, с.5]

Крім того, ВНЗ мають можливість створити кращі умови для здійснення наукових досліджень у порівнянні з науково-дослідними інститутами за

рахунок залучення додаткових фінансових ресурсів, а також отримання вагомої підтримки з боку держави для здійснення високопродуктивної наукової та освітньої діяльності внаслідок отримання статусу дослідницького університету.

Не менш важливою причиною такого нерівномірного розподілу є те, що найбільша кількість осіб, які мають науковий ступінь кандидата та доктора наук, тобто можуть керувати роботою аспірантів та консультувати докторантів, зосереджена саме у ВНЗ, що в переважній більшості стає вирішальним фактором при виборі типу організації.

В розрізі регіонів найбільше аспірантів та докторантів припадає на м. Київ (38,3% та 46,7% від загальної структури аспірантів та докторантів відповідно), Харківську (12,1% та 13,1%), Львівську (8,5% та 6,7%), а також Одеську (7,3% та 5,2%) області (рис. 2.17-2.18).

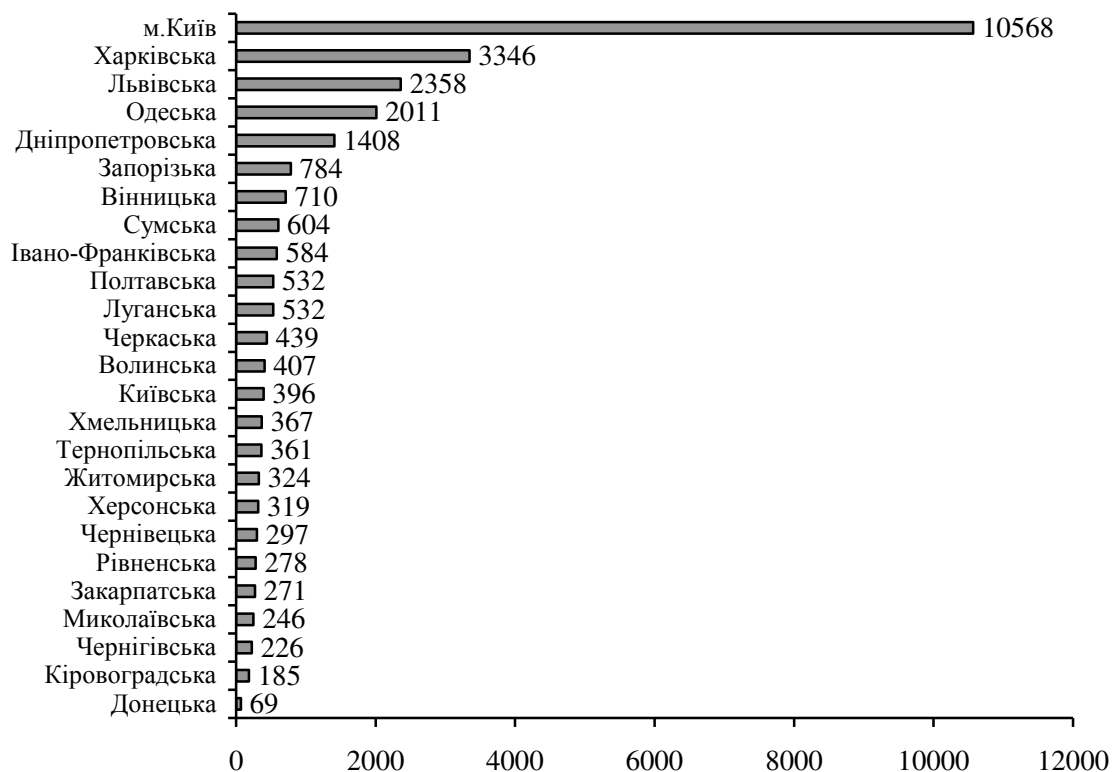


Рисунок 2.17 – Чисельність аспірантів за регіонами в 2014 р., осіб [складено автором за даними 114, с.6]

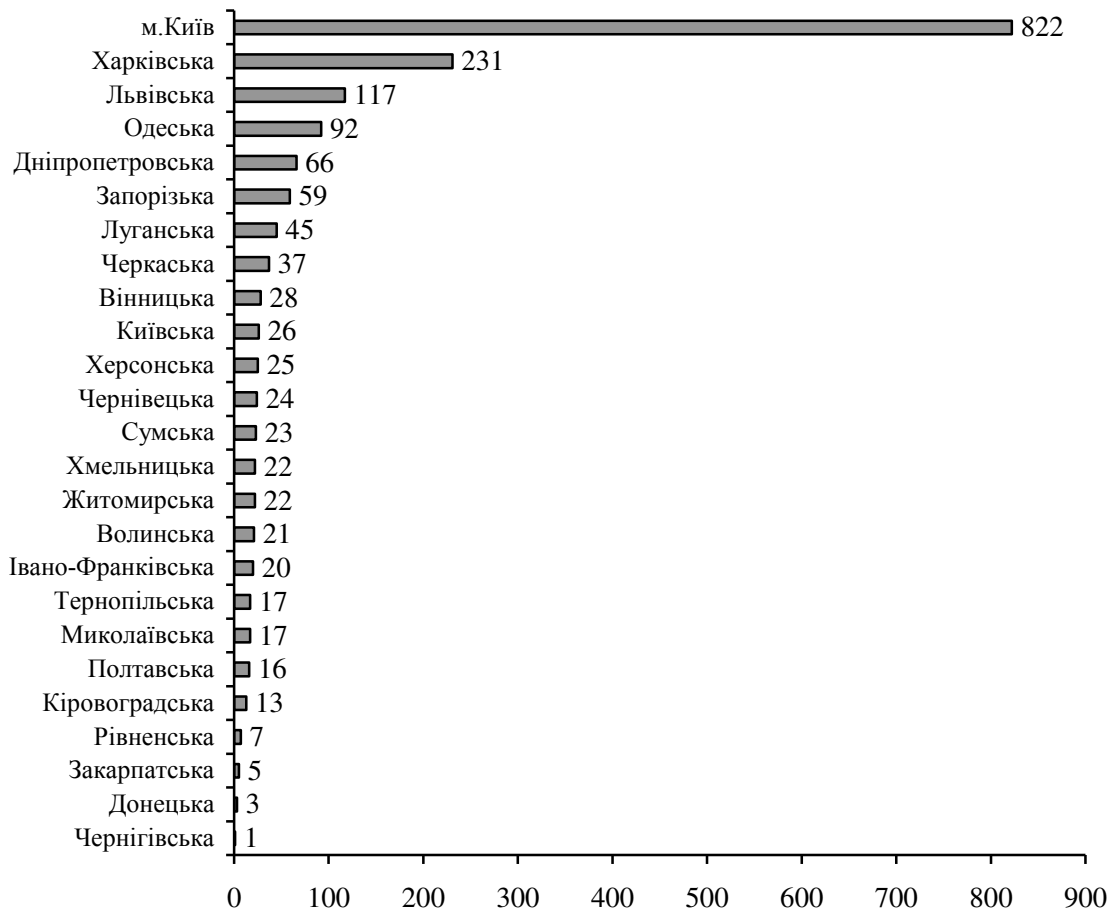


Рисунок 2.18 – Чисельність докторантів за регіонами в 2014 р., осіб
[складено автором за даними 114, с.15]

Фінансування підготовки наукових кадрів через аспірантуру і докторантуру здійснюється переважно з державного бюджету – протягом 2009-2014 рр. близько 85% аспірантів та майже 93% докторантів навчалися за рахунок державного бюджету.

В результаті аналізу статевого складу встановлено, що як серед аспірантів, так і серед докторантів переважають жінки – в середньому 60% та 52% відповідно (рис. 2.19-2.20).

Проте, серед кандидатів та докторів наук, зайнятих в економіці України, більшість становлять чоловіки. Тобто можна стверджувати, що професійний розвиток НПП в чоловіків є більш ефективним, оскільки в структурі кандидатів наук та особливо докторів наук, зайнятих в економіці України, переважають чоловіки (див. рис. 2.4-2.5).

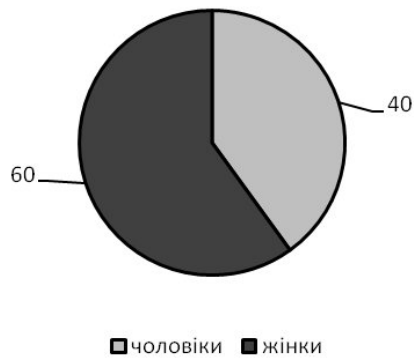


Рисунок 2.19 – Розподіл аспірантів за статтю в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними 114, с.18-20]

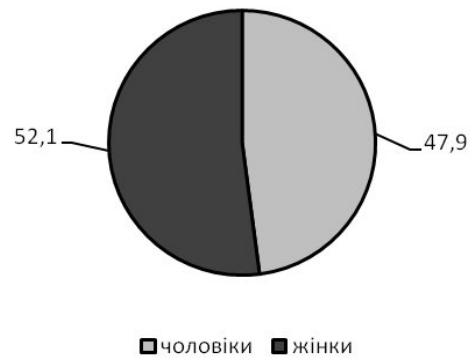


Рисунок 2.20 – Розподіл докторантів за статтю в 2014 р., у відсотках [складено автором за за даними 114, с.18-20]

На рис. 2.21 наведений розподіл аспірантів і докторантів за віком в Україні в 2014 р.

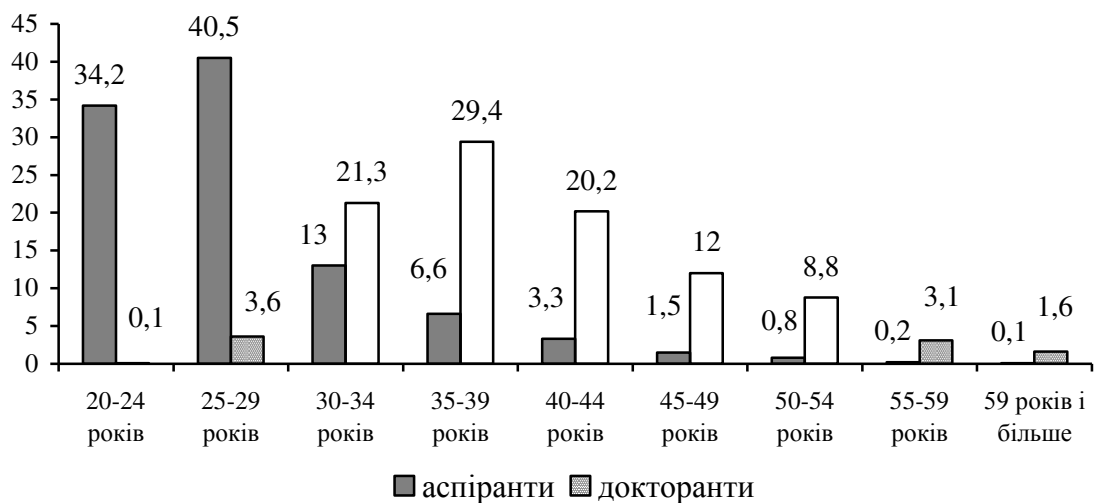


Рисунок 2.21 – Розподіл аспірантів та докторантів за віком в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними 114, с.18-20]

В загальній структурі аспірантів переважають особи у віці до 30 років (середній вік аспіранта в 2014 р. становить 27,7 років), а серед докторантів найбільше представників у віковій групі 35-44 років (середній вік докторанта – 40,1 років), що обумовлюється ієрархічною побудовою таких форм професійного розвитку науковців, як аспірантура і докторантура: для

навчання в докторантурі обов'язковим є наявність наукового ступеня кандидата наук.

В результаті аналізу структури аспірантів та докторантів в розрізі галузей наук встановлено, що найбільша кількість дисертаційних робіт виконуються в галузі технічних та економічних наук (рис. 2.22-2.23).

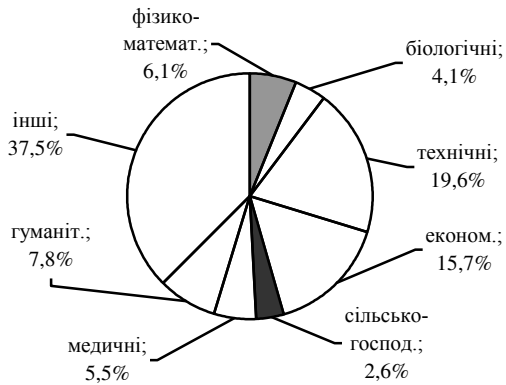


Рисунок 2.22 – Розподіл аспірантів за галузями наук в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними 114, с.7]

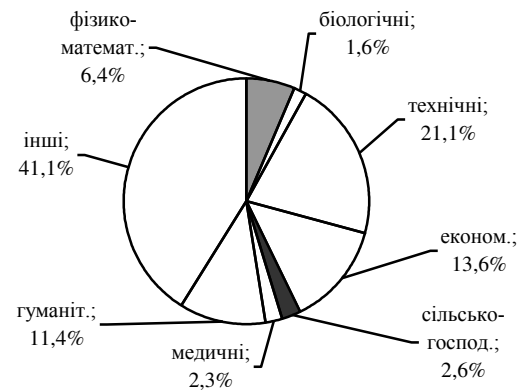


Рисунок 2.23 – Розподіл докторантів за галузями наук в 2014 р., у відсотках [складено автором за даними 114, с.16]

Частка осіб, які навчаються в аспірантурі та докторантурі і працюють над дисертаційними роботами на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора технічних та фізико-математичних наук, невпинно зростає протягом останніх років. Головними причинами такої ситуації є державна підтримка пріоритетних напрямків розвитку науки і техніки, до переліку яких належать в основному вирішення наукових проблем в галузі технічних наук, а також формування значного наукового потенціалу у дослідницьких університетах України (де переважають ВНЗ технічного спрямування): наявність провідних вчених, визнаних наукових шкіл та необхідної матеріально-технічної бази.

За останні роки відбувається скорочення кількості аспірантів, тоді як чисельність осіб, що навчаються в докторантурі, зростає. В статеві-віковій структурі аспірантів та докторантів переважає питома вага жінок, а також молоді віком до 30 років серед аспірантів та осіб у віковій групі від 35 років, як найбільш продуктивної у кар'єрі науковця, серед докторантів. Проте, потребує детального вивчення проблема ефективності діяльності аспірантури

і докторантури, як така, що має визначальне значення для економіки країни в сучасних умовах переходу до інноваційної моделі розвитку.

Переважає більшість науковців основним критерієм ефективності діяльності аспірантури і докторантури вважають кількість захищених дисертаційних робіт на момент випуску [10; 36; 116; 118]. Динаміка ефективності діяльності аспірантури і докторантури в Україні протягом 2007-2014 рр. наведена в рис 2.24.

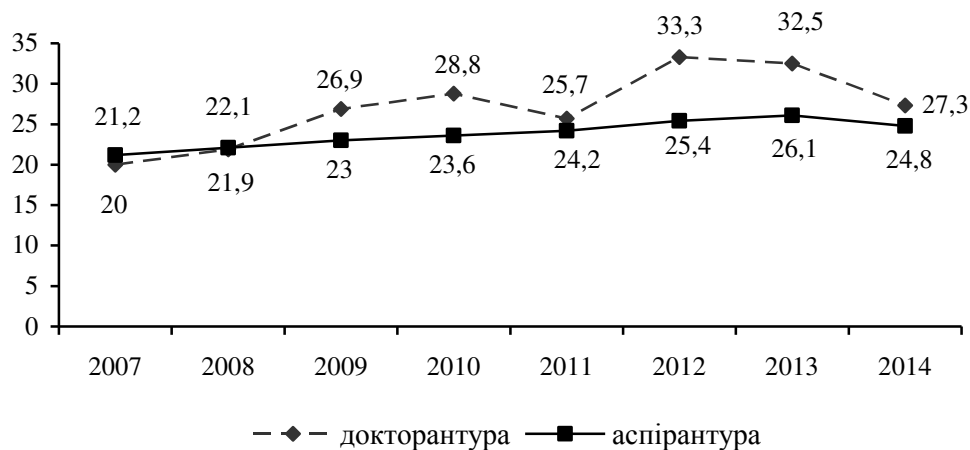


Рисунок 2.24 – Ефективність діяльності аспірантури і докторантури в Україні (питома вага осіб, випущених з аспірантури та докторантури із захистом дисертації), у відсотках

[складено автором за даними 113, с.4-5; 114, с. 4-5]

Таким чином, можна стверджувати, що в Україні ефективність підготовки наукових та науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації зростає – в 2014 р. завершує навчання захистом дисертації кожен четвертий аспірант, у докторантурі ситуація краще: в 2007 р. вчасно захищався кожен п'ятий випускник докторантури, в 2014 р. – кожен третій.

Ефективність діяльності докторантури є вищою, оскільки на момент вступу до даної установи вже відбувся відбір претендентів: особа захистила кандидатську дисертацію, має наукові здобутки, тобто довела спроможність проводити фундаментальні, пошукові і прикладні наукові дослідження на високому науковому рівні. Необхідно зазначити, що ефективність діяльності

аспірантури і докторантури у вищих навчальних закладах більш, ніж у 2 рази вища в порівнянні з науково-дослідними установами.

Найбільш ефективно оцінюється діяльність аспірантури в таких галузях, як медичні, військові та політичні науки, докторантури – медичні, соціологічні науки та соціальні комунікації (табл. 2.11).

Таблиця 2.11 – Ефективність діяльності аспірантури і докторантури в Україні за галузями наук в 2014 р., у відсотках

[складено автором за даними 114, с.11, 16]

	Аспірантура	Докторантура
<i>В середньому по Україні</i>	24,8	27,3
фізико-математичні науки	17,1	14,3
хімічні науки	17,0	25,0
біологічні науки	18,4	27,3
геологічні науки	12,8	25,0
технічні науки	18,7	21,3
сільськогосподарські науки	12,1	37,5
історичні науки	25,8	20,8
економічні науки	25,0	26,4
філософські науки	26,8	33,3
філологічні науки	32,3	41,7
географічні науки	32,5	-
юридичні науки	29,1	47,6
педагогічні науки	29,8	29,3
медичні науки	62,4	63,6
фармацевтичні науки	22,2	-
ветеринарні науки	5,6	-
мистецтвознавство	9,8	12,5
архітектура	19,5	-
психологічні науки	25,8	30,8
військові науки	45,5	28,6
національна безпека	19,5	28,6
соціологічні науки	18,9	25,0
політичні науки	32,0	28,6
фізичне виховання та спорт	32,2	100,0
державне управління	15,7	13,6
культурологія	13,3	10,0
соціальні комунікації	22,2	33,3

Відзначимо, що в галузі технічних наук питома вага осіб, які випускаються з аспірантури і докторантури із захистом дисертації, є значно нижчою за аналогічний показник в загальному по Україні. Це пов'язано як зі скороченням обсягів фінансування в даній галузі наук, так і з недостатньою кількістю сертифікованих та належним чином обладнаних лабораторій для проведення наукових досліджень.

В розрізі регіонів України ефективність аспірантури і докторантури зазнає суттєвих коливань. Так, у Житомирській, Чернівецькій та Тернопільській областях співвідношення осіб, які випустилися з аспірантури із захистом дисертації, становить відповідно 54,4%, 45,3% та 42,9% від загального випуску, а в Дніпропетровській, Миколаївській та Сумській областях їх частка є найменшою (відповідно 15,3%, 15,3% та 15,2%). Ефективність докторантури – найвища в Київській (85,7%), Тернопільській (57,1%), Волинській (50%) та Черкаській (50%) областях; найменша – в Одеській (15,6%), Дніпропетровській (50,0%) та Хмельницькій (11,1%) областях.

На рис. 2.25 наведена динаміка чисельності осіб, випущених з аспірантури і докторантури, до чисельності населення у віковій групі 25-64 років, тобто тих осіб, які потенційно можуть мати наукові ступені та вчені звання, а також здійснювати наукову діяльність.

Встановлено, що в 2013 р. на 1000 осіб у віковій групі 25-64 років припадає 0,338 осіб, випущених з аспірантури і докторантури, що на 0,04 осіб більше, ніж в 2007 році. Таке зростання оцінюється позитивно, оскільки свідчить про підвищення значущості наукової роботи та творчих розвідок серед населення у віці 25-64 років. Проте, починаючи з 2011 року, відбувається скорочення даного показника на 0,012 осіб в результаті зменшення загальної кількості аспірантів та докторантів, що підтверджують дані рис. 2.1.

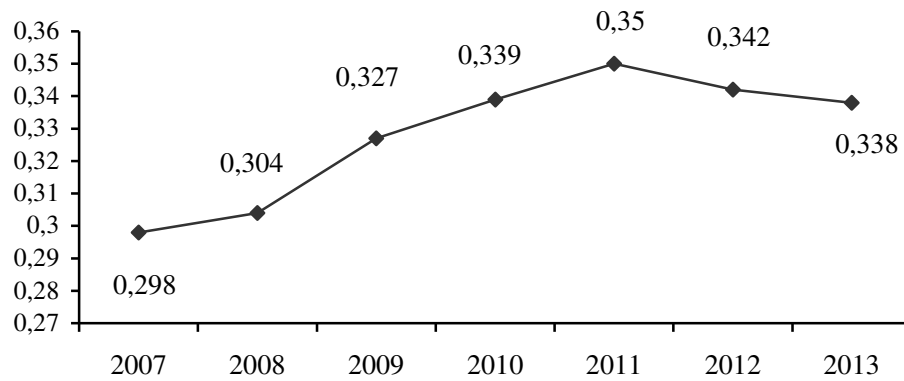


Рисунок 2.25 – Чисельність осіб, випущених з аспірантури і докторантури, до чисельності населення у віковій групі 25-64 років в Україні, на 1000 осіб [розраховано автором за даними Державної служби статистики України та UNESCO Institute for Statistics]

Порівнюючи співвідношення чисельності осіб, які завершили навчання за програмою, еквівалентною ISCED level 8 (докторська програма), до осіб у віковій групі 25-64 років в Україні та країнах світу, встановлено, що в Україні цей показник є значно нижчим, ніж в таких країнах світу, як Швейцарія, Великобританія, Швеція, Фінляндія, Данія, Норвегія (рис. 2.26).

В цих країнах частка осіб, які здобули науковий ступінь PhD, в структурі населення віком 25-64 роки є достатньо високою, що свідчить про формування наукового потенціалу, який використовується для задоволення потреб ринкової економіки цих країн.

Для України рівень охоплення населення у віці 25-64 років науковою діяльністю засобами аспірантури і докторантури є низьким, що негативно впливає на ефективність їх діяльності, а відтак, на конкурентоспроможність вітчизняної економіки.

До основних чинників, які суттєво знижують ефективність діяльності аспірантури і докторантури в Україні, можна віднести невідповідність обсягів роботи встановленим термінам навчання в аспірантурі та перебування в докторантурі, відсутність мотивації до завершення роботи над дисертацією у встановлені строки, недостатнє державне фінансування

підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації, неналежний контроль за результатами індивідуальної роботи аспірантів та докторантів, а також нерівномірність територіального розміщення установ, в яких діють аспірантура, докторантура та спеціалізовані вчені ради по захисту дисертаційних робіт.

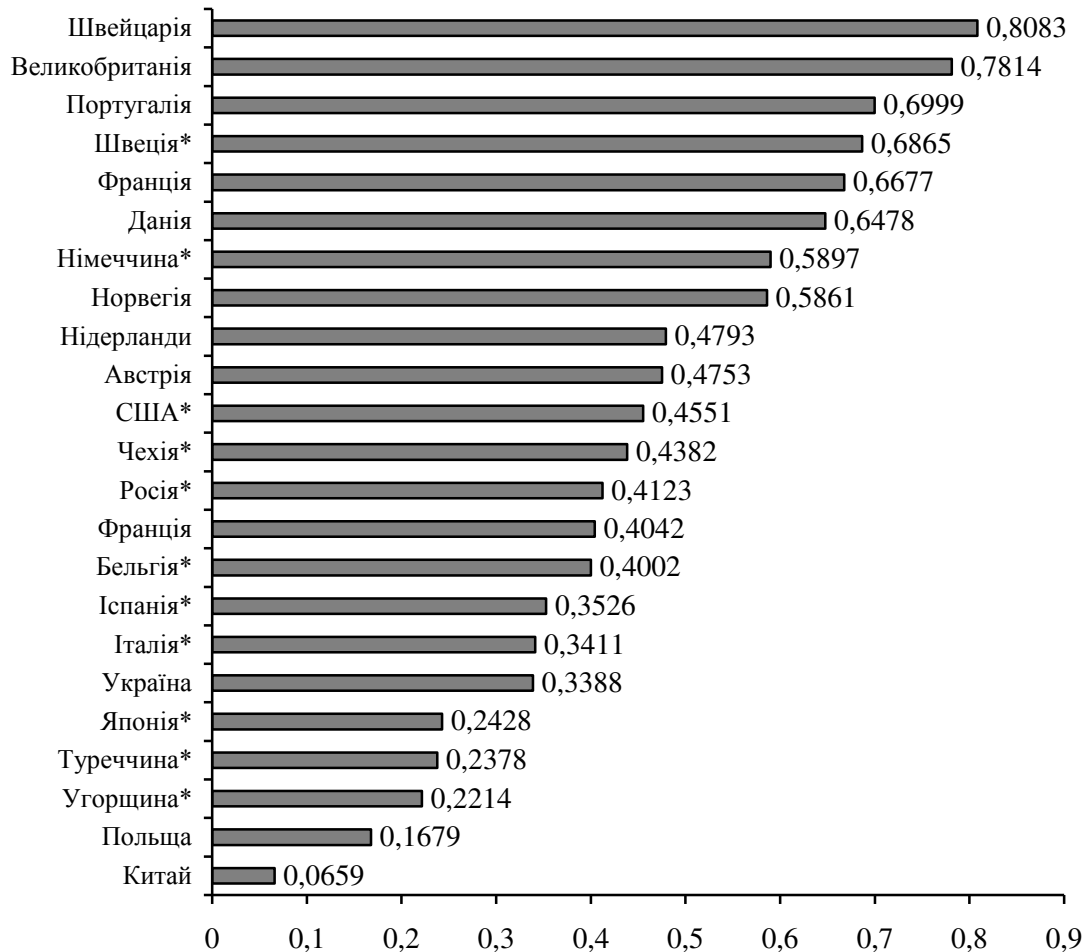


Рисунок 2.26 – Чисельність осіб, які завершили програму рівня ISCED 8, до чисельності населення у віковій групі 25-64 років в країнах світу в 2013 р., на 1000 осіб [розраховано автором за даними UNESCO Institute for Statistics]

* дані 2012 р.

Так, за період навчання відповідно до індивідуального плану мають бути складені кандидатські іспити (для аспірантів), написана та захищена дисертація на здобуття наукового ступеня доктора або кандидата наук, а

також проведена апробація матеріалів дослідження та опубліковані основні наукові і прикладні результати роботи у фахових наукових виданнях.

Але, як свідчать дані статистичних спостережень, за встановлений термін виконати усі вимоги вдається далеко не кожному – в 2014 р. робота над докторською дисертацією тривала в середньому 7,5 років, над кандидатською дисертацією – 6,5 років. Частково це пов'язано з невмінням чи небажанням аспірантів самостійно організувати свої наукові пошуки, поєднанням ними навчання в аспірантурі із працевлаштуванням; частково – із слабким контролем чи відсутністю такого контролю зі сторони наукового керівника [159, с.263].

Умови сьогодення висувають нові вимоги до підготовки наукових кадрів. Тому варто розглядати ефективність діяльності аспірантури і докторантури не лише з точки зору кількості захищених робіт у визначений строк, а і з врахуванням спроможності кадрів вищої кваліфікації генерувати нові знання, володіти інноваційним мисленням для вирішення проблем наукового, технологічного, економічного характеру [10, с.52]. Оскільки значна частина з тих, хто випускається з аспірантури і докторантури, не мають наміру займатися науковою діяльністю в подальшому. В цьому випадку основними мотивами для здобуття наукового ступеня виступають можливість отримання доплати до заробітної плати, офіційне працевлаштування за кордоном, обрання на керівні посади тощо.

Більше того, часто результати дисертаційних робіт апробуються та впроваджуються на місцевому або регіональному рівнях. З метою інтеграції України до світового наукового товариства та, відповідно, досягнення високої конкурентоспроможності вітчизняної наукової системи, в 2012 р. Міністерством освіти і науки України було прийнято рішення, що для захисту кандидатської дисертації необхідно мати хоча б одну статтю, а для захисту докторської дисертації – чотири статті, опубліковані в наукових періодичних виданнях інших держав з наряду, з якого підготовлено

дисертацію, або у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз.

Таким чином, протягом останніх 6 років ефективність підготовки науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації через аспірантуру і докторантуру зростає. Проте, в сучасних економічних і політичних умовах значно скорочуються можливості до професійного розвитку НПП, а відтак інноваційного розвитку економіки України. Забезпечення безперервності професійного розвитку НПП потребує спільної взаємодії уряду та вищих навчальних закладів, яка має бути спрямована на формування та ефективне використання наявного науково-педагогічного потенціалу.

2.3. Оцінювання функцій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в Україні

Як було встановлено у розділі 1, система управління професійним розвитком НПП передбачає реалізацію таких основних функцій, як планування, організація, мотивація, аналіз, оцінка і контроль. Проте, вважаємо за доцільне розглянути прикладні аспекти мотивації і стимулювання професійного розвитку НПП, як визначального чинника забезпечення його безперервності, а, отже, високої конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг.

Низька ефективність діяльності аспірантури та докторантури в Україні є наслідком недостатньої мотивації НПП до професійного розвитку і справляє негативний вплив як безпосередньо на НПП, так і на університет та економіку країни загалом, що призводить до недоотримання як матеріальних, так і моральних вигод (рис. 2.27). Оскільки результатом ефективної мотивації НПП є здобуття наукових ступенів та присвоєння вчених звань, що є основною передумовою до кар'єрного просування.

З метою визначення ефективності мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку пропонуємо врахувати індивідуальні

недоотримані вигоди внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та отримання наукових ступенів. Оцінимо ті матеріальні втрати, які несуть науково-педагогічні працівники внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та отримання наукових ступенів.

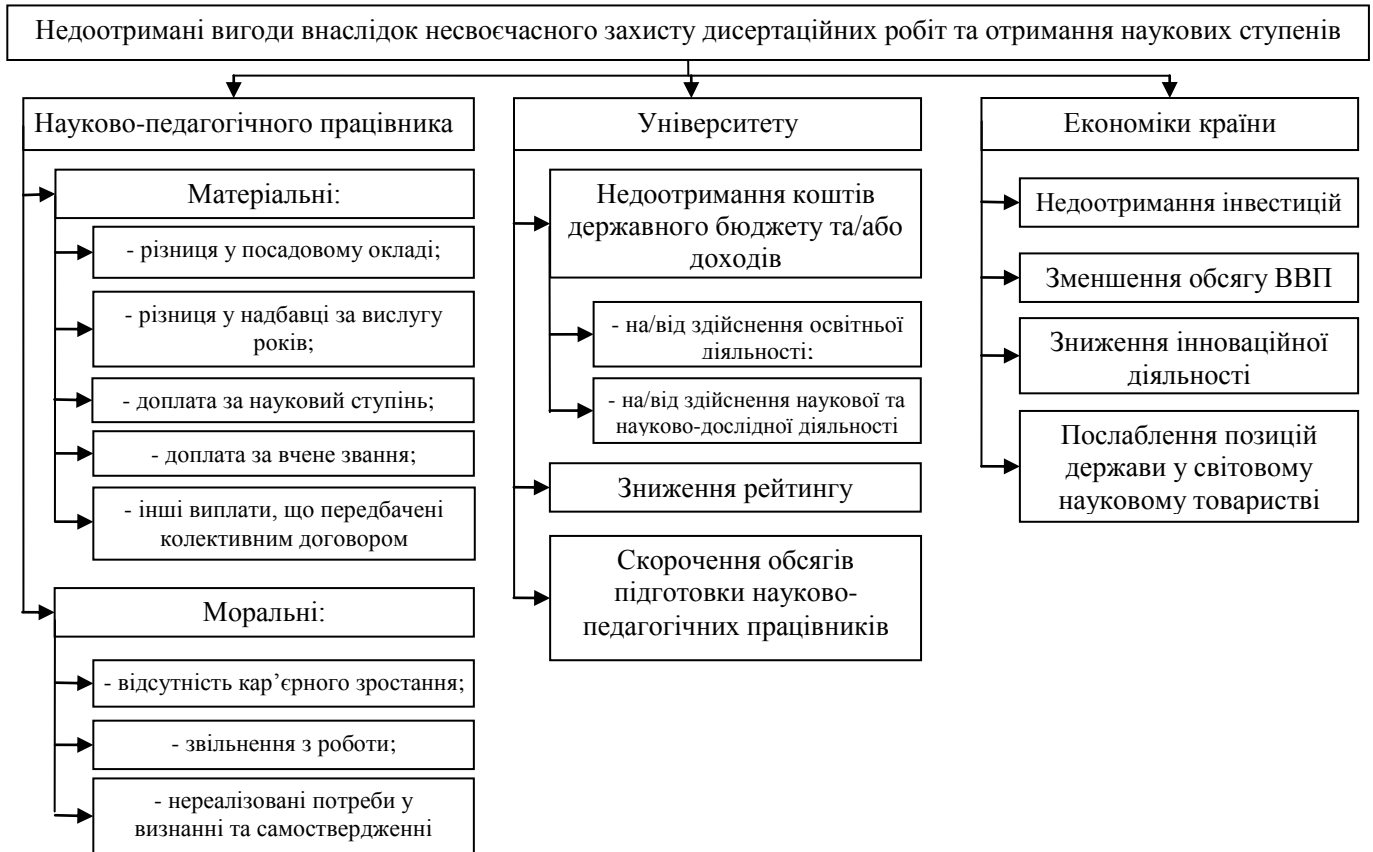


Рисунок 2.27 – Недоотримані вигоди внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та отримання наукових ступенів [розроблено автором]

У 2014 р. середній вік кандидатів наук на момент отримання диплома становив 34 роки. В результаті розрахунків встановлено, що середній вік аспіранта становить 27,7 років, а на момент випуску із аспірантури особа досягає в середньому 29 років. Приймаємо, що розрив між випуском із аспірантури та захистом кандидатської дисертації становить 5 років. Отже, в такому випадку недоотримані доходи для асистента становлять 580,3 грн. станом на початок 2015 р., з них:

- різниця в розмірі посадового окладу – 179 грн.;

- різниця в розмірі надбавки за вислугу років – 17,9 грн.;
- доплата за науковий ступінь – 383,4 грн.

Відповідно, за 5 років матеріальні втрати для асистента становитимуть:

– за формулою простих відсотків: $(580,3 * 12) * (1 + 0,183 * 5) = 13335,3$ грн.¹;

– за формулою складних відсотків: $(580,3 * 12) * (1 + 0,183)^5 = 16134,6$ грн.

В результаті несвоєчасного захисту кандидатської дисертації втрачається також можливість присвоєння вченого звання доцента, за який передбачено виплату доплати в розмірі 25% від посадового окладу. Вчене звання присвоюють в середньому через 2,5 – 3 роки після захисту дисертації. За умови успішного закінчення аспірантури науково-педагогічний працівник 2 роки працював би на посаді старшого викладача, а після присвоєння вченого звання 3,5 років на посаді доцента. При цьому враховуємо, що згідно з чинним законодавством, для присудження вченого звання науково-педагогічний працівник має останній календарний рік працювати на відповідній посаді. Розмір щомісячних втрат в такому випадку суттєво зростає (табл. 2.12).

Таким чином, загальні можливі матеріальні втрати для науково-педагогічного працівника внаслідок несвоєчасного захисту кандидатської дисертації та присвоєння вченого звання доцента становлять:

- за формулою простих відсотків:

$[(580,3 * 12) * (1 + 0,183 * 2)] + [(830,3 * 12) * 1,183] + [(1559,4 * 12) * (1 + 0,183 * 2)] = 46860,9$ грн.;

- за формулою складних відсотків:

$[(580,3 * 12) * (1 + 0,183)^2] + [(830,3 * 12) * 1,183] + [(1559,4 * 12) * (1 + 0,183)^2] = 47720,8$ грн.

¹ тут і далі в розрахунках використовується відсоткова ставка на рівні 18,3 %, що відповідає річній середньозваженій процентній ставці за вкладами фізичних осіб у гривні в 2014 році (за даними Національного банку України)

Таблиця 2.12 – Щомісячні матеріальні втрати науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту кандидатської дисертації
[розраховано автором]

Посада	Тривалість	Матеріальні втрати	Розмір втрат, грн.
Старший викладач	2 роки	у посадовому окладі	179
		у надбавці за вислугу років	17,9
		у доплаті за науковий ступінь	383,4
		Всього	580,3
Доцент (без вченого звання)	1 рік	у посадовому окладі	358
		у надбавці за вислугу років	35,8
		у доплаті за науковий ступінь	437,1
		Всього	830,9
Доцент (з вченим званням)	2 роки	у посадовому окладі	358
		у надбавці за вислугу років	35,8
		у доплаті за науковий ступінь	437,1
		у доплаті за вчене звання	728,5
		Всього	1559,4

Аналогічно розрахуємо втрати від несвоєчасного захисту докторської дисертації. В 2014 р. середній вік докторів наук на момент отримання диплома становив 47 років, тоді як середній вік докторанта 40,1 років. Отже, на момент випуску із докторантури особа досягає віку приблизно 41,5 років. Таким чином, отримаємо, що після закінчення докторантури науково-педагогічний працівник працює над дисертацією ще близько 5,5 років, втрачаючи можливість кар'єрного просування та, відповідно, недотримуючи доходи та інші переваги, які дають науковий ступінь доктора наук та вчене звання професора.

В результаті розрахунків встановлено, що щомісячні матеріальні втрати науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту докторської дисертації становили від 999,4 грн. до 2022,7 грн. станом на 1 січня 2015 р. (табл. 2.13).

Таблиця 2.13 – Щомісячні матеріальні втрати науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту докторської дисертації
[розраховано автором]

Посада	Тривалість	Матеріальні втрати	Розмір втрат, грн.
Професор, завідувач кафедри (без вченого звання)	2,5 роки	у посадовому окладі	187
		у надбавці за вислугу років	37,4
		у доплаті за науковий ступінь	775
		Всього	999,4
Професор, завідувач кафедри (з вченим званням)	3 роки	у посадовому окладі	187
		у надбавці за вислугу років	37,4
		у доплаті за науковий ступінь	775
		у доплаті за вчене звання	1023,3
		Всього	2022,7

Відповідно, загальні можливі матеріальні втрати для науково-педагогічного працівника від несвоєчасного захисту докторської дисертації та присвоєння вченого звання професора становлять:

– за формулою простих відсотків:

$$[(999,4 * 12) * (1 + 0,183 * 2,5)] + [(2022,7 * 12) * (1 + 0,183 * 3)] = 55077,5 \text{ грн.};$$

– за формулою складних відсотків:

$$[(999,4 * 12) * (1 + 0,183)^{2,5}] + [(2022,7 * 12) * (1 + 0,183)^3] = 58440,3 \text{ грн.}$$

Встановлено, що відсутність мотивації НПП до професійного розвитку спричиняє недоотримання значних матеріальних вигод, що, в свою чергу, негативно впливає на його продуктивність та діяльність університету в цілому. В цьому випадку постає потреба в розробці та реалізації ефективної системи мотивації до професійного розвитку, яка б дозволяла в оптимальні строки досягти суттєвого збільшення власного доходу. Адже не викликає сумнівів, що віддача від інвестицій у людський капітал, зокрема у професійний розвиток, залежить безпосередньо від терміну його використання: чим раніше здійснено інвестиції у розвиток, тим довше вони приносять віддачу [25, с.33].

Крім того, знання НПП розміру потенційних недоотриманих вигод стимулюватиме їх до мінімізації матеріальних втрат від несвоєчасного

захисту дисертаційних робіт, до планування професійного розвитку та дотримання встановлених термінів для здобуття наукових ступенів.

Одним із основних факторів, який впливає на професійний розвиток НПП і на наукову діяльність у вищій школі загалом, є обсяги фінансування, оскільки загальний рівень фінансування наукових досліджень вважається однією з ключових характеристик інноваційності країни, її готовності до побудови суспільства, що базується на знаннях [136; 142]. Згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел, а також за рахунок власних коштів працівника (за його бажанням) або коштів інших фізичних чи юридичних осіб [132]. Тому в системі вищої освіти основними інвесторами в професійний розвиток виступають власне НПП, а також вищий навчальний заклад та держава.

Структура витрат в системі вищої освіти України представлена на рис. 2.28.

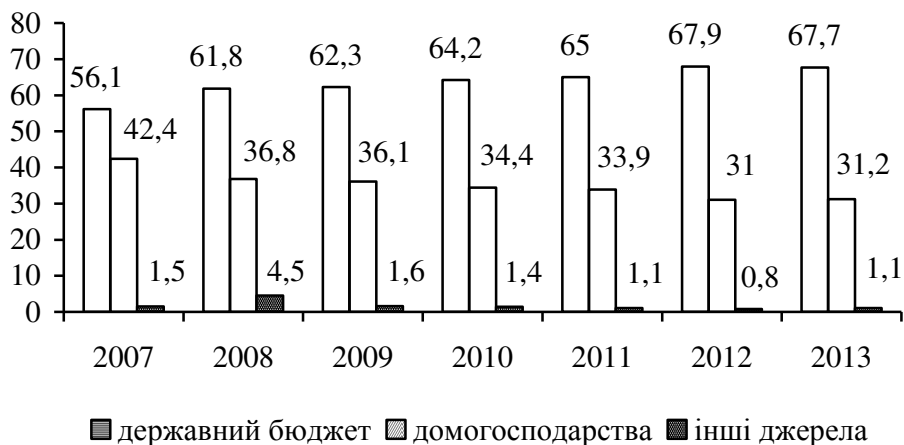


Рисунок 2.28 – Розподіл витрат на вищу освіту за джерелами фінансування в Україні, у відсотках [складено автором за даними 84]

В Україні переважає державне фінансування системи вищої освіти. Зменшення частки позабюджетних надходжень оцінюється негативно, оскільки скорочуються можливості для забезпечення професійного розвитку

НПП, а також втрачаються доходи ВНЗ, які недотримуються внаслідок зменшення обсягів виконання науково-дослідних робіт в системі вищої освіти.

Аналізуючи стан фінансування вищих закладів освіти в Україні, виникає думка про недостатній (для забезпечення конкурентоспроможності національної системи вищої освіти) його рівень. В умовах недостатності бюджетного фінансування посилюється значущість позабюджетної діяльності у вітчизняній системі вищої школи. Розподіл джерел фінансування ВНЗ, що склався в Україні на сучасному етапі, характерний для країн із середніми доходами: Італії, Мексики, Португалії, Росії (табл. 2.14).

Таблиця 2.14– Фінансування вищої освіти в країнах світу за джерелами в 2011 р., відсотків [складено автором за даними 180, с.245; 84, с.51]

Країна	Джерела фінансування		
	<i>Державний бюджет</i>	<i>Кошти домогосподарств</i>	<i>Інші джерела</i>
Австрія	86,9	2,7	10,4
Бельгія	90,1	4,9	5,0
Канада	57,4	20,0	22,6
Чилі	24,2	68,3	7,5
Данія	94,5	5,5	
Чехія	81,1	7,8	11,1
Фінляндія	95,9	4,1	
Франція	80,8	10,4	8,8
Німеччина	84,7	15,3	
Італія	66,5	25,3	8,2
Японія	34,5	50,9	14,6
Мексика	67,1	32,6	0,3
Нідерланди	70,8	15,2	14,0
Норвегія	95,9	3,4	0,7
Польща	75,5	22,6	1,9
Португалія	68,6	22,3	9,1
Іспанія	77,5	18,7	3,8
Швеція	89,5	0,2	10,3
Велика Британія	30,2	60,7	9,1
США	34,8	47,8	17,4
Росія	62,7	26,0	11,3
Україна	65,0	33,9	1,1

Частка витрат державного сектору на вищу освіту в Україні становила 1,46% ВВП в 2011 р., що відповідає високорозвиненим країнам світу, таким як Швеція, Норвегія, Канада та Австрія (рис. 2.29).

Таким чином, підтверджується думки науковців, що для України основна проблема полягає не в недостатності фінансування вищої освіти, а в ефективності розподілу та використання цих засобів [88; 144]. Крім того, про невідповідність вітчизняної системи вищої освіти загальносвітовим тенденціям свідчить той факт, що для українських ВНЗ характерним є надходження до спеціального фонду в основному за рахунок платних послуг із підготовки студентів [41-52].

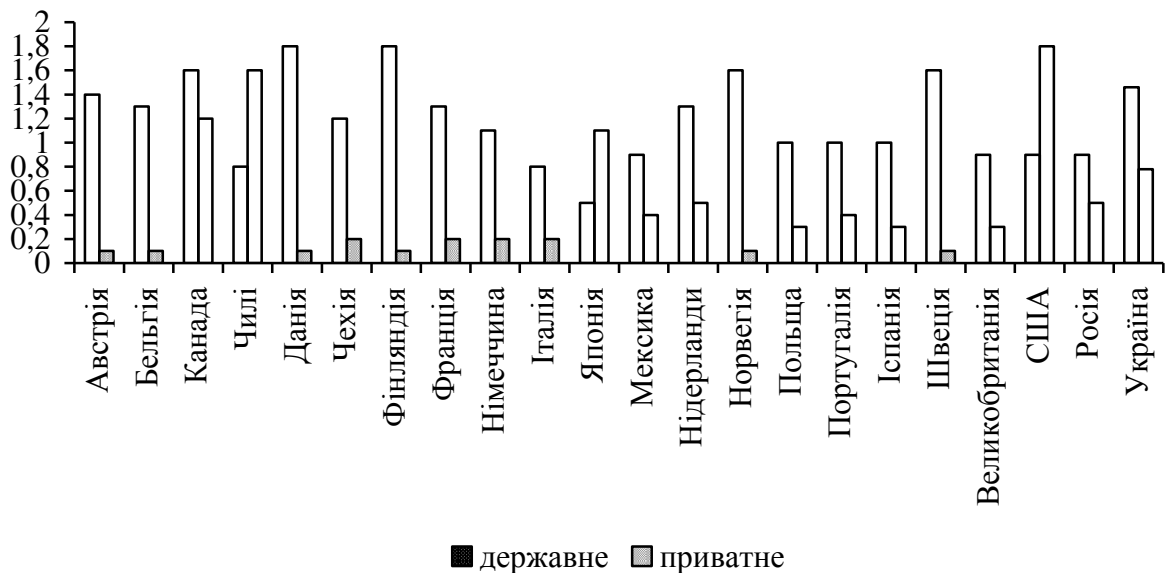


Рисунок 2.29 – Фінансування вищої освіти в країнах світу в 2011 р., у відсотках до ВВП [складено автором за даними 180, с.232; 84, с.52]

Не дивлячись на значний розмір державних видатків в системі вищої освіти, науково-дослідна діяльність у ВНЗ фінансується на недостатньому рівні, що суттєво знижує можливості НПП до професійного розвитку. Наведені в табл. 2.15 дані свідчать про значно нижчий їх рівень за встановлений Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» розмір бюджетних витрат на наукові дослідження (1,7% ВВП) [129].

Світовий досвід підтверджує, що при значенні цього показника, меншому від 0,4% ВВП, наука в країні може виконувати лише соціокультурну функцію. При переході через цей показник вона набуває спроможності давати певні наукові результати і виконувати пізнавальну функцію в суспільстві. І лише при витратах на науку, що перевищують 0,9 % ВВП, включається її економічна функція. Оцінки провідних науковців показують, що для України економічна функція науки може бути істотною лише після того, як рівень загальних витрат на науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи перевищить 1,7% офіційного ВВП [75; 142].

Таблиця 2.15 – Фінансування наукових та науково-технічних робіт в Україні [розраховано автором за даними 82, с. 88; 83, с.89]

Роки	Всього		Система вищої освіти		
	<i>у % від ВВП</i>	<i>витрати держ. бюджету у % до ВВП</i>	<i>у % від загальних витрат на розробки</i>	<i>у % від ВВП</i>	<i>витрати держ. бюджету у % до ВВП</i>
2007	0,85	0,39	6,89	0,059	0,038
2008	0,846	0,41	7,0	0,059	0,038
2009	0,86	0,37	6,54	0,056	0,037
2010	0,83	0,34	6,28	0,052	0,036
2011	0,74	0,296	6,34	0,047	0,031
2012	0,75	0,33	6,91	0,052	0,036
2013	0,76	0,339	6,16	0,047	0,03
2014	0,66	0,258	5,77	0,038	0,023

Отже, дані таблиці 2.15 дають право стверджувати, що на сьогодні Україна позбавлена можливості ефективно використовувати науково-педагогічний капітал, який був сформований протягом багатьох десятиліть, в результаті недостатнього фінансування науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт.

Необхідно відзначити мізерне фінансування наукових досліджень в системі вищої освіти в Україні в порівнянні з іншими країнами, що значно скорочує можливості генерування інновацій та інтеграції вітчизняної науки у світове наукове товариство (табл. 2.16). В той час, як найвищі стандарти якості освіти і наукових досліджень в сучасних умовах можуть бути

забезпечені шляхом збільшення та диверсифікації фінансових потоків, які надходять в розпорядження ВНЗ.

Таблиця 2.16 – Рейтинги країн світу за витратами на розробки та наукові дослідження у системі вищої освіти, 2013 р. [складено автором за даними 189, с.37, 63]

Країна	У % від загальних витрат на розробки		Країна	У % від ВВП	
	<i>факт.</i>	<i>рейтинг</i>		<i>факт.</i>	<i>рейтинг</i>
Туреччина	42,1	1	Данія	0,97	1
Канада	39,8	2	Швеція	0,9	2
Португалія	37,8	3	Швейцарія*	0,83	3
Нідерланди	32,1	4	Австрія	0,76	4
Данія	31,8	5	Фінляндія	0,71	5
Норвегія	31,5	6	Канада	0,65	6
Польща	29,3	7	Нідерланди	0,64	7
Італія	28,2	8	Норвегія	0,52	8
Швейцарія*	28,1	9	Чехія	0,52	8
Іспанія	28,0	10	Португалія	0,52	8
Чехія	27,2	11	Німеччина	0,51	9
Швеція	27,1	12	Бельгія	0,49	10
Великобританія	26,3	13	Японія	0,47	11
Австрія	25,6	14	Франція	0,46	12
Бельгія	21,7	15	Великобританія	0,43	13
Фінляндія	21,5	16	Туреччина	0,4	14
Франція	20,7	17	США	0,39	15
Німеччина	18,0	18	Іспанія	0,35	16
Угорщина	14,4	19	Італія	0,35	16
США	14,2	20	Польща	0,25	17
Японія	13,5	21	Угорщина	0,2	18
Росія	9,0	22	Китай	0,15	19
Китай	7,2	23	Росія	0,1	20
Україна**	6,2	24	Україна**	0,047	21

* дані за 2012 р.

** розраховано автором самостійно за даними Державної служби статистики України

Сучасний стан університетської науки в Україні не відповідає загальносвітовим тенденціям. Вітчизняні ВНЗ зосереджені в переважній більшості на виконанні освітньої функції, тоді як в провідних країнах світу на сектор вищої освіти припадає більше, ніж три чверті усіх фундаментальних досліджень. Так, внесок вищої освіти у виконанні розробок та науково-дослідних робіт коливається від 75% у Данії та Норвегії до

приблизно 50% у Великобританії, США, Польщі та Китаї. Тоді, як для країн, які входили до складу колишнього СРСР, та деяких країн Варшавського договору характерним є здійснення фундаментальних досліджень у державних науково-дослідних інститутах: частка державного сектору при цьому є найбільшою в Російській Федерації (75%), Угорщині (43,9%), Чехії (43,5%), Словаччині (38,6%) (рис. 2.30).

Таблиця 2.30 – Фундаментальні дослідження, які виконуються у ВНЗ та державному секторі в світі у 2013 р., у відсотках [складено автором за даними 192, с.99]

Країна	Сектор вищої освіти	Державний сектор
Велика Британія*	57,2	16,5
Данія*	75,4	3,1
Іспанія	59,3	30,5
Китай	55,4	43,0
Нова Зеландія	62,7	24,6
Норвегія	74,8	15,4
Польща	59,2	35,3
Португалія*	71,6	2,5
Росія	15,9	75,0
Словаччина	53,8	38,6
США	51,3	12,0
Угорщина	39,9	43,9
Україна**	6,2	38,6
Франція*	71,4	12,1
Чехія	51,6	43,5
Швейцарія*	73,1	0,0
Японія	41,1	12,0

* дані за 2012 р.

** розраховано автором самостійно, використовуючи дані Державної служби статистики України

Тому основна проблема функціонування вітчизняної системи вищої освіти полягає не в недостатності фінансування, а в низькій ефективності розподілу та використання цих засобів. Більше того, на сьогодні університети України позбавлені можливості ефективно використовувати потенціал НПП в результаті недостатнього фінансування наукових та науково-дослідних

робіт, які є запорукою їх безперервного професійного розвитку. Відтак, українські ВНЗ позбавлені можливості на рівних конкурувати зі світовими закладами вищої освіти, оскільки основним фактором забезпечення високої конкурентоспроможності ВНЗ в світі виступає саме наукова та дослідницька діяльність.

Основним спонукальним чинником до професійного розвитку виступає зростання матеріальних виплат. При визначенні привабливості науково-педагогічної праці та ступеня задоволеності рівнем оплати праці базою порівняння може бути середньомісячна та мінімальна заробітна плата по країні в цілому. З цими показниками зіставляється заробітна плата НПП певних категорій, тобто місячна номінальна заробітна плата, при визначенні якої врахований посадовий оклад, а також усі доплати, надбавки та інші виплати, що є обов'язковими згідно з діючими законодавчими та нормативними документами [71, с.148] (рис. 2.31-2.32).

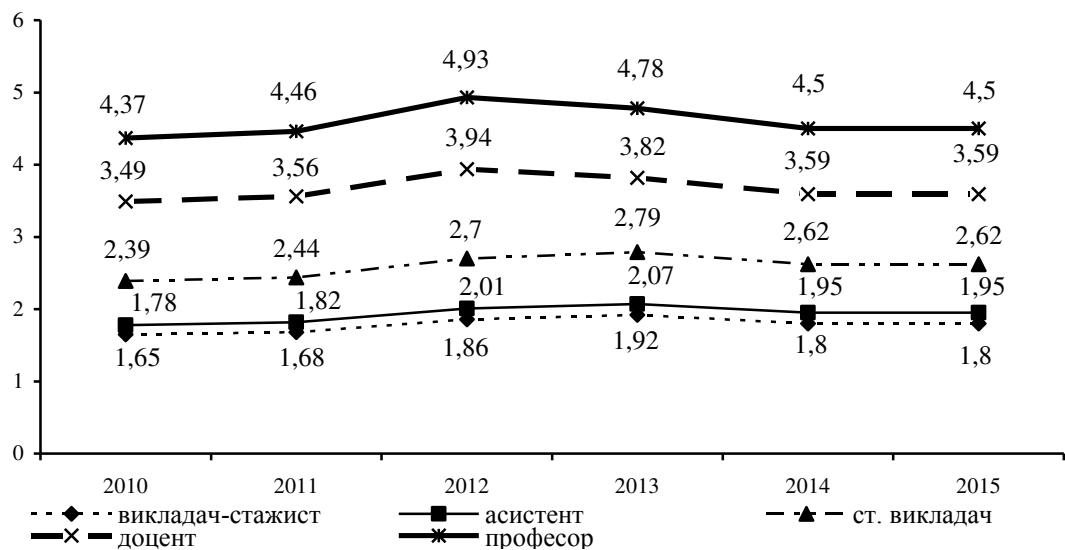


Рисунок 2.31 – Співвідношення заробітної плати науково-педагогічних працівників з мінімальною заробітною платою в Україні (станом на 1 січня)

[складено автором за даними 130; 153]

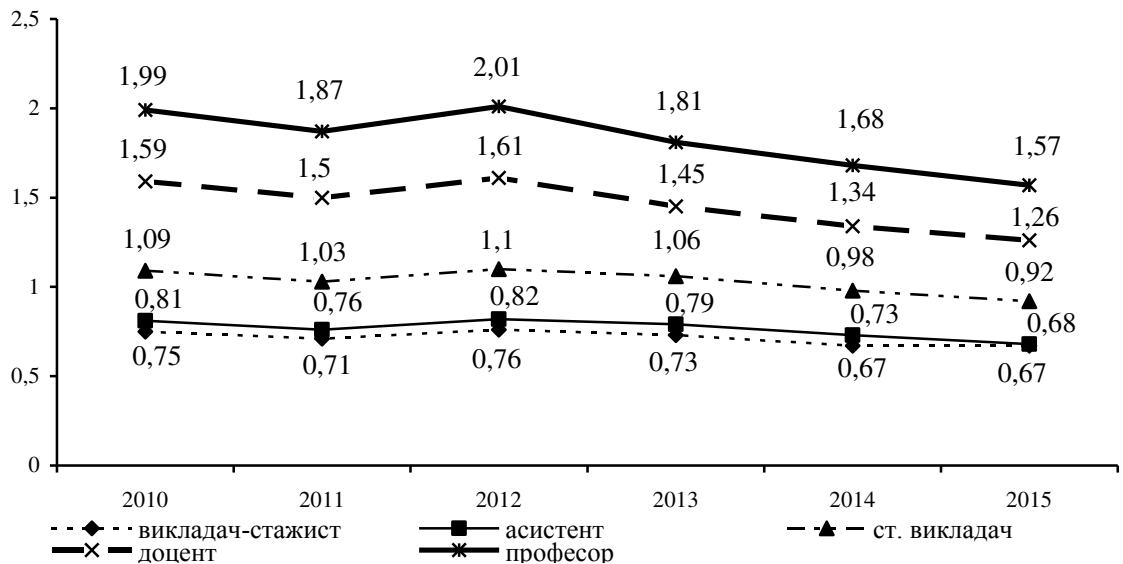


Рисунок 2.32 – Співвідношення заробітної плати науково-педагогічних працівників із середньомісячною заробітною платою в Україні (станом на 1 січня) [складено автором за даними 130; 153]

В заробітній платі науково-педагогічних працівників університетів України враховані: посадовий оклад, надбавки за вчене звання (професора – 33%, доцента – 25%), доплати за науковий ступінь (доктора наук – 25%, кандидата наук – 15%), надбавки за вислугу років (для професорів і докторів наук – 30%, для доцентів, кандидатів наук – 20%, для старших викладачів – 10%).

Таким чином, заробітна плата НПП є значно вищою за мінімальну заробітну плату в Україні, що є очевидним, враховуючи особливості трудової діяльності НПП.

В той же час, порівнюючи заробітну плату НПП із середньомісячною заробітною платою в Україні, маємо, що такі НПП, які працюють на посадах викладач-стажиста та асистента, отримують дохід менше 3000 грн., в той час як середня заробітна плата по Україні у 2014 року становила 3480 грн. Заробітна плата старшого викладача відповідає значенню середньомісячної заробітної плати найманих працівників в Україні. Що ж стосується заробітної плати доцента та професора, то її розмір значно перевищує середню заробітну плату в Україні, оскільки існує суттєва залежність між рівнем

доходу та науковим ступенем і вченим званням НПП. Підтвердженням цього є результати соціологічного опитування «Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача», відповідно до яких 75% викладачів без наукових ступенів та звань заробляють менше 3000 грн., і всього 4% – більше 4500 грн., тоді як для професорів характерним є наступний розподіл оплати праці: 4% заробляє менше 3000 грн. і 84% – більше 4500 грн. [148].

Крім того, для університетів України характерна значна диференціація доходів залежно від посади: так, заробітна плата вищого керівництва ВНЗ є значно вищою за заробітну плату НПП (табл. 2.17).

Таблиця 2.17 – Середня заробітна плата НПП університетів в Україні, станом на жовтень 2014 р. [складено автором за даними 163]

Назва ВНЗ	Розмір середньої заробітної плати, грн.				
	для посади ректора	серед найвищого керівництва (ректор та проректори)	серед деканів (директорів інститутів)	серед завідувачів кафедр	серед професорів, доцентів, старших викладачів
1	2	3	4	5	6
Київський національний університет ім. Т.Шевченка	19169	15805	13823	12519	8555
Прикарпатський національний університет імені В.Стефаника	18243	8737	5346	6249	4404
Кіровоградський національний технічний університет	13301	10033	6987	6064	4042
Київський національний торговельно-економічний університет	18270	8637	7748	5963	4029
Харківський національний економічний університет ім. С.Кузнеця	9586	8171	5861	6087	3889
Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка	24742	14756	6994	7810	4543
Хмельницький національний університет	9585	7366	5782	6046	4125
Полтавський національний педагогічний університет ім. В.Короленка	9585	9313	8099	6730	4151
Тернопільський національний технічний університет ім. І.Пулня	12742	10138	6331	6107	4138
Національний університет «Острозька академія»	23999	12341	5299	5346	3528

Продовження таблиці 2.17

1	2	3	4	5	6
Житомирський національний агроекологічний університет	9213	8061	4920	5882	3762
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	18269	14927	12310	13124	8046
Київський національний економічний університет ім. В.Гетьмана	20286	8807	6219	5698	4078
Ужгородський національний університет	13671	7751	6191	6429	4038
Одеський національний морський університет	21025	10998	5403	6134	3749
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	20841	8075	6447	6099	4159
Дніпропетровський національний університет залізничного транспорту ім. В.Лазаряна	20284	16580	7506	5696	3906
Тернопільський національний економічний університет	18242	10204	6240	7416	3836
Харківський національний університет ім. В.Каразіна	24742	12605	6321	6487	3942
Національний аерокосмічний університет ім. М.Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	27714	11636	5984	6469	4483

Таким чином, заробітна плата керівництва університетів в Україні перевищує середній рівень оплати праці основних НПП, які безпосередньо виконують викладацьку функцію, в середньому у 2-3 рази: найменший відсоток перевищення спостерігається у Хмельницькому національному університеті – 78,6%, Київському національному університеті ім. Т. Шевченка – 84,7% та Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» – 85,5%; найбільший – у Дніпропетровському національному університеті залізничного транспорту ім. В. Лазаряна – 324,5%, Національному університеті «Острозька академія» – майже 250%, у Тернопільському національному педагогічному університеті ім. В. Гнатюка – 225%. Заробітна плата ректора перевищує заробітну плату професорів, доцентів та старших викладачів в середньому в 4 рази (найбільше у Національному університеті «Острозька академія» – в 6,8 разів,

найменше у Київському національному університеті ім. Т. Шевченка – в 2,24 рази та Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» – у 2,27 разів).

В той час, як відповідно до Єдиної тарифної сітки посадовий оклад ректора університету державної форми власності становив 3714,72 грн. в 2014 р. Отже, основну частину оплати праці ректора складають доплати і надбавки, при чому не лише ті, які чітко регламентовані чинним законодавством, але і додатково встановлені та закріплені в колективному договорі конкретного університету.

Аналіз рівня заробітної плати НПП в університетах України вказує не стільки на високий рівень оплати праці керівництва ВНЗ, скільки на низьку заробітну плату професорів, доцентів та старших викладачів, тобто основних виконавців наукової та викладацької роботи. При чому, у деяких університетах (Київському національному університеті ім. Т. Шевченка та Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут») заробітна плата основних НПП визначається не лише існуючою системою тарифних розрядів, доплат та надбавок, а і власними фінансовими можливостями ВНЗ, тобто за рахунок спеціального фонду визначені додаткові доплати та надбавки для професорсько-викладацького складу.

В переважній більшості високорозвинених країнах світу викладацька діяльність приносить значні доходи, стимулює до високопродуктивної праці, дає змогу реалізовувати власні наукові задуми (табл. 2.18). Тому не можна стверджувати, що в Україні існує чітка система мотивації науково-педагогічних працівників, зокрема до професійного розвитку.

Більше того, в умовах значного навчального навантаження (до 900 годин на рік, з 1 вересня 2015 р. зменшене до 600 год.) НПП спрямовують свої зусилля в першу чергу на педагогічну діяльність, що унеможлиблює їх високопродуктивну наукову працю.

Таблиця 2.18 – Середня річна заробітна плата науково-педагогічних працівників в країнах світу в 2014 р., в доларах США [182]

Країна	Дослідник (researcher)	Викладач (lecturer)	Старший викладач (assistant professor)	Доцент (associate professor)	Професор (full professor)	Здобувач наукового ступеня (PhD candidate)
Австралія	-	69000	75000	-	152000	25000
Бельгія	-	-	-	-	-	28000
Великобританія	38000	47000	59000	78000	100000	18000
Данія	-	-	-	-	-	35000
Іспанія	23000 – 41000	-	-	45000	-	15000
Італія	26000 – 53000	26000	-	55000	65000	15000
Канада	46000	35000	89000	110000	115000	-
Нідерланди	-	-	-	-	-	24000
Німеччина	33000 – 59000	52000	-	-	86000	27000
США	66000 – 99000	76000	83000	90000	131000	27000
Туреччина	45000	-	-	-	-	33000
Фінляндія	55000	-	-	-	-	25000
Франція	45000	33000	-	45000	87000	18000
Японія	-	-	-	-	79000	-

Підтвердженням впливу потенціалу вищої школи, зокрема НПП, на соціально-економічний розвиток регіонів є результати розрахунку взаємозв'язку між чисельністю НПП та деякими показниками соціально-економічного розвитку регіонів. Свідченням цього є розраховані коефіцієнти парної кореляції між кількістю науково-педагогічних працівників та окремими показниками соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України у 2013 р. (табл. 2.19).

Відбір показників для цієї цілі відбувався на основі вивчення наукових праць [7; 57; 115; 176] та власних припущень автора. Були обрані такі показники соціально-економічного (валовий регіональний продукт, середньомісячна реальна заробітна плата, витрати населення, чисельність населення та кількість зайнятих з повною вищою освітою) та інноваційного (кількість виконаних науково-дослідних робіт, витрати на наукові та науково-технічні роботи, кількість користувачів мобільними телефонами та мережею Інтернет) розвитку регіонів України.

Таблиця 2.19 – Статистичні характеристики факторних моделей при оцінці тісноти зв'язку між кількістю НПП та показниками соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України в 2013 р. [розраховано автором за даними додатку Б]

Параметри моделей		r_{xy}	r^2_{xy}	Тип залежності	Рівняння регресії	F - критерій	t - статистика
Y	X						
Валовий регіональний продукт	Кількість науково-педагогічних працівників	0,886	0,785	лінійна	$Y = 14756,9 + 8,31X$	$F_{розр} = 91,58;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 2,11; t_{b1} = 9,94;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Витрати на наукові та науково-технічні роботи		0,947	0,898	лінійна	$Y = -261333 + 134,7X$	$F_{розр} = 219,7;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 3,59; t_{b1} = 15,4;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Науково-дослідні роботи		0,957	0,915	лінійна	$Y = -926,1 + 0,522X$	$F_{розр} = 268,8;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 3,5; t_{b1} = 16,4;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Користувачі мобільними телефонами та мережею Інтернет		0,891	0,794	лінійна	$Y = 1319,7 + 0,24X$	$F_{розр} = 96,3;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 6,67; t_{b1} = 10,2;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Чисельність населення		0,614	0,378	лінійна	$Y = 1281519,7 + 78,7X$	$F_{розр} = 15,2;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 7,92; t_{b1} = 4,05;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Витрати населення		0,903	0,815	лінійна	$Y = 23866,7 + 5,83X$	$F_{розр} = 110,4;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 5,37; t_{b1} = 10,92;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Кількість зайнятих з повною вищою освітою		0,94	0,883	лінійна	$Y = 47,83 + 0,02X$	$F_{розр} = 189,3;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 4,64; t_{b1} = 14,3;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі
Середньомісячна реальна заробітна плата		0,787	0,619	лінійна	$Y = 2621,3 + 0,06X$	$F_{розр} = 40,72;$ $F_{кр} = 4,24;$ модель адекватна	$t_{b0} = 34,83; t_{b1} = 6,63;$ $t_{кр} = 2,07;$ параметри статистично значимі

В результаті кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що найбільш тісний взаємозв'язок існує між чисельністю науково-педагогічних працівників та кількістю виконаних науково-дослідних робіт ($r^2_{XY} = 0,915$), а також витратами на наукові та науково-технічні роботи ($r^2_{XY} = 0,898$) (табл. 2.18). Проте, вплив витрат на науково-дослідні роботи є найбільшим, оскільки зростання кількості НПП на 1 особу забезпечить приріст витрат на 134,7 тис. грн.

Такий зв'язок вказує на необхідність проведення наукової діяльності саме науково-педагогічними працівниками, оскільки викладач вищого навчального закладу має бути в першу чергу науковцем, щоб черпати з власних наукових досліджень принципово нову і важливу інформацію, призначену для студентської аудиторії. Зростання частки вищої освіти в загальній кількості виконаних наукових та науково-технічних робіт за останні роки свідчить про посилення ролі науково-педагогічних працівників в сучасному інноваційному розвитку економіки України і регіонів зокрема.

До основних показників соціально-економічного розвитку регіонів більшість науковців відносять валовий регіональний продукт та середньомісячну заробітну плату одного найманого працівника.

В нашому випадку існує суттєвий прямий зв'язок ($r^2_{XY} = 0,7855$) між кількістю НПП та валовим регіональним продуктом, про що свідчить наведена на рис. 2.33 діаграма розсіювання.

На показник валового регіонального продукту (ВРП) справляє значний вплив кількість НПП: зміна кількості науково-педагогічних працівників на 1 особу призведе до зміни ВРП на 8,31 млн. грн. Таким чином, НПП в результаті активної участі у формуванні людського капіталу та здійсненні інноваційної і наукової діяльності можуть забезпечити збільшення виробництва товарів і послуг, що дасть змогу підвищити як економічний, так і соціальний добробут регіонів.

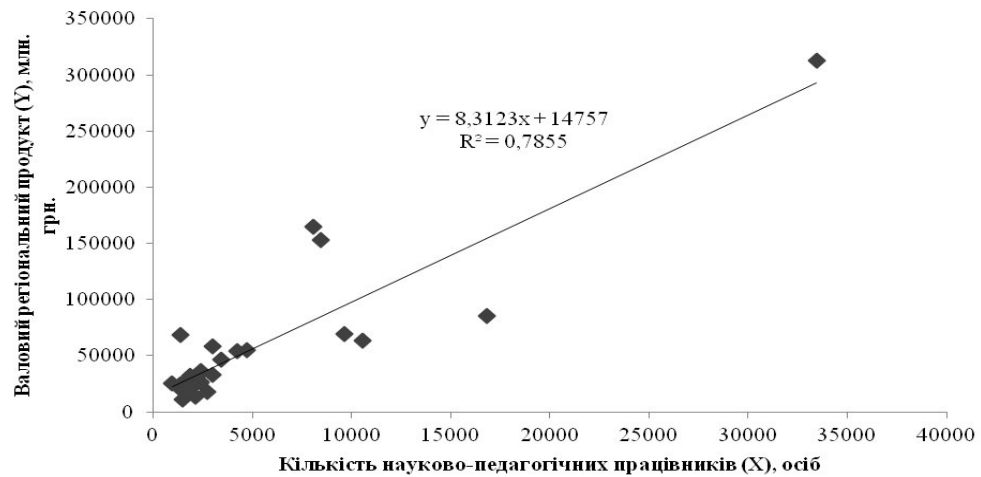


Рисунок 2.33 – Вплив зміни кількості науково-педагогічних працівників на динаміку валового регіонального продукту України [побудовано автором за даними табл. 2.19]

Незважаючи на тісний зв'язок між кількістю НПП та розміром середньомісячної реальної заробітної плати ($r^2_{XY} = 0,619$), вплив зміни чисельності НПП є порівняно незначним, оскільки зростання цього показника на 1 особу призведе до збільшення середньомісячної заробітної плати на 0,06 грн. (рис. 2.34).

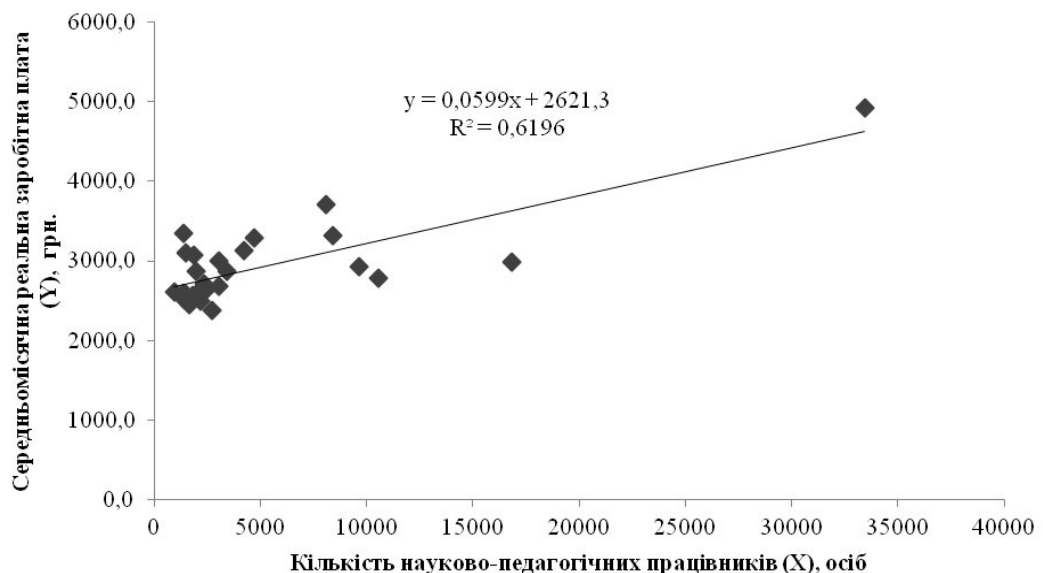


Рисунок 2.34 – Вплив зміни кількості науково-педагогічних працівників на зміну середньомісячної реальної заробітної плати в регіонах України [побудовано автором за даними табл. 2.19]

Такий вплив пояснюється регіональною диференціацією в оплаті праці: для найбільш промислово розвинутих регіонів України (Донецька, Дніпропетровська, Харківська області та м. Київ) характерна найвища середньомісячна заробітна плата.

Крім того, ці регіони займають перші місця в рейтингу за кількістю НПП. Доведена залежність між рівнем освіти та величиною доходів громадян: 60% різниці в доходах людей зумовлені впливом освітнього фактора, а 40% – відмінністю та нерівністю їхніх здібностей [166, с.25].

Результати кореляційно-регресійного аналізу свідчать, що кількість науково-педагогічних працівників суттєво впливає на показники соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів.

З метою оцінки залежності кількості НПП від показників соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України побудуємо багатофакторну регресійну модель, де в якості залежної змінної (y) виступатиме чисельність НПП, відповідно, до незалежних змінних віднесемо валовий регіональний продукт (x_1), середньомісячна реальна заробітна плата (x_2), витрати населення (x_3), чисельність населення (x_4), кількість зайнятих з повною вищою освітою (x_5), кількість виконаних науково-дослідних робіт (x_6), витрати на наукові та науково-технічні роботи (x_7), кількість користувачів мобільними телефонами та мережею Інтернет (x_8) (вихідні дані для побудови моделі наведені в додатку Б).

В результаті використання надбудови «Анализ данных» отримаємо параметри змінних (додаток В.1), тому модель матиме вигляд (2.1):

$$y = 2601,4605 - 0,1376x_1 - 1,2264x_2 + 0,099x_3 - 0,0030x_4 + 97,2520x_5 + \\ + 0,1482x_6 + 0,0007x_7 - 0,0963x_8 \quad (2.1)$$

Аналізуючи параметри моделі (додаток Б.1), отримаємо, що зв'язок між залежною та незалежними змінними має високу тісноту ($R = 0,9946$), дані, передбачені побудованою моделлю, будуть з високою імовірністю відповідати реальності ($R^2 = 0,9892$), модель є адекватною та значущою, оскільки розрахунковий F-критерій ($F_{\text{розрах}} = 207,128$) більший за критичне

значення ($F_{\text{крит}} = 2,5102$), а змінні x_1, x_4, x_5 є статистично значущими, тобто між даними змінними та залежною змінною існує лінійний зв'язок, тому що фактичні t-критерії більші за критичне значення ($t_{\text{крит}} = 2,1009$); інші змінні не є статистично значимими.

Проте, в нашому випадку високе значення R^2 та незначущість t-статистики може свідчити про наявність мультиколінеарності, тобто лінійної залежності між факторами в регресійній моделі. Це явище викликає проблеми при побудові моделей, спричинює їх нестійкість та неоднозначність, що заважає отримати достовірні результати моделювання та здійснювати аналіз функціональних зв'язків.

Для оцінки моделі на мультиколінеарність побудуємо матрицю парних коефіцієнтів кореляції (табл. 2.20).

Таблиця 2.20 – Коефіцієнти парної кореляції [розраховано автором]

	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
Y	1								
X ₁	0,8863	1							
X ₂	0,7871	0,9146	1						
X ₃	0,9030	0,9748	0,8785	1					
X ₄	0,6149	0,7554	0,6233	0,8460	1				
X ₅	0,9399	0,9845	0,8835	0,9867	0,7816	1			
X ₆	0,9565	0,8456	0,7964	0,8439	0,4897	0,8841	1		
X ₇	0,9475	0,8728	0,8240	0,8423	0,4694	0,8953	0,9672	1	
X ₈	0,8910	0,9358	0,8381	0,9830	0,8492	0,9604	0,8296	0,8000	1

Встановлено, що на кількість НПП найбільший вплив мають кількість виконаних науково-дослідних робіт, витрати на наукові розробки та кількість зайнятих із повною вищою освітою, тобто зміна цих параметрів однозначно змінить і чисельність НПП на ринку освітніх послуг. Між іншими змінними існує тісний зв'язок.

Мультиколінеарність спостерігається між тими змінними, коефіцієнт кореляції для яких є більшим за 0,8. Очевидним є те, що валовий регіональний продукт, середньомісячна реальна заробітна плата та витрати

населення – це показники, які дійсно тісно залежні один від одного та, відповідно, впливають один на одний.

Для усунення мультиколінеарності застосовують метод виключення змінних. В результаті застосування даного методу (усунення мультиколінеарності наведено в додатку В.2) встановлено, що до нової моделі увійшли такі незалежні змінні, як середньомісячна реальна заробітна плата (x_1), чисельність населення (x_2), кількість зайнятих з повною вищою освітою (x_3), а також кількість науково-дослідних робіт (x_4). Відповідно, отримаємо наступну модель (2.2):

$$y = 8851,463 - 3,4127x_1 - 0,0007x_2 + 41,6574x_3 + 0,9340x_4. \quad (2.2)$$

Параметри даної моделі мають вигляд:

- коефіцієнт множинної кореляції $R = 0,9846$;
- коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,9694$;
- нормований коефіцієнт детермінації $R^2 = 0,9639$;
- стандартна похибка в оцінці кількості НПП – 1288 осіб;
- F – критерій = 174,5168, що є більшим за критичне значення ($F_{\text{крит}} = 2,8167$);
- t – статистика: $t_0 = 3,1513$; $t_1 = 3,1518$; $t_2 = 1,0241$; $t_3 = 4,2449$; $t_4 = 4,6155$; $t_{\text{крит}} = 2,0739$.

Тобто, запропонована модель є адекватною, її параметри є статистично значимими (окрім змінної x_2 – чисельність населення), зв'язок між залежною та незалежними змінними має високу тісноту. Разом із тим, як видно з додатку В.2, між змінними x_3 та x_4 , x_3 та x_1 існує тісний зв'язок ($|r_{34}| = 0,8841$; $|r_{13}| = 0,8835$), що може свідчити про наявність мультиколінеарності. Проте, спроба прибрати змінну x_3 (кількість зайнятих з повною вищою освітою), призвела до погіршення всіх показників адекватності моделі, тому дану змінну залишаємо в моделі. Разом із тим, мультиколінеарність не загрожує якості моделі, оскільки R^2 великий і t-статистика висока (параметри регресії є значущими).

Оцінюючи запропоновану модель, можна зробити висновок, що найбільший вплив на результуючий показник справляє змінна x_3 , а саме кількість зайнятих з повною вищою освітою, найменший – змінна x_2 (чисельність населення). Тобто, за умови зростання кількості зайнятих з повною вищою освітою на 1 тис. осіб чисельність НПП зросте на 41 особу, що пояснюється прямою залежністю між чисельністю НПП та кількістю студентів ВНЗ, а відтак і випускників, які виходять на ринок праці. У той же час, як при скороченні чисельності населення на 1 тис. осіб кількість НПП зросте на 0,0007 осіб, оскільки, незважаючи на від'ємний приріст населення в Україні, чисельність осіб у віковій групі до 23 років (які є потенційними здобувачами вищої освіти) з кожним роком зростає.

Тому для забезпечення поступального розвитку регіонів доцільно змінити структуру видів робіт НПП, а відтак і стратегію управління їх професійним розвитком, з метою зменшення нормативу навчального навантаження заради збереження кількості зайнятих у вищій школі, використання їх знань та досвіду для формування людського капіталу та інноваційного потенціалу регіонів та країни, а також для підвищення ефективності функціонування національної економіки.

В процесі планування та організації професійного розвитку НПП значної уваги заслуговує запровадження моделі системи якості, передбаченої міжнародними стандартами ISO серії 9000. Наявність сертифікату відповідності системи управління якістю вимогам ISO 9001:2008 є підтвердженням того, що у ВНЗ до професійної діяльності залучені НПП, які є висококваліфікованими, компетентними, та здатними виконувати доручену роботу на високому рівні, забезпечується постійне підвищення якості освітньої діяльності, професійного розвитку персоналу як конкурентної переваги, та орієнтація на академічну мобільність. Запровадження стандартів ISO серії 9000 створює додаткові можливості для залучення фінансових ресурсів в університети як від надання освітніх послуг, так і для здійснення

науково-дослідних робіт, які є запорукою безперервного професійного розвитку НПП.

Більше того, реалізація системи управління якістю може надати університетам вигоди як внутрішні (систематична оцінка відповідності навального процесу вимогам ліцензування та акредитації, а також потребам роботодавців з оперативним внесенням змін, правок, усуненням помилок з метою удосконалення діяльності університету; покращення організації роботи НПП та студентів, зокрема їх наукової діяльності; сталий розвиток ВНЗ), так і зовнішні (забезпечення високої конкурентоспроможності випускників на ринку праці, університету на ринку освітніх послуг; підвищення привабливості серед абітурієнтів, а, відтак, і збільшення контингенту студентів).

В Україні сертифікацію систем якості за міжнародним стандартом пройшли такі університети, як Таврійський державний агротехнологічний університет, Університет економіки та права «КРОК», Київський національний торговельно-економічний університет, Українська інженерно-педагогічна академія, Дніпропетровська державна фінансова академія, Запорізький державний медичний університет, Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля, Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Національний фармацевтичний університет, Університет банківської справи Національного банку України, Національний медичний університет ім. О.О. Богомольця та інші. З метою оцінки поточної діяльності даних ВНЗ визначимо динаміку їх місця у рейтингу ВНЗ «Топ-200 Україна» (табл. 2.21).

Таким чином, впровадження системи управління якістю справляє позитивний вплив на діяльність вітчизняних ВНЗ, оскільки в переважній більшості забезпечує зростання рейтингу на ринку освітніх послуг. Крім того, наявність сертифікату про відповідність системи управління якістю конкретного ВНЗ вимогам стандарту ISO 9001:2008 є додатковою

конкурентною перевагою, особливо для невеликих ВНЗ, які перебувають на етапі становлення та нарощення власного науково-педагогічного потенціалу.

Таблиця 2.21 – Місце ВНЗ України, які впровадили систему управління якості за вимогами ISO 9001:2008, у рейтингу «Топ-200 Україна» [складено автором за даними 78]

ВНЗ	Роки					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Таврійський державний агротехнологічний університет	69	69	70	71	70	70
Університет економіки та права «КРОК»	66	65	65	63	62	59
Київський національний торговельно-економічний університет	23	21	22	19	22	24
Українська інженерно-педагогічна академія	72	74	77	56	58	63
Дніпропетровська державна фінансова академія	160	160	158	154	156	-
Запорізький державний медичний університет	90	92	92	89	88	84
Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля	128	126	122	118	122	116
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»	191	191	182	178	154	148
Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди	94	89	90	92	92	94
Університет банківської справи Національного банку України	117	114	148	144	165	150
Національний фармацевтичний університет	20	20	19	22	33	32
Національний медичний університет ім. О.О. Богомольця	4	4	5	5	8	8

Відповідно до чинного законодавства України, вітчизняні університети проходять процедуру акредитації, тобто державного визнання їх статусу. Дана процедура вимагає перспективного планування професійного розвитку НПП, оскільки під час акредитації ВНЗ за найвищим IV рівнем акредитації додатково подається інформація про результати діяльності аспірантури і докторантури за останні п'ять років, а також кількість виданих підручників (навчальних посібників) або монографій за останні 5 років, яка має бути не

менше ніж 5% загальної кількості НПП, які працюють в університеті за основним місцем роботи.

Загалом, акредитація університетів в світі є додатковим фактором підвищення привабливості навчального закладу для абітурієнтів, оскільки свідчить про високу якість підготовки фахівців та відповідність встановленим стандартам якості в освіті. В переважній більшості країн світу проведення процедури акредитації є компетенцією відповідних міністерств (аналогів Міністерства освіти і науки України) або спеціально створених державних комітетів або організацій. Тоді, як в США оцінка якості діяльності університетів проводиться не державними організаціями, а спеціально створеними недержавними регіональними та загальнонаціональними агентствами з питань акредитації, перелік яких затверджують Департамент освіти та громадська організація «Рада з акредитації вищої освіти» (Council for Higher Education Accreditation, CHEA).

Останнім часом значного поширення набула практика поєднання акредитації ВНЗ за державними стандартами та стандартами міжнародних недержавних акредитаційних агентств. Зокрема, діюче законодавство Російської Федерації передбачає отримання для навчальних закладів громадської акредитації з метою визнання рівня діяльності закладу освіти відповідним критеріям та вимогам зарубіжних та міжнародних організацій.

Для забезпечення професійного розвитку НПП необхідно здійснювати значні інвестиції. Якщо вони здійснюються НПП особисто, то мотивація до розвитку внаслідок цього знижується і виникає необхідність стимулювання з боку роботодавця (керівництва університетів). Таким чином, вивчення основних мотивів НПП, що спонукають їх до професійного розвитку, дозволить керівництву ВНЗ розробити ефективну систему мотивації, яка дасть змогу більш повно та продуктивно використовувати накопичений науково-педагогічний потенціал та скоротити витрати на пошук НПП необхідної кваліфікації. Варто зосередити увагу на вивченні основних мотивів, якими керуються особи при здійсненні професійного розвитку, з

метою розробки на їх основі системи мотивації до безперервного та ефективного професійного розвитку.

В умовах побудови інформаційного суспільства головним завданням при забезпеченні управління професійним розвитком НПП є побудова такої системи мотивації, де стимули стали б усвідомленими, тобто мотивами. У той час, як науково-педагогічна діяльність була б усвідомленою активною потребою самого працівника, що дає можливість досягати кінцевої мети в майбутньому. Тому принцип пасивної поведінки НПП має бути трансформований у активну професійну діяльність.

З метою ефективного мотивування професійного розвитку НПП керівництво ВНЗ має визначити адекватні мотиви, що можна встановити на основі анкетування. Відповідна анкета була розроблена та апробована під час опитування НПП ВНЗ (додаток Д).

У результаті анкетування були опитані НПП, які працюють в університетах Західного регіону України на постійній основі або на засадах внутрішнього сумісництва, з них 86,1% працюють у ВНЗ державної форми власності, а 13,9% – ВНЗ приватної форми власності. Зокрема в опитування приймали участь 112 НПП, які працюють у Національному університеті водного господарства та природокористування, Рівненському державному гуманітарному університеті, Рівненській філії ПВНЗ «Європейський університет», Львівському національному університеті ім. І.Франка.

Структура опитаних за науковими ступенями, віком та статтю наведена на рис. 2.35 – 2.37.

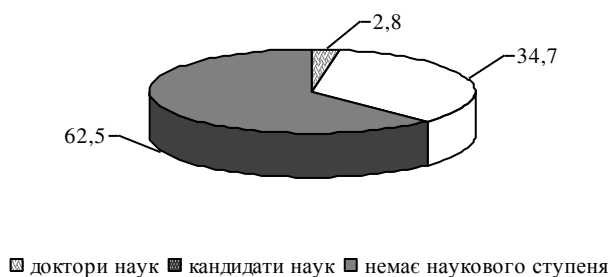


Рисунок 2.35 – Розподіл опитаних за науковими ступенями, у відсотках
[побудовано автором за результатами опитування]

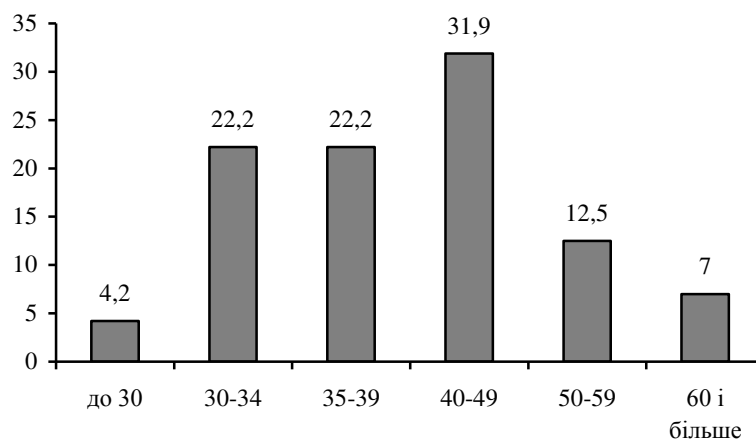


Рисунок 2.36 – Розподіл опитаних за віком, у відсотках [побудовано автором за результатами опитування]

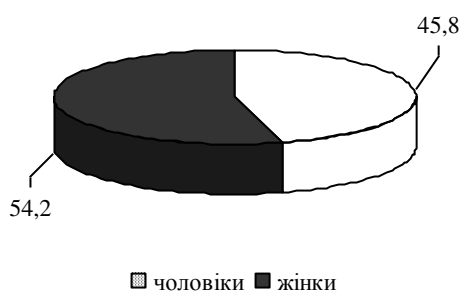


Рисунок 2.37 – Розподіл опитаних за статтю, у відсотках [побудовано автором за результатами опитування]

За результатами анкетування встановлено, що для більшості осіб, які уже мають науковий ступінь, основним мотивом його здобуття був творчий характер роботи, можливість проводити наукові дослідження та висловлювати власні погляди, думки (рис. 2.38), що зумовлене специфікою науково-педагогічної праці, яка передбачає постійний творчий пошук, а також необхідність у здобутті та розширенні власних професійних знань.

Важливим мотивом виступає також можливість збільшити власні доходи за рахунок отримання доплати за науковий ступінь та зростання посадового окладу в результаті переміщення на вищу посаду.

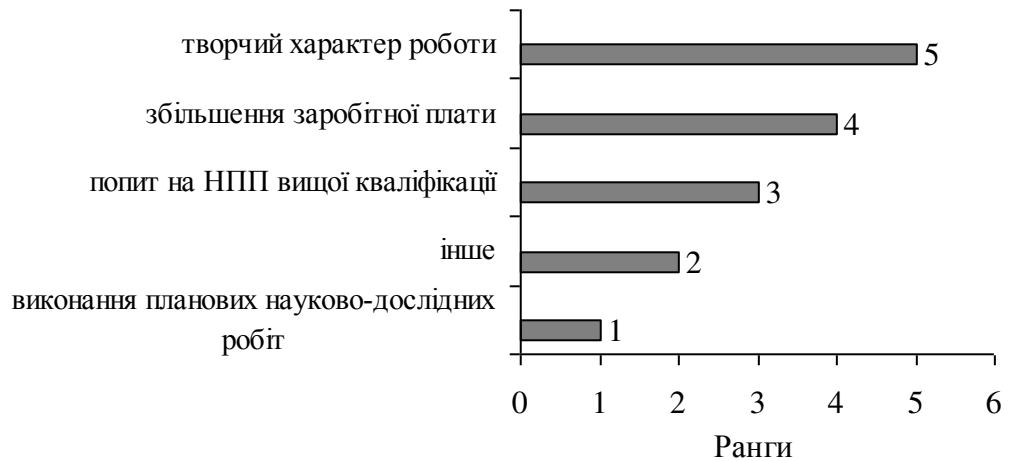


Рисунок 2.38 – Вагомість факторів, що були вирішальними для НПП до здобуття наукового ступеня (5 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо)

[побудовано автором за результатами опитування]

Тоді, як основною перепоною до здобуття наукового ступеня більшість НПП вважають матеріальний чинник (рис. 2.39), а саме неможливість самостійно оплачувати навчання в аспірантурі/докторантурі та здійснювати витрати на проїзд до місця навчання, проживання, харчування, видання підручників, статей, навчальних посібників, монографій тощо, оскільки розмір заробітної плати НПП не є достатнім для здійснення ефективного професійного розвитку. Тому бажаючі здобути науковий ступінь кандидата або доктора наук змушені шукати додаткові шляхи отримання доходу.

Тобто очевидним є те, що із здійсненням наукової діяльності, яка підтверджується здобуттям наукового ступеню, відбувається зміна мотивів: так, для тих НПП, які не мають наукового ступеня, основним мотивом до професійного розвитку є матеріальний тоді, як для кандидатів та докторів наук першочерговим мотивом виступає саме творчий характер науково-педагогічної роботи, можливість виконання наукових досліджень та реалізація власних наукових поглядів у практику.

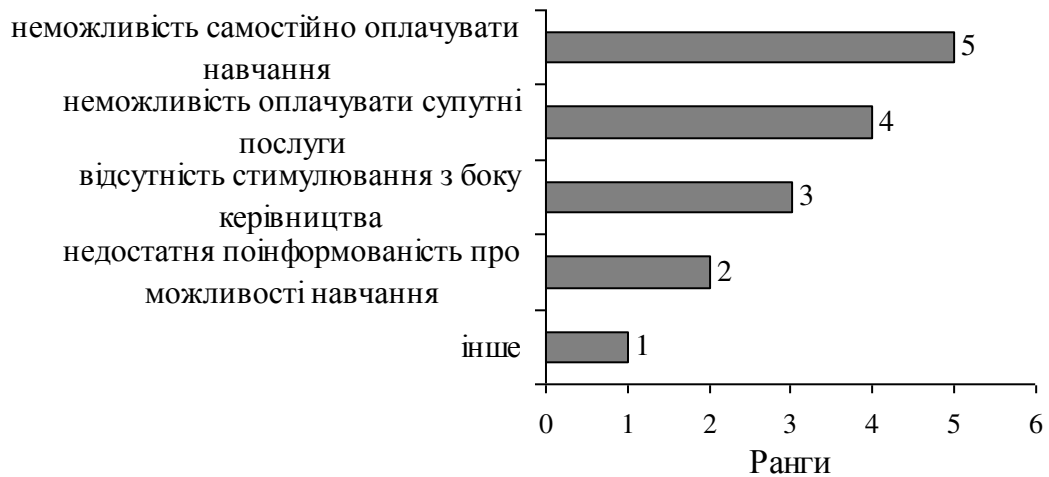


Рисунок 2.39 – Вагомість факторів, які були перешкодою для НПП до здобуття наукового ступеня (5 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо)
[побудовано автором за результатами опитування]

Слабка мотивація НПП до професійного розвитку спричиняє недоотримання значних матеріальних та моральних вигод: внаслідок захисту кандидатської дисертації по закінченню аспірантури/докторантури НПП може не лише втратити можливість максимізувати власні доходи, а й постати перед загрозою втрати робочого місця, що негативно впливає на його продуктивність та діяльність вищого навчального закладу в цілому. В результаті опитування встановлено, що майже 40 % респондентів не обізнані про можливі втрати у випадку несвоєчасного захисту дисертаційних робіт.

Оскільки НПП повинні постійно підвищувати професійний рівень, то більшість (91,7%) планують здійснювати професійний розвиток в майбутньому. Небажання решти підвищувати кваліфікацію в подальшому пояснюється передпенсійним або пенсійним віком цих опитаних.

Майже половина НПП (47,2%), які приймали участь в анкетуванні, віддають перевагу такій формі професійного розвитку, як навчання в аспірантурі/докторантурі та здобуття наукового ступеня. Короткострокові форми професійного розвитку (курси підвищення кваліфікації та стажування) обирають в рівній мірі близько 30% респондентів. 11,1% опитаних планують здобувати другу вищу освіту в майбутньому.

Найбільш вагомими чинниками, що стимулюватимуть НПП до професійного розвитку, є оплата навчання в аспірантурі/докторантурі, а також проходження курсів підвищення кваліфікації та стажування, надання додаткових пільг, премій, надбавок до заробітної плати для кандидатів наук/докторів наук, оплата друку статей у фахових виданнях та оплата витрат, пов'язаних з участю у науково-практичних конференціях (рис. 2.40).

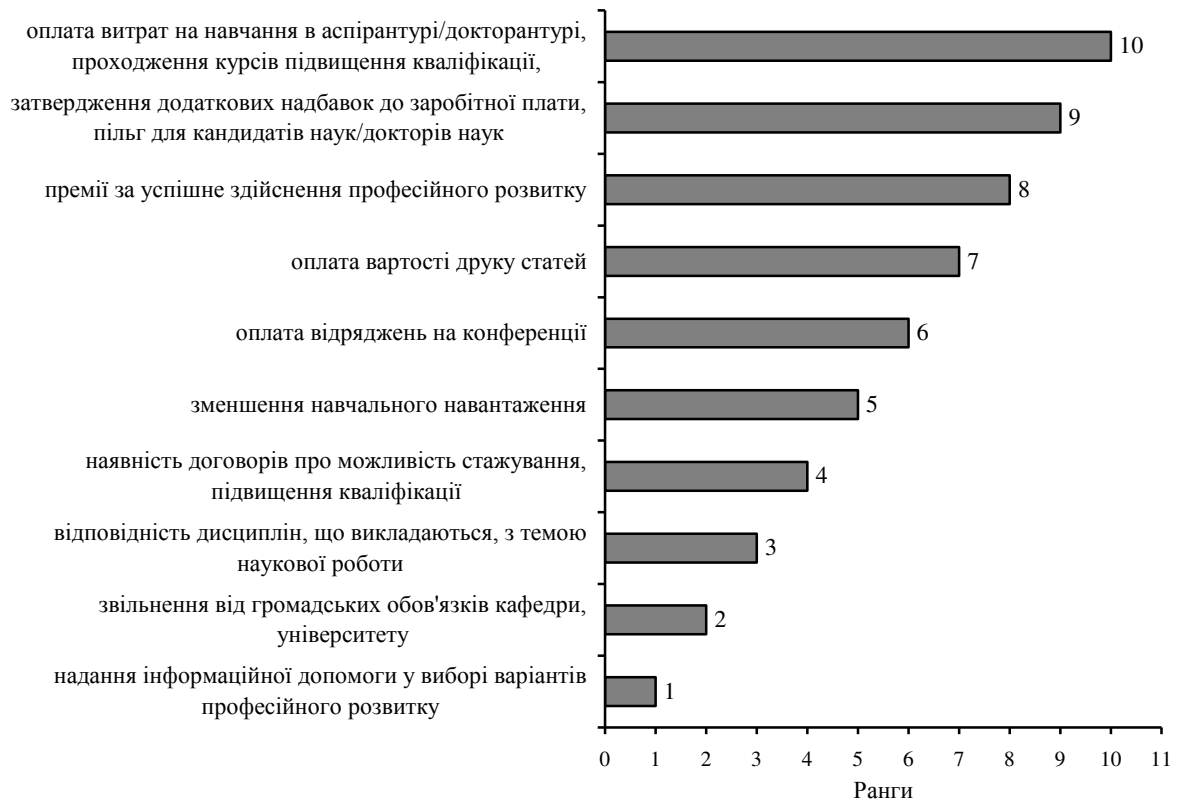


Рисунок 2.40 – Вагомість факторів, що впливають на інтенсифікацію професійного розвитку науково-педагогічних працівників (10 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо) [побудовано автором за результатами опитування]

Респонденти не вважають стимулом до професійного розвитку звільнення від громадських обов'язків кафедри, університету та надання інформаційної допомоги у виборі оптимальних варіантів професійного розвитку.

Переважає більшість респондентів (майже 86%) вказує на те, що при здійсненні професійного розвитку першочерговим є забезпечення власних

інтересів, таких як збільшення заробітної плати, кар'єрне просування, самовдосконалення тощо. Зі здобуттям наукового ступеня та звання відбувається зміна пріоритетів: в цьому випадку для деяких НПП, які мають вчене звання професора або доцента і мають значний досвід науково-педагогічної роботи, забезпечення інтересів ВНЗ та держави в цілому є основним фактором, що змушує здійснювати професійний розвиток.

Про недосконалість системи управління персоналом у ВНЗ свідчить те, що у більшості опитаних (54,2%) відсутня чітко розроблена кар'єрограма. 34,7% респондентів мають розроблену кар'єрограму відповідно до власних потреб, і лише 11,1% мають кар'єрограму, орієнтовану на потреби ВНЗ.

23,6% НПП активно використовують або хочуть використати у своїй роботі гранти, стипендіальні програми та міжнародні програми обміну, як один із варіантів фінансування професійного розвитку. 55,6% респондентів не планують скористатися такими програмами, що суттєво скорочує можливості інтеграції вітчизняних науковців у світове наукове товариство. Низький рівень обізнаності про міжнародні наукові та навчальні програми у 20,8% опитаних, переважно з числа НПП передпенсійного або пенсійного віку, а також тих НПП, хто обмежуватиме свій професійний розвиток короткостроковими формами. Проте, міжнародні гранти, стипендіальні та обмінні програми можуть стати додатковим, а інколи і основним, джерелом фінансування професійного розвитку.

Отже, в результаті аналізу використання науково-педагогічного потенціалу встановлено, що в Україні він використовується неефективно в порівнянні з країнами світу. Не зважаючи на значну концентрацію НПП в структурі економічно-активного населення, в умовах недостатнього фінансування наукових досліджень в системі вищої освіти та неналежної мотивації та стимулювання НПП до професійного розвитку, вітчизняні університети неспроможні забезпечувати потреби конкурентної економіки. Тому набуває важливого значення переорієнтація діяльності вітчизняних

ВНЗ з виконання освітньої функції до наукової з метою забезпечення високої конкурентоспроможності як ВНЗ, так і економіки країни в цілому.

2.4. Світовий досвід організації професійного розвитку науково-педагогічних працівників в університетах

В умовах реформування вітчизняної системи вищої освіти важливого значення має вивчення зарубіжного досвіду організації професійного розвитку НПП та наукової роботи в університетах з метою його адаптації та впровадження в діяльність вітчизняних ВНЗ. Тому проаналізуємо можливості до здобуття наукових ступенів, варіанти кар'єрного просування викладачів закладів вищої освіти та основні вимоги до нього, додаткові гарантії для НПП в частині наймання та відпусток, а також величину навчального навантаження викладачів вищої школи. Запропонований аналіз здійснений на основі узагальнення даних ресурсу The European University Institute².

В переважній більшості країн протягом науково-педагогічної кар'єри здобувається один науковий ступінь – доктор філософії (PhD, Doctor of Philosophy). Зазвичай, науковий ступінь здобувається шляхом навчання у закладах післядипломної освіти (аналог аспірантури) – postgraduate study. В деяких випадках здобувачі можуть об'єднуватися у групи або формувати штат помічників для наукової роботи над дисертацією. Обов'язковою умовою присудження наукового ступеня доктора філософії є захист дисертації та наявність наукових публікацій у міжнародних виданнях, що рецензуються.

В деяких європейських країнах, таких як Німеччина, Франція, Австрія, Чехія, Польща, передбачається здобуття другого (вищого) наукового ступеня – доктора габілітованого (Habilitation doctor), який дає право на заняття

² Academic Careers by Country [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Index.aspx>

посади професора в університетах. У цьому випадку здобувачу необхідно мати визначні наукові досягнення, скласти спеціальні іспити, представити докторську дисертацію, яка сприяє розвитку конкретної наукової галузі, та захистити її.

Крім того, в Польщі присвоюється вчене звання професора (Professor) особам, які здобули науковий ступінь доктора габлітованого, мають визначні наукові досягнення та успіхи у підготовці науковців. Вчене звання професора присуджується Президентом Республіки Польща за клопотанням Центральної комісії з вчених ступенів і звань, тобто фактично є найвищим ступенем визнання наукових досягнень викладача вищої школи.

З метою аналізу можливих варіантів кар'єрного просування в університетах розглянемо існуючі посади викладачів в системі вищої освіти в країнах світу. Так, в *США та Канаді* основними посадами НПП є інструктор (instructor), дослідник (postdoctoral researcher), старший викладач (assistant professor), доцент (associate professor), професор (full professor). Посада instructor (відповідає вітчизняному асистенту, викладачу) є стартом науково-педагогічної кар'єри, особи, які працюють на цій посаді, зайняті викладанням неповний робочий день. Дослідник (postdoctoral researcher) зайнятий у науково-дослідних проектах, які виконуються кафедрами або окремим професорами в університетах. Крім того, дана посада передбачає час на власні дослідження. Особи, які перебувають на посаді assistant professor (відповідає старшому викладачу), поєднують викладацьку та наукову діяльність, структура якої встановлюється університетом, працюють над дослідницькими проектами та науковими публікаціями. Тривалість перебування на цій посаді становить в середньому 6-7 років, по закінченню якого за результатами наукових досягнень особі може бути наданий безстроковий, «пожиттєвий» контракт (tenure). Наступною щаблюною в науково-педагогічній кар'єрі в університетах США і Канади є associate professor (аналог українського доцента), яка передбачає зменшення навчального навантаження, яке в основному полягає у роботі з випускними

курсами та здобувачами наукового ступеня. Після перебування на цій посаді як мінімум 5 років та наявності значних наукових досягнень (які за своєю вагомістю мають бути значно більшими за ті, які необхідні для здобуття безстрокового контракту) особа може претендувати на обрання на посаду full professor (професор). Основним обов'язком професора в даному випадку є активна участь у науково-дослідних проектах та робота зі здобувачами наукового ступеня. Подальші можливості просування включають позиції в адміністрації університету, такі як завідувач кафедри, декан або президент. Важливість викладача в системі вищої освіти США та Канади базується на результатах наукових досліджень, тобто НПП в першу чергу є науковцем, в основу викладання якого покладені власні наукові розробки.

В університетах *Великобританії* існують такі посади НПП: асистент (postdoc/research assistant), викладач (teaching fellow), дослідник (research fellow), лектор (lecturer A та lecturer B), старший лектор (senior lecturer чи reader), професор (full professor). До основних обов'язків postdoc/research assistant, teaching fellow, research fellow належать наукова та викладацька діяльність, як правило, під керівництвом наставника. Посади teaching fellow та research fellow передбачають більшу самостійність у професійній діяльності, аніж postdoc/research assistant. Для посад lecturer A, lecturer B, senior lecturer or reader та full professor передбачене проведення наукових досліджень та контроль за ходом їх виконання, викладацька діяльність в поєднанні з виконанням адміністративних функцій. В середньому, розподіл робіт у вищій освіті Великобританії має вигляд: 40% – викладання, 40% – наукові дослідження і 20% – адміністративна робота. Проте, університети можуть самостійно встановлювати структуру основних видів робіт НПП відповідно до кінцевої мети своєї діяльності та пріоритетів розвитку закладу. Окрім того, різниця між посадами lecturer A та lecturer B полягає у заробітній платі. Особа може бути призначена на посаду лектора B, якщо її кваліфікація відповідає встановленим стандартам.

В системі вищої освіти *Фінляндії* до посад НПП відносять асистент (postdoc/senior assistant), викладач (full-time teacher), старший викладач (assistant professor), лектор (lecturer), професор (professor). Підставою до кар'єрного просування є наявність наукового ступеня (для посад postdoc/senior assistant, assistant professor, lecturer), якість наукових публікацій і результати наукової роботи загалом (для посад assistant professor, lecturer, professor) та досвід викладацької діяльності (для всіх посад). В практиці університетів *Фінляндії* наукові публікації відіграють важливу роль у процесі рейтингування викладачів, хоча інші заслуги, такі як досвід викладання, керівництво підготовкою дисертацій, спроможність залучення фінансових ресурсів, успішно завершені науково-дослідні проекти, здібності до управління, можуть бути прийняті до уваги. Характерним є те, що чим вища посада, тим більше часу відводиться на науково-дослідну діяльність. Проте, посада professor передбачає також участь в управлінні, розвитку та розширенні кафедр, тому дана посада має більше адміністративних обов'язків і, відповідно, менше педагогічних. Загалом сектор вищої освіти у *Фінляндії* орієнтований на викладання на основі наукових досліджень. Тому більшість посад НПП в університетах поєднують викладацьку і дослідницьку роботу. В середньому структура витрат робочого часу викладачів *фінляндських* університетів становить 44% викладання, 40% наука, 16% управління.

До основних посад у вищих навчальних закладах в *Швеції та Норвегії* належать дослідник (postdoc/research fellow), лектор (lecturer), доцент або старший лектор (associate professor/senior lecturer) та професор (professor). Такі посади, як lecturer та senior lecturer, передбачають в основному викладацьку діяльність. Якщо особа здобула ступінь доктора філософії, то вона може претендувати на посаду associate professor (в *Норвегії*) чи senior lecturer (в *Швеції*). Дану посаду можна обіймати і без наукового ступеня, в цьому випадку має бути документально засвідчений рівень наукової компетентності. Після призначення associate professor особа має право

звернутися за подальшим просуванням на посаду professor на основі індивідуальних наукових компетенцій, які визначаються з врахуванням міжнародних та національних стандартів та враховують результати наукової діяльності та досвід викладання, незалежно від вакантних посад професорів. В цьому випадку заявку можна подати лише в той навчальний заклад, де особа працевлаштована. Далі кожен університет самостійно обробляє усі подані заявки та приймає рішення про призначення на посаду professor. Іншим способом просування є подача заявки на участь у відкритому конкурсі в іншому університеті. Для академічних посад в системі вищої освіти Норвегії та Швеції існує загальний принцип поділу навантаження: 50% викладання і 50% наукові дослідження.

В *Італії* до основних посад в університетах відносять викладач (possibly postdoc position), лектор (possibly temporary lecturer), дослідник (researcher type A or type B), доцент (associate professor), професор (full professor). Для того, щоб стати researcher, кандидат повинен виграти конкурс на основі усного обговорення власної наукової роботи, і як правило мати науковий ступінь. Різниця між researcher type A та type B полягає в тому, що контракт researcher type A триває три роки з правом продовження на два роки, тоді як контракт type B триває протягом трьох років без можливості продовження. Більше того, особа, яка працює на посаді researcher type A, може в подальшому претендувати на обрання на посаду associate professor, а працюючи на посаді researcher type B, вона позбавляється такого права. Посада associate professor передбачає проходження національного конкурсу та отримання т.зв. «придатності» (idoneita) на основі оцінки наукових публікацій. У випадку її отримання особа може звернутися до університету для прийняття на посаду associate professor. У випадку, якщо посада не була надана протягом чотирьох років, то слід повторно звертатися за одержанням idoneita. Для посади full professor процедура аналогічна, лише в цьому випадку отримують abilitazione. До обов'язків researcher належать як викладацька, так і наукова діяльність, тоді як associate professor та full

professor виконують ще й адміністративні та організаційні обов'язки, а також вони контролюють роботу студентів випускних курсів та здобувачів наукового ступеня.

В системі вищої освіти *Німеччини* виділяють такі основні посади, як викладач-дослідник (academic employee/junior research fellow), доцент (academic assistant/senior research fellow або W1 professorship/junior-professorship), професор (W2 professorship (professor) та W3 professorship (professor)). Для того, щоб стати academic assistant чи junior-professor, необхідний науковий ступінь доктора філософії. В той же час, academic assistant працюють над здобуттям габілітації, а junior-professor виконують значно ширший спектр завдань: наукові дослідження, викладання, управлінська діяльність. Процедура обрання на посаду junior-professor включає в себе декілька етапів: ранжування кандидатів внутрішньою і зовнішньою комісіями, погодження затвердженого списку кандидатів директором університету, після чого остаточне затвердження в профільному міністерстві. Для посади W2 professor необхідна або габілітація (для academic assistant), або позитивна оцінка діяльності (для junior-professor). Відповідно, на посаду W3 professor обираються особи на основі експертної оцінки професійних досягнень та подальшого затвердження кандидатури в профільному міністерстві. Важливою особливістю німецької університетської кар'єри є те, що габілітовані працівники не можуть отримати посаду W3 professor у своєму власному університеті. Це називається заборонаю внутрішнього просування.

Університетська кар'єра у *Франції* подібна до розглянутих вище: дослідник (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) чи the Allocataire de recherche-moniteur), доцент (Maître de conférences (MCF)) та професор (Professeur des universités). У випадку, якщо особа має намір стати доцентом (MCF), то їй, окрім наявного ступеня доктора філософії, необхідно отримати від Національної ради університетів кваліфікацію, тобто включення до національного списку осіб, які пройшли кваліфікацію на

посаду доцента. Для подальшого просування до посади професора основною умовою є здобуття габілітації. Навантаження викладачів у Франції поділяється на викладацьку (50%) та науково-дослідну (50%) діяльність.

В результаті аналізу основних посад викладачів в системі вищої освіти *Польщі* встановлена їх відповідність українським аналогам: асистент (asystent), ад'юнкт (adiunkt, старший викладач з науковим ступенем), доцент (profesor nadzwyczajny) та професор (profesor zwyczajny). Обрання на академічні посади в університетах відбувається на конкурсній основі, а необхідною умовою для просування на посаду ад'юнкта є здобуття наукового ступеня доктора філософії, доцента – здобуття габілітації, професора – вченого звання професора. Наукова діяльність визначає розмір фінансування вищого навчального закладу в Польщі, оскільки державні видатки на дослідницькі розробки розподіляються в залежності від рейтингу університету, який формується на основі сумування балів за кожну статтю і науково-дослідну роботу.

Особливої уваги заслуговує практика США та Канади щодо можливості надання безстрокового контракту НПП, які мають значні наукові досягнення. Безстроковий контракт розглядається як найбільше благо для представників академічних кіл. Чимало випускників докторських програм прагнуть працювати на посаді старшого викладача (assistant professor) за «тимчасовим контрактом» (tenure-track), який поєднує в собі навчальну та науково-дослідну діяльність. За безстроковим контрактом університет надає викладачу «роботу на все життя», але за умови проходження ним суворої професійної оцінки через 6-7 років роботи на контрактній основі. Це чи не найбільш вирішальний момент для викладача в системі вищої освіти США та Канади, який, проте, є загальноприйнятою точкою відліку престижної академічної роботи, яка передбачає викладання курсів для магістрів та здобувачів наукового ступеня, надання можливостей для науково-дослідної діяльності та адекватного рівня оплати праці [179, с.286-287].

Наданню безстрокового контракту передую підсумкова оцінка результативності та ефективності викладацької та наукової діяльності конкретного НПП. Основними критеріями оцінки в цьому випадку виступають якість викладання, кількість наукових публікацій (особливо у журналах з високим світовим рейтингом), здобуття дослідницьких грантів, кількість наукових монографій, індекс цитування в національних та зарубіжних наукових джерелах [16, с.22; 179, с.288].

Рішення про надання безстрокового контракту приймається керівництвом ВНЗ на основі звіту внутрішньокафедральної комісії, оцінки внутрішніми експертами та колегами якості науково-педагогічної діяльності, голосування постійних НПП кафедри, огляду спеціального закритого комітету при вченій раді навчального закладу. Управління у справах університету на рівні штату та Рада регентів також мають право участі при вирішенні питання надання «пожиттєвого найму» [16, с.16].

Необхідно відзначити, що обов'язковість всебічної перевірки та оцінки НПП при вирішенні питання про зарахування у постійний штат у поєднанні із обов'язковим виходом на пенсію за умови досягнення викладачем 70 років створюють сприятливі умови для планування, якісного та кількісного регулювання НПП, і в той же час, стимулювати їх зацікавленість у здійсненні безперервного професійного розвитку та підвищення кваліфікації.

В європейських країнах практика укладання «пожиттєвого» контракту існує в державних університетах Франції, який може бути здобутий доцентом після випробувального періоду тривалістю 1 рік.

В інших країнах для НПП передбачені строкові контракти, єдиною відмінністю є тривалість такого контракту. Так, у Великобританії посади postdoc/research assistant, teaching fellow, research fellow є тимчасовими, а для посад lecturer A, lecturer B, senior lecturer or reader та full professor передбачені контракти на постійній, але не «пожиттєвій» основі (на зразок північноамериканського «tenure»), тобто викладачам не гарантується подальше просування і вони можуть бути звільнені у випадку ліквідації

кафедри або підрозділу чи скорочення фінансування. В Швеції та Норвегії робота на посаді postdoc/research fellow передбачає підписання контракту на 2-4 роки, викладачі на всіх інших посадах працюють на постійній основі. У ВНЗ Польщі на початку науково-педагогічної кар'єри укладається тимчасовий контракт строком на 1 рік, після чого контракт може бути продовжений і для доцентів та професорів його тривалість становить від 5 до 9 років. В Німеччині, Фінляндії, Норвегії, Франції, Італії викладачі університетів прирівнюються до державних службовців та мають право на соціальні бенефіти та пільги, передбачені законодавством країн для цієї категорії працівників.

Надання творчої відпустки для наукових досліджень передбачене в багатьох університетах світу. Так, в США та Канаді система творчих відпусток добре організована. Старший викладач (assistant professor), як правило, має право на оплачувану творчу відпустку тривалістю один семестр відпусток після шести семестрів роботи. Загалом, для усіх НПП діє такий принцип: оплачувана творча відпустка тривалістю один рік надається після семи років виконання посадових обов'язків. Творча відпустка повинна бути використана для індивідуальних досліджень або інших видів діяльності, пов'язаних з роботою. Неоплачувана творча відпустка може бути надана індивідуально. У Великобританії оплачування творча відпустка надається строком на один місяць кожні 4-5 років. У Польщі скористатися творчою відпусткою можуть ад'юнкти для підготовки дисертації на здобуття габілітації тривалістю 6 місяців. НПП в університетах Польщі мають право на 1 рік, вільний від викладання, після 7 років безперервної роботи. В Італії право на оплачувану творчу відпустку тривалістю 1 рік мають лише associate professor та full professor після 7 років викладацької діяльності. Дана відпустка може бути надана лише в тому випадку, якщо буде знайдена відповідна заміна. В Скандинавських країнах (Фінляндія, Швеція, Норвегія) такий вид відпусток відсутній.

В контексті організації наукової діяльності викладачів університетів, а, відтак, і їх професійного розвитку, потребує детального аналізу величина навчального (аудиторного) навантаження, яка відрізняється для кожної країни, проте є значно нижчою за українські показники:

- США і Канада: інструктор, дослідник та старший викладач – 9-12 год. на тиждень; доцент – 6-9 год. на тиждень; професор – 3-6 год. на тиждень;
- Франція – від 126 до 192 год. на рік;
- Польща – 240 год. на рік для асистентів та ад'юнктів, для доцентів та професорів – менше 240 год. на рік;
- Італія – 250 год. на рік;
- Португалія – 6-9 год. на рік;
- Великобританія – 180 год. на рік;
- Швеція – 9 год. на тиждень.

Окрім того, різним є співвідношення кількості студентів і викладачів університетів в країнах світу: від 5,8 осіб на одного викладача в Швейцарії до 38,1 особи в Туреччині (рис. 2.41).

В Україні в 2013 р. на одного викладача припадало 11,3 студентів, що характерно також для таких країн, як Литва, Болгарія, Португалія та Норвегія. Принциповою відмінністю є те, що в більшості країн світу співвідношення «студент-викладач» розраховується на основі наявних статистичних даних та використовується під час подальшого аналізу, тоді як в Україні показник кількості студентів на одного викладача є нормативом, відповідно до якого визначається штатна чисельність НПП вищих навчальних закладів. Нормативи чисельності студентів денної форми навчання на одну штатну посаду НПП встановлюються Кабінетом міністрів України та залежать від напрямку підготовки (спеціальності): значення нормативу коливаються від 4,5 до 13,5.

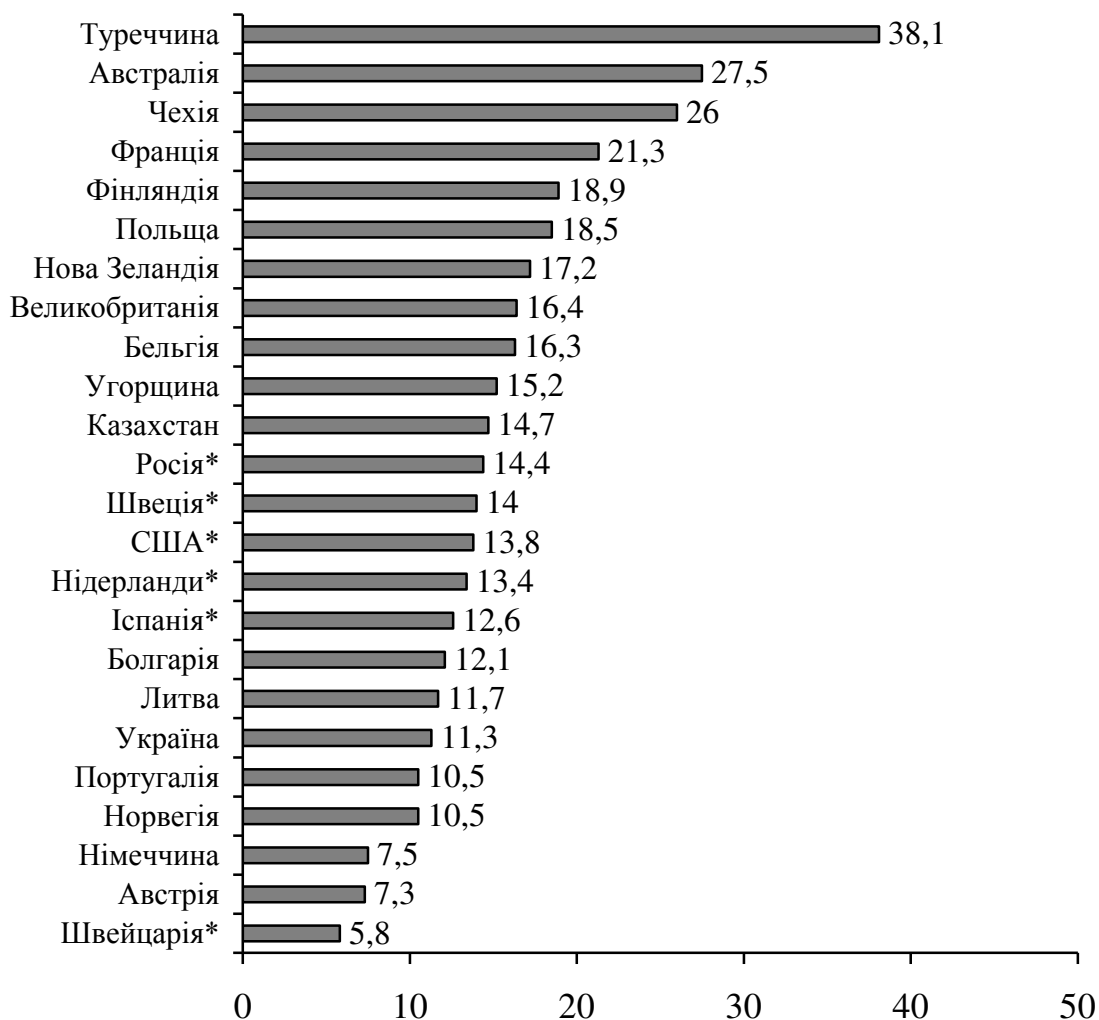


Рисунок 2.41 – Чисельність студентів в розрахунку на одного викладача у ВНЗ країн світу в 2013 р., осіб [складено автором за даними UNESCO Institute for Statistics]

* дані за 2012 рік.

Разом із тим, значна кількість студентів, що припадає на одного викладача, не є свідченням перенавантаження викладача, оскільки системи вищої освіти високорозвинених країн світу передбачають суттєво менші обсяги навчального (аудиторного) навантаження із переважанням самостійної роботи студентів. В Україні заробітна плата НПП безпосередньо залежить від навчального навантаження (600 год. на одну ставку НПП), тоді як в більшості університетах світу заробітна плата НПП визначається індивідуально в залежності від конкретних здобутків та статусу особи. Таким

чином, в сучасних реаліях українські НПП мають значно більше навчальне навантаження при нижчому показнику співвідношення чисельності студентів на одного викладача. Це зменшує їх можливості щодо здійснення науково-дослідницької роботи.

Встановлено, що в університетах світу професійний розвиток викладачів полягає в основному у постійній науковій діяльності та творчому пошуку, які є їх основними посадовими обов'язками. В умовах, коли фінансові надходження в університетах країн світу обумовлені реалізацією та впровадженням науково-дослідних проектів, то їх керівництво зацікавлене у створенні додаткових умов для наукової діяльності. Цим пояснюється і незначне аудиторне навантаження, і надання безстрокових контрактів, і оплачувані творчі відпустки. Порівнюючи зарубіжний досвід з вітчизняними реаліями науково-педагогічної праці, очевидним є навчальне перенавантаження викладачів українських ВНЗ (не дивлячись на скорочення навчального навантаження до 600 год. на рік) та спрямованість в основному на освітню діяльність. Більше того, рівень оплати праці українських НПП є значно нижчим за доходи закордонних колег. Тому важливим аспектом інтенсифікації наукової діяльності та на її основі професійного розвитку НПП є використання досвіту університетів світу в частині творчих відпусток та пожиттєвого найму для тих НПП, які мають визначні здобутки в науковій сфері.

Висновки до розділу 2

На підставі проведеного аналізу основних тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу, ефективності діяльності аспірантури і докторантури в Україні, оцінювання рівня управлінської діяльності щодо професійного розвитку НПП, а також аналізу світового досвіду організації професійного розвитку НПП в університетах можна зробити такі висновки.

1. Встановлено, що відбувається скорочення наявної кількості НПП на 24116 осіб, проте зростає питома вага кандидатів та докторів наук, а також доцентів та професорів в загальній їх кількості, що оцінюється позитивно, оскільки в умовах суттєвого скорочення контингенту студентів зберігається науковий потенціал вищої школи, який здатний не лише забезпечувати підготовку фахівців з вищою освітою, але і здійснювати наукові дослідження.

2. Доведено, що науково-педагогічний потенціал вищої школи України використовується неефективно, тому що вітчизняні ВНЗ сконцентровані в основному на виконанні лише освітньої функції, свідченням чого є те, що на сектор вищої освіти припадає лише п'ята частина усіх виконаних в країні наукових та науково-технічних робіт. Крім того, За оцінками Всесвітнього економічного форуму у 2013 р. Україна посіла 79-те місце за якістю системи освіти та її спроможністю забезпечувати потреби конкурентної економіки.

3. Спостерігається тенденція зростання ефективності аспірантури і докторантури, як основних форм професійного розвитку НПП: в 2014 р. кожен четвертий аспірант завершує навчання захистом дисертації на відміну від показників 2007 р. (кожен п'ятий), у докторантурі ситуація краще: в 2007 р. вчасно захищався кожен п'ятий випускник докторантури, в 2014 р. – кожен третій.

4. Доведено, що внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та присвоєння вченого звання НПП недоотримує як матеріальні, так і моральні вигоди, внаслідок чого знижується стимулюючий ефект від професійного розвитку. В результаті розрахунків встановлено, що загальні можливі матеріальні втрати для НПП внаслідок несвоєчасного захисту кандидатської дисертації та присвоєння вченого звання доцента становлять від 47583,7 грн. до 48812,35 грн. залежно від методу розрахунку, відповідно, докторської дисертації та присвоєння вченого звання професора від 61842,34 грн. до 70708,67 грн.

5. Проведено порівняльний аналіз ресурсного забезпечення закладів вищої освіти України та країн світу свідчить про невідповідність вітчизняної системи загальносвітовим тенденціям. Встановлено, що для України характерним є низький рівень оплати науково-педагогічної праці (яка, до того ж є значно вищою за мінімальну заробітну плату), мізерне фінансування розробок та наукових досліджень в системі вищої освіти, значна концентрація НПП в структурі економічно-активного населення, що спостерігається також в таких країнах, як США та Німеччина.

6. Доведено наявність взаємозв'язку між чисельністю НПП та показниками соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України, такими як витрати на наукові та науково-технічні роботи, валовий регіональний продукт, середньомісячна реальна заробітна плата, витрати населення, чисельність населення та кількість зайнятих з повною вищою освітою, а також кількість користувачів мобільними телефонами та мережею Інтернет.

7. Проведено оцінку залежності кількості НПП від показників соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України на основі побудови багатофакторної моделі. Встановлено, що внаслідок зростання кількості зайнятих з повною вищою освітою на 1000 осіб кількість НПП зросте на 41 особу, тоді як скорочення чисельності населення на 1000 осіб спричинить зростання НПП на 0,0007 осіб.

8. Проведено соціологічне опитування серед НПП ВНЗ Західного регіону щодо оцінки їх мотиваційної спрямованості до професійного розвитку. Встановлено, що для тих НПП, які мають неістотні наукові результати, головними мотивами виступають матеріальні. У той час, як для працівників, які здійснюють активний професійний розвиток і мають суттєві наукові досягнення, структура мотивів змінюється від матеріальних до творчих.

9. Узагальнення досвіду організації наукової діяльності в закордонних університетах світу дає право зробити висновок про створення сприятливих

умов до професійного розвитку НПП, зокрема незначне аудиторне навантаження, надання безстрокових контрактів, оплачувані творчі відпустки є запорукою інтенсивної наукової діяльності та значних наукових досягнень в системі вищої освіти.

Результати досліджень, представлені в розділі 2, опубліковано у працях [6; 100; 102; 103; 105; 106].

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ

3.1. Розробка ефективної системи мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку

В результаті соціологічного опитування серед НПП було встановлено, що основною передумовою безперервного професійного розвитку є належна мотивація як індивідуальна (особиста), так і з боку керівництва ВНЗ. Тому можна стверджувати, що серед усіх специфічних функцій управління професійним розвитком НПП мотивація та стимулювання є найбільш визначальними та потребують подальшого вдосконалення. З цією метою потребують поглибленого аналізу сучасні підходи до розгляду особливостей мотивації персоналу, зокрема НПП.

Узагальнення наукових підходів до вивчення проблеми мотивації працівників різних галузей господарства до професійного розвитку дає змогу стверджувати, що основним мотивом в цьому випадку виступає матеріальний, тобто збільшення рівня доходів [1; 22; 23; 55; 80; 147; 169]. Тому, в переважній більшості роботодавець використовує такі інструменти, як зростання посадового окладу, додаткові доплати та надбавки, премії в результаті успішного професійного розвитку.

Професійна діяльність НПП має свою специфіку, що відображається як на системі професійного розвитку, так і на процесі його мотивації. Науково-педагогічна діяльність передбачає постійне підвищення професійної кваліфікації, результатом якого є в основному присвоєння наукового ступеня та вченого звання, що в свою чергу, призводить до підвищення рівня заробітної плати НПП за рахунок відповідних доплат та надбавок. Крім того, додатковим елементом системи стимулювання НПП можуть бути

присудження міжнародних та державних премій, виплати авторських гонорарів та винагород, надання грантів, укладання контрактів тощо [22, с.9].

В результаті аналізу наукових джерел встановлено, що існуючі системи заохочення НПП, в тому числі і до професійного розвитку базуються на мотивуванні кінцевого результату у вигляді здобуття наукового ступеня та вченого звання, або процесу творчого пошуку та науково-дослідницької діяльності, чи відносин, які виникають в процесі професійного розвитку.

Так, на думку Б.І. Мокіна та Ю.В. Маримончик, ефективна система стимулювання НПП, зокрема докторів наук та професорів, передбачає заохочення підготовки висококваліфікованих НПП (тобто мотивування відносин) та виконання наукових робіт різного спрямування (орієнтація на процес) у вигляді надбавок до заробітної плати [80, с.28].

Б.А. Камінським запропонована модель мотивації, яка орієнтована на кінцеві результати роботи НПП, що передбачає виплату щомісячних додаткових надбавок за науковий ступінь, в поєднанні із заохоченням науково-дослідної роботи у вигляді одноразових виплат у формі премій, або доплат до окладу на поточний рік [55, с.17].

В своїх працях О.В. Скібіцька обґрунтовує необхідність використання моделі преміювання НПП на основі оцінки їхньої професійної діяльності, яка дає можливість сформулювати кількісну оцінку результативності їх роботи. Тобто, в цьому випадку має місце мотивування як кінцевих результатів, так і самого процесу науково-педагогічної діяльності [147, с.9-10].

На думку О.О. Герасименко, при розробці системи мотивації НПП до уваги варто приймати показники, які відображають кінцеві результати, які враховують критерії новизни та практичної значущості результатів науково-технічних робіт [22, с.14].

О.Г. Обмок пропонує використовувати рейтингову оцінку результатів праці НПП як елемент їх мотивації до високопродуктивної діяльності, що забезпечує посилення колективної зацікавленості НПП в покращенні

кінцевих результатів діяльності ВНЗ, отриманні вищих позицій у міжвузівських рейтингах [86, с.85].

В результаті аналізу існуючих підходів пропонуємо класифікувати види мотивації НПП за наступними ознаками (рис. 3.1).

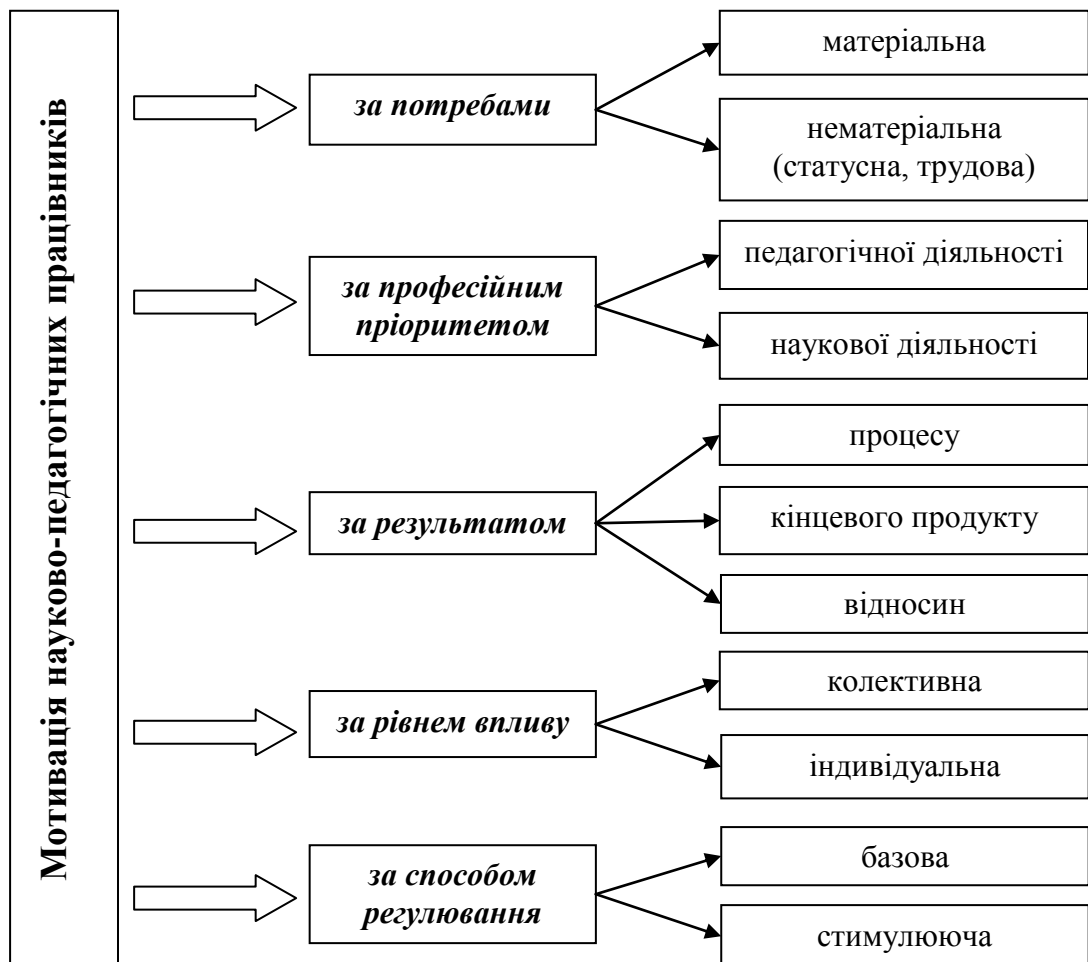


Рисунок 3.1 – Класифікація видів мотивації НПП [розроблено автором]

Отже, в основу діючих систем мотивації НПП покладене заохочення безпосередньої науково-педагогічної діяльності з орієнтацією на кінцевий результат. У той час, як сам процес творчого пошуку, наукових розвідок та винахідницької діяльності перебуває поза увагою при розробці та реалізації системи мотивації НПП в університетах. Недостатня мотивація та низький рівень заробітної плати молодих науковців у ВНЗ змушують їх витратити свій вільний час на пошуки додаткових доходів, а не на наукові дослідження.

Саме тому пропонуємо вдосконалити існуючі системи мотивації НПП до ефективної професійної діяльності та безперервного професійного розвитку на основі поєднання трьох елементів заохочення: кінцевого результату, процесу та відносин. Для цього використаємо метод грейдування, під яким в загальному розуміють групування посад за визначеними ознаками з метою стандартизації оплати праці на підприємстві [165, с.16]. Проте, якщо в загальноприйнятому варіанті система грейдів використовується для групування посад, то в нашому випадку групуються види наукової та науково-технічної діяльності, що становлять основу професійного розвитку, для кожної конкретної посади НПП відповідно до посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог. Більше того, даний метод застосовується не стільки для розрахунку рівня заробітної плати, оскільки для кожної посади НПП він є регламентований законодавчо, а для визначення розміру додаткової заробітної плати, який може отримати НПП в результаті професійного розвитку.

Для початку варто визначити критерії, на основі яких буде будуватися система мотивації. Вибір критеріїв обумовлений сучасними світовими тенденціями в системі вищої освіти. Так, за кордоном ефективність діяльності конкретного ВНЗ визначається за допомогою оцінки на основі КРІ (Key Performance Indicators). Аналіз існуючих систем оцінки показав, що дані індикатори формуються відповідно до особливості діяльності конкретного ВНЗ та національної системи вищої освіти [181; 186; 188; 190; 191; 196; 197; 200; 202]. Проте, саме наукова та дослідницька діяльність є одним із основних індикаторів, за допомогою якого визначається ефективність діяльності ВНЗ, про що свідчить його наявність чи не в кожній системі оцінки.

Більше того, в результаті аналізу найбільш відомих світових рейтингів ВНЗ, таких як The Times Higher Education World University Rankings, The Academic Ranking of World Universities, The QS World University Rankings, встановлено, що основним фактором забезпечення високої

конкурентоспроможності ВНЗ в світі виступає наукова та дослідницька діяльність (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Порівняльний аналіз основних критеріїв при визначенні рейтингів ВНЗ світу та України [складено автором за даними 78; 137; 195; 198; 201]

Назва рейтингу	Критерії	Індикатори	Питома вага індикатора
1	2	3	4
The Times Higher Education World University Ranking	Міжнародна діяльність	Співвідношення іноземних студентів до вітчизняних	2,5 %
		Співвідношення іноземних викладачів до вітчизняних	2,5 %
		Частка публікацій, які мають принаймні одного іноземного співавтора, у загальному обсязі наукових досліджень ВНЗ	2,5 %
	Наукова діяльність	Наукова репутація ВНЗ, яка формується на основі щорічного опитування більше, ніж 10000 респондентів	18 %
		Доходи ВНЗ від наукових досліджень, в розрахунку на одного викладача (нормалізовані паритетом купівельної спроможності)	6 %
		Кількість статей, які були опубліковані в журналах, які входять до бази даних Thomson Reuters, в розрахунку на одного викладача	6 %
	Цитування	Кількість цитувань наукових праць викладачів та науковців ВНЗ у всьому світі	30 %
	Зв'язок з виробництвом	Дохід ВНЗ від впровадження інновації у виробництво, в розрахунку на одного науковця, який цим займався	2,5 %
	Викладацька діяльність	Репутація викладання ВНЗ, яка формується на основі щорічного опитування більше, ніж 10000 респондентів	15 %
		Співвідношення викладачів до кількості студентів	4,5 %
		Співвідношення здобувачів ступеня PhD до кількості бакалаврів	2,25 %
		Співвідношення кількості осіб, які здобули ступінь PhD, до чисельності викладачів, які здійснюють керівництво	6 %
		Дохід ВНЗ від надання освітніх послуг в розрахунку на одного викладача	2,25 %
The Academic Ranking of World Universities (Shanghai Ranking)	Якість навчання	Випускники ВНЗ, які отримали Нобелівську премію та галузеві відзнаки	10 %
	Якість викладань-кого складу	Викладачі ВНЗ, які отримали Нобелівську премію та галузеві відзнаки	20 %
		Науковці ВНЗ, яких найбільше цитували, з 21 предметних категорій	20 %

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4
	Результати наукової роботи	Кількість статей, опублікованих в галузі природи та науки (для ВНЗ, які спеціалізуються на гуманітарних та соціальних науках)	20 %
		Кількість статей, які були опубліковані в журналах, які входять до бази даних Social Science Citation Index	20 %
	Продуктивність на душу населення	Наукова результативність на душу населення	10 %
The QS World University Ranking	Наукова репутація		40 %
	Репутація ВНЗ серед роботодавців		10 %
	Співвідношення студентів до кількості викладачів		20 %
	Кількість цитувань на наукові роботи викладачів ВНЗ		20 %
	Співвідношення іноземних студентів до їх загальної кількості у ВНЗ		5 %
	Співвідношення іноземних викладачів до їх загальної кількості у ВНЗ		5 %
«Топ-200 Україна»	Індикатори прямого вимірювання	Кількість академіків, член-кореспондентів, професорів, доцентів, докторів наук та лауреатів різних премій серед штатних співробітників ВНЗ	80 %
		Кількість переможців міжнародних та українських олімпіад серед студентів, співвідношення кількості студентів і викладачів; рівень розвитку навчальної бази ВНЗ	
		Частка іноземних студентів; участь ВНЗ у міжнародних асоціаціях університетів та програмах	
	Експертне оцінювання якості підготовки випускників ВНЗ представниками роботодавців і академічного співтовариства	Рівень базової, загальноосвітньої підготовки студентів	15 %
		Рівень фахової підготовки студентів	
		Рівень практичного володіння інформаційними технологіями	
		Затребуваність випускників ВНЗ ринком праці	
Використання міжнародних наукометричних і веб-метричних даних		5 %	
«Компас»	Оцінка роботодавців	Визначення роботодавцями українських ВНЗ, які дають найкращу підготовку для роботи в їхній компанії (Випускникам яких ВНЗ роботодавці надали б перевагу при наборі на роботу)	31 %
	Оцінка експертів	Визначення роботодавцями українських ВНЗ, які дають найкращу підготовку для роботи в їхній компанії (Відповіді експертів на питання, які ВНЗ, на їхню думку, дають найкращу освіту загалом)	29 %

Продовження таблиці 3.1

1	2	3	4
	Оцінка випускників	Оцінка практичної значимості навчання	10 %
		Сприяння ВНЗ працевлаштуванню випускників	
		Досвід трудової діяльності випускників	
		Задоволеність випускників власним ВНЗ	
	Співпраця між ВНЗ і компаніями-роботодавцями	Визначення випускниками ВНЗ, які дають найкращу підготовку загалом	30 %
		Кількість роботодавців і експертів, які вказали, що їхня компанія співпрацює із певним ВНЗ	

При складанні рейтингів ВНЗ в Україні враховуються переважно кількісні, а не якісні показники, зокрема кількість кандидатів та докторів наук, професорів та доцентів серед штатних співробітників ВНЗ, членство вітчизняного ВНЗ в міжнародних об'єднаннях закладів вищої освіти, ресурсне забезпечення освітнього процесу, кількість наукових публікацій, які обліковані в закордонних виданнях тощо [70; 78] (табл. 3.1). Тому, не дивно, що жоден університет України не входить до переліку передових закладів вищої освіти в світі; лише шість ВНЗ України (Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Харківський національний університет ім. В. Каразіна, Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут», Сумський державний університет, Донецький національний університет і Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут») представлені у світових рейтингах. Найвищий рейтинг серед українських університетів має Київський національний університет ім. Т. Шевченка, який представлений у категорії позицій від 421 до 430 у рейтингу The QS World University Rankings [194].

Сучасний стан університетської науки в Україні не відповідає загальносвітовим тенденціям. Вітчизняні ВНЗ зосереджені в переважній більшості на виконанні освітньої функції, тоді як в провідних країнах світу на сектор вищої освіти припадає більше 50% усіх фундаментальних досліджень. Сьогодні в умовах обмеженого фінансування наукових

досліджень українські ВНЗ позбавлені можливості на рівних конкурувати зі світовими закладами вищої освіти.

Для підтвердження визначального впливу наукової активності НПП на діяльність університетів та їх конкурентоспроможність в Україні, побудуємо багатофакторну модель лінійної регресії, на основі якої здійснимо прогнозування валового прибутку в освіті. В якості незалежних змінних використаємо кількість друкованих робіт (x_1) та грантів (x_2), які припадають на сектор вищої освіти, та чисельність кандидатів (x_3) та докторів наук (x_4), які є основними виконавцями науково-дослідних робіт в університетах. Вибірка даних для побудови моделі наведена в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Масив даних для побудови багатофакторної регресійної моделі [складено автором за даними 82; 83; 153]

Роки	Валовий прибуток (в освіті), млн. грн. (Y)	Кількість друкованих робіт, од. (X1)	Кількість грантів, од. (X2)	Чисельність кандидатів наук, осіб (X3)	Чисельність докторів наук, осіб (X4)
2008	3709	235153	1033	62877	12404
2009	4703	242221	1140	65495	13153
2010	5053	271649	1189	66694	13370
2011	5358	281243	1276	67062	13429
2012	6421	303192	1439	67678	13821
2013	7700	320166	1743	69585	14269

В результаті використання надбудови «Анализ данных» (див. додаток Е.1) встановлено, що модель матиме вигляд (3.1):

$$y = -6893,3498 + 0,0036x_1 + 2,9534x_2 - 0,2109x_3 + 1,6097x_4. \quad (3.1)$$

Оцінивши параметри моделі, встановлено, що між змінними моделі існує функціональний лінійний зв'язок ($R = 0,999999554$), дані, передбачені даною моделлю, будуть з майже 100-відсотковою імовірністю відповідати дійсності ($R^2 = 0,999999107$), модель має стандартну похибку в оцінці валового прибутку у розмірі 2950 тис. грн., модель є адекватною, а параметри – статистично значимими.

В даному випадку має місце мультиколінеарність, оскільки між незалежними змінними існує тісний зв'язок (додаток Е.1), а також наявні

чіткі тренди в рядах динаміки, тобто тенденція до одночасної зміни показників. Проте, мультиколінеарність не загрожує якості моделі, оскільки коефіцієнт детермінації є досить великим і t-статистика висока. Крім того, явище мультиколінеарності не є проблемою ще й тому, що метою регресійного аналізу є прогноз, для якого чим вище значення коефіцієнту детермінації R^2 , тим точніший прогноз.

Можна зробити висновок, що на показник валового прибутку в сфері освіти найбільший вплив справляє кількість грантів в секторі вищої освіти, отриманих на наукову роботу від міжнародних фондів, тобто збільшення кількості грантів на 1 од. призведе до зростання валового прибутку на 2953,4 тис. грн. Це є очевидним, оскільки отриманню гранта передують тривалий період розробки проекту, який передбачає оцінку всіх можливих ризиків та ефектів від реалізації проекту. В переважній більшості гранти надаються під неприбуткові проекти, які відіграють важливу роль у розвитку суспільства (в нашому випадку університету). В деяких випадках гранти є чи не основним джерелом доходу вищого навчального закладу та чи не єдиним засобом реалізації наукових досліджень.

Прогнозні значення для моделі наведені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – Прогнозування валового прибутку в сфері вищої освіти в 2015 – 2022 рр. [розраховано автором]

Роки	Валовий прибуток, (в освіті), млн. грн.	Кількість друкованих робіт, од.	Кількість грантів, од.	Чисельність кандидатів наук, осіб	Чисельність докторів наук, осіб
2015	10075,9	355000	2332	71759	14871
2016	11563,5	372645	2719	72914	15197
2017	13200,2	390290	3157	74069	15522
2018	14990,4	407935	3647	75224	15847
2019	16932,9	425580	4188	76379	16173
2020	19027,4	443225	4781	77534	16498
2021	21272,5	460870	5425	78689	16823
2022	23672,7	478515	6121	79844	17149

Приймаємо, що для незалежних змінних x_1 , x_2 , x_3 , x_4 збережеться встановлена тенденція, тому продовжимо її за межі ряду динаміки, тобто

спрогнозуємо їх значення на основі методу екстраполяції тренду (всі необхідні для цього розрахунки наведені в додатку Е.2).

Отже, встановлено, що за умови збереження встановленої тенденції для обраних незалежних змінних розмір валового прибутку в освіті прогнозується на рівні 23672,7 млн. грн. в 2022 році. Це доводить твердження, що наукова активність НПП та їх якісний склад є вирішальними показниками при визначенні конкурентоспроможності, а також те, що фінансові результати діяльності ВНЗ напряму залежать від наукової діяльності НПП та їх професійного розвитку.

Тому при виборі критеріїв для використання методу грейдування основна увага приділялася саме тим показникам, які пов'язані з науковою та дослідницькою діяльністю НПП, що дасть змогу не лише мотивувати, а й стимулювати їх до ефективного професійного розвитку, що в результаті дозволить університету підвищити власну конкурентоспроможність та забезпечити вихід на міжнародну наукову арену.

Під час розробки критеріїв оцінки мають враховуватися не лише результати навчального процесу, а і параметри, які характеризують «можливості» кадрового потенціалу ВНЗ, зокрема масштаби наукової та інноваційної діяльності та міжнародна наукова діяльність. Крім того, встановлено, що оцінка реалізації кадрового потенціалу ВНЗ мотивує зростання індивідуального трудового потенціалу НПП: чим вища сума набраних балів, тим вищий економічний стимул [20, с.17].

Таким чином, пропонуємо мотивувати і стимулювати професійний розвиток НПП та оцінювати його результативність за критеріями наукової активності. Перелік критеріїв поданий у табл. 3.4.

Кожному критерію присвоюється конкретна кількість балів (яка визначалася згідно із Порядком оцінювання ефективності діяльності НПП, кафедр, факультетів та університету в цілому, який діє в Національному університеті водного господарства та природокористування, м. Рівне, а також експертним шляхом).

Таблиця 3.4 – Критерії оцінки професійного розвитку для науково-педагогічних працівників за посадами [розроблено автором з використанням додатку Ж]

Критерії, орієнтовані на процес	Критерії, орієнтовані на кінцевий продукт	Критерії, орієнтовані на відносини
1	2	3
Однакові для всіх посад НПП		
Підготовка і видання монографії, підручників, посібників (від 70 до 450 балів)	Проходження курсів підвищення кваліфікації (50 балів)	Підготовка студента до участі в конференції, симпозіумі з доповіддю (від 10 до 70 балів)
Друк наукових статей (від 50 до 150 балів)	Стажування (50 балів)	Керівництво підготовкою студентом наукової публікації (від 30 до 50 балів)
Участь в роботі наукової конференції, науково-технічній виставці із розробленим у поточному році експонатом (від 10 до 100 балів для конференції; від 50 до 600 балів для виставки)	Здобуття другої вищої освіти (50 балів)	Підготовка і проведення наукових конференцій, семінарів тощо (від 50 до 80 балів)
Винахідницька діяльність, виконання науково-дослідних робіт, впровадження результатів розробок у виробництво (від 100 до 1000 балів)	Отримання дослідницького гранту (від 100 до 1000 балів)	Академічна мобільність (викладання в інших ВНЗ) (від 100 до 200 балів)
Підготовка та подання апікації для отримання дослідницького гранту (від 30 до 50 балів)		Вільне володіння та використання іноземної мови у професійній діяльності (80 балів)
Специфічні для кожної окремої посади НПП		
<i>Асистент, викладач, старший викладач</i>		
Навчання в аспірантурі (за умови успішного виконання індивідуального плану роботи) (30 балів)	Захист кандидатської дисертації з присвоєнням наукового ступеня кандидата наук	
	- за час навчання в аспірантурі (750 балів) - після випуску з аспірантури (від 250 до 375 балів)	
Складання кандидатських іспитів (30 балів)		
<i>Доцент</i>		
Навчання в докторантурі (за умови успішного виконання індивідуального плану роботи) (50 балів)	Здобуття вченого звання доцента (100 балів)	Керівництво роботою аспірантів/здобувачів (від 250 до 750 балів)*

Продовження таблиці 3.4

1	2	3
Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників (від 10 до 30 балів)	Захист докторської дисертації з присвоєнням наукового ступеня доктора наук	Робота в спецрадах по захисту дисертацій (від 50 до 100 балів)
	- за час навчання в докторантурі (2000 балів)	
	- після випуску з докторантури (від 1000 до 1500 балів)	
Підготовка відгуку на автореферат (15 балів)		
Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу (80 балів)		
<i>Професор</i>		
Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників (від 10 до 30 балів)	Здобуття вченого звання професора (200 балів)	Керівництво роботою аспірантів/здобувачів, консультування докторантів (від 250 до 1000 балів)*
Підготовка відгуку на автореферат (від 15 до 20 балів)		Робота в спецрадах по захисту дисертацій (від 50 до 200 балів)
Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу (від 80 до 100 балів)		
Створення та керівництво науковою школою (2000 балів)		

** бали нараховуються за умови успішного захисту дисертації*

У результаті підсумування максимальна кількість балів, яку може отримати НПП, виконавши всі можливі для конкретної посади види наукової роботи, для асистента, викладача та старшого викладача становить 9200 балів, для доцента – 11760, а для професора – 14800 балів (критерії оцінки професійного розвитку для науково-педагогічних працівників за посадами та розподіл балів наведені в додатку Ж).

За експертною оцінкою приймаємо, що мінімально можлива кількість балів, яка дає НПП можливість збільшити свої доходи за рахунок додаткової премії за професійний розвиток, встановлюється для асистента, викладача та старшого викладача в розмірі 100 балів, для доцента – 200 балів та для професора становить 300 балів. Відповідно, межі грейдів для конкретної

посади НПП наведені в табл. 3.5. Тобто, встановлюємо пряму залежність між величиною грейду та кількістю набраних балів за результатами професійного розвитку та наукової активності НПП.

Таблиця 3.5 – Грейдування НПП за науково-дослідною активністю
[розроблено автором]

Кількість балів	Грейд	Коефіцієнт преміювання
<i>Асистент, викладач, старший викладач</i>		
100 – 1010	1	0,1
1011 – 1920	2	0,15
1921 – 2830	3	0,15
2831 – 3740	4	0,15
3741 – 4650	5	0,15
4651 – 5560	6	0,1
5561 – 6470	7	0,05
6471 – 7380	8	0,05
7381 – 8290	9	0,05
8291 – 9200	10	0,05
<i>Доцент</i>		
200 – 1355	1	0,1
1356 – 2510	2	0,1
2511 – 3665	3	0,1
3666 – 4820	4	0,15
4821 – 5975	5	0,15
5976 – 7130	6	0,15
7131 – 8285	7	0,1
8286 – 9440	8	0,05
9441 – 10595	9	0,05
10596 – 11750	10	0,05
<i>Професор</i>		
300 – 1750	1	0,05
1751 – 3200	2	0,05
3201 – 4650	3	0,05
4651 – 6100	4	0,1
6101 – 7500	5	0,1
7501 – 9000	6	0,15
9001 – 10450	7	0,15
10451 – 11900	8	0,15
11901 – 13350	9	0,1
13351 – 14800	10	0,1

До переліку посад НПП відносяться також такі, які відповідно до посадових обов'язків та приналежності до професійної групи «керівники» забезпечують виконання адміністративної та управлінської функцій (згідно із чинним законодавством науково-педагогічні працівники, які перебувають на

таких посадах, можуть займатися викладацькою та науковою діяльністю за сумісництвом), – це завідувач кафедри, декан факультету (директор інституту), проректор, ректор.

Для того, щоб забезпечити ефективну роботу кожного окремого НПП, структурного підрозділу, напрямку діяльності та університету в цілому, виникає необхідність у додатковому мотивуванні та стимулюванні даних категорій НПП. В даному випадку метод грейдування варто використовувати у загальноприйнятому вигляді. Для оцінки посад використаємо ключові чинники, запропоновані О.В. Березіним та О.Д. Плотник [11], та адаптуємо їх до специфіки діяльності університетів (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – Ключові критерії оцінки посад НПП, які здійснюють адміністративну роботу [складено автором на основі 11]

<i>Рівень критерію</i>	<i>Опис рівня</i>	<i>Оцінка рівня</i>
1	2	3
Управління персоналом		
А	Координація дій робочої групи (2-3 особи) в межах кафедри	1
Б	Управління кафедрою	2
В	Управління факультетом або інститутом	3
Г	Управління напрямком роботи (методичної, наукової, виховної) чи групою підрозділів	4
Д	Керівництво ВНЗ в цілому	5
Відповідальність		
А	Відповідальність лише за виконання своїх посадових обов'язків	1
Б	Відповідальність за результати дій в межах функціональних обов'язків	2
В	Розробка рішень, які впливають на кінцевий результат робочої групи, погодження рішень з безпосереднім керівником	3
Г	Повна відповідальність за результати роботи підрозділу	4
Д	Повна відповідальність за результати роботи ВНЗ	5
Самостійність в прийнятті рішень		
А	Висуваються пропозиції до прийняття рішень	1
Б	Приймаються стандартні рішення під контролем керівника	2
В	Формулюються загальні цілі, планування, організація роботи, підготовка рішень здійснюється самостійно, рішення приймає керівник	3
Г	Самостійне встановлення цілей та задач відповідно до стратегії ВНЗ	4
Д	Розробка загальної політики дій, участь в розробці стратегії ВНЗ	5
Досвід роботи		
А	Необхідний досвід роботи	1
Б	Необхідний досвід науково-педагогічної роботи до 5 років	2

Продовження таблиці 3.6

1	2	3
В	Необхідний досвід науково-педагогічної роботи не менше 5 років	3
Г	Необхідний досвід науково-педагогічної роботи не менше 7 років	4
Д	Необхідний досвід науково-педагогічної роботи більше 10 років	5
Кваліфікація		
А	Кандидат наук без вченого звання	1
Б	Кандидат наук та доцент	2
В	Доктор наук та доцент або кандидат наук та професор	3
Г	Доктор наук і професор	4
Д	Доктор наук та професор, академік	5
Рівень контактів		
А	Контакти лише в межах робочої групи (кафедри, факультету, відділу)	1
Б	Періодичні контакти із зовнішніми організаціями під контролем безпосереднього керівника	2
В	Регулярні контакти із зовнішніми організаціями, які входять до функціональних обов'язків	3
Г	Постійні контакти з керівниками відповідних підрозділів інших ВНЗ, міністерств, відомств та організацій	4
Д	Контакти на рівні керівників ВНЗ, міністерств, відомств та організацій	5
Ціна помилки		
А	Помилки впливають на роботу групи в межах кафедри	1
Б	Помилки впливають на роботу співробітників в межах кафедри	2
В	Помилки можуть призвести до втрат в межах факультету або інституту	3
Г	Помилки можуть спричинити збій в роботі ряду підрозділів	4
Д	Помилки впливають на функціонування ВНЗ в цілому	5

В результаті експертної оцінки бали розподілилися наступним чином (табл. 3.7-3.10).

Таблиця 3.7 – Оцінка посади «завідувач кафедри» [розроблено автором]

Фактор оцінки	Вага фактора	Значимість фактора (за 5-бальною шкалою)	Кінцевий бал
1	2	3	4
Управління персоналом	2	3	6
Відповідальність	2	3	6
Самостійність в прийнятті рішень	2	3	6
Досвід роботи	3	4	12
Кваліфікація	4	5	20
Рівень контактів	3	3	9
Ціна помилки	2	3	6
ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ			65

Таблиця 3.8 – Оцінка посади «декан» («директор інституту»)

[розроблено автором]

Фактор оцінки	Вага фактора	Значимість фактора (за 5-бальною шкалою)	Кінцевий бал
Управління персоналом	4	4	16
Відповідальність	3	4	12
Самостійність в прийнятті рішень	3	4	12
Досвід роботи	3	3	9
Кваліфікація	3	3	9
Рівень контактів	4	4	16
Ціна помилки	4	4	15
ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ			89

Таблиця 3.9 – Оцінка посади «проректор» [розроблено автором]

Фактор оцінки	Вага фактора	Значимість фактора (за 5-бальною шкалою)	Кінцевий бал
Управління персоналом	4	4	16
Відповідальність	4	5	20
Самостійність в прийнятті рішень	4	5	20
Досвід роботи	4	4	16
Кваліфікація	4	5	20
Рівень контактів	4	5	20
Ціна помилки	4	5	20
ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ			132

Таблиця 3.10 – Оцінка посади «ректор» [розроблено автором]

Фактор оцінки	Вага фактора	Значимість фактора (за 5-бальною шкалою)	Кінцевий бал
Управління персоналом	5	5	25
Відповідальність	5	5	25
Самостійність в прийнятті рішень	5	5	25
Досвід роботи	5	5	25
Кваліфікація	5	5	25
Рівень контактів	5	5	25
Ціна помилки	5	5	25
ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ			175

На основі бальної оцінки ті посади НПП, які передбачають здійснення адміністративної роботи, поділені на чотири ґрейди:

1-ий ґрейд – 50 – 75 балів;

2-ий ґрейд – 75 – 100 балів;

3-ий грейд – 100 – 150 балів;

4-ий грейд – більше 150 балів.

Таким чином, доведено, що існуюча в Україні система оцінки як НПП, так і ВНЗ в цілому потребує перегляду відповідно до загальносвітових тенденцій. Основними індикаторами ефективності функціонування ВНЗ та науково-педагогічної діяльності є якісні показники наукової та науково-дослідницької діяльності, а також академічна мобільність та інтеграція у світове наукове товариство. Відповідно, запропоновано удосконалити систему стимулювання до професійного розвитку шляхом використання методу грейдування для основних НПП на основі оцінки їх наукової активності та для НПП, які виконують адміністративно-управлінські функції, на основі оцінки посад. Методика розрахунку розміру матеріального заохочення НПП в результаті грейдування за рівнем їх наукової активності та здійснюваної адміністративної роботи представлена в розділі 3.2.

3.2. Фінансове забезпечення реалізації вдосконаленої системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів

Для впровадження запропонованої системи мотивації НПП із застосуванням методу грейдування та її ефективної реалізації необхідне відповідне фінансове забезпечення. Відповідно, постає завдання у пошуку додаткових джерел залучення фінансових ресурсів або шляхів економії.

Відповідно до чинного законодавства заклади вищої освіти України державної форми власності мають два джерела фінансування: бюджетні кошти та позабюджетні надходження (рис. 3.2).

Видатки державного та місцевих бюджетів, які акумулюються в загальному фонді ВНЗ, чітко визначені та регламентовані нормативами. У той час, як позабюджетні кошти, які формують спеціальний фонд, після

фінансування видатків захищених статей, залишаються у розпорядженні ВНЗ та можуть бути спрямовані на його розвиток.



Рисунок 3.2 – Джерела формування фінансових ресурсів ВНЗ державної форми власності [розроблено автором]

Так, до спеціального фонду ВНЗ включені кошти, які державні заклади освіти одержують від надання платних послуг, а саме: плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з функціональними повноваженнями за основними видами діяльності; плата за послуги, що надаються бюджетними установами згідно з функціональними повноваженнями – надходження коштів за виконаними договорами на створення науково-технічної продукції; кошти на виконання окремих доручень; кошти, що отримані як благодійні внески, гранти, дарунки [19].

В сучасних умовах заслуговує на увагу формування сталого фонду розвитку університетів, т.зв. ендавменту (від англ. endowment – вклад, дар, пожертвування) для збільшення надходжень спеціального фонду ВНЗ, тобто цільового фонду, метою створення якого є некомерційна діяльність для

фінансування закладів освіти і який поповнюється за рахунок благодійних пожертвувань [66, с. 22-23].

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» сталий фонд (ендавмент) вищого навчального закладу – сума коштів або вартість іншого майна, призначена для інвестування або капіталізації на строк не менше 36 місяців, пасивні доходи від якої використовуються вищим навчальним закладом з метою здійснення його статутної діяльності у порядку, визначеному благодійником або уповноваженою ним особою [119].

На думку Л. Шевченка, ендавмент – це ресурсний капітал, який надається пожертвувачами у вигляді грошових або інших ресурсів на безоплатній основі для фінансування статутних потреб діяльності неприбуткових організацій [170, с.8].

Механізм реалізації ендавменту в українських реаліях регулюється Податковим кодексом, згідно з яким термін «ендавмент» означає суму коштів або цінних паперів, які вносяться благодійником у банк або небанківську фінансову установу, завдяки чому набувач благодійної допомоги отримує право на використання процентів або дивідендів, нарахованих на суму такого ендавменту [117].

Тобто класичний варіант використання ендавменту передбачає передачу благодійниками коштів у фонд цільового капіталу, далі фонд передає капітал у довірче управління відповідній структурі (органу, який створюється самим фондом, управлінській компанії тощо) при координації та контролі з боку відповідних органів як фонду, так і організацій, для підтримки яких він був створений. Прибуток від управління цільовим капіталом передається повністю тим організаціям, для підтримки яких він був створений [66, с.23].

При цьому, як правило, сам сформований капітал залишається недоторканим, а використовується лише дохід, який він приносить (відсотки, дивіденди, дохід від управління капіталом тощо) [66, с.23; 170, с.8].

Найбільший розвиток ендавмент-фонди отримали в освітній системі США. Провідні американські університети володіють ендавментами на

десятки млрд. доларів, що дає змогу забезпечувати безперервний професійний розвиток НПП, повністю фінансувати навчальні та науково-дослідницькі проекти, сплачувати навчання обдарованим студентам та надавати широкі можливості для академічної мобільності НПП (табл. 3.11) [30; 170, с.9].

Таблиця 3.11 – Найбільші ендавменти університетів США, млрд. дол. [187]

Університет	2005	2010	2014
Harvard University	25,473	27,557	35,883
University of Texas System (system-wide)	11,610	14,052	25,426
Yale University	15,224	16,652	23,900
Stanford University	12,205	13,851	21,446
Princeton University	11,207	14,391	20,996
Massachusetts Institute of Technology	6,712	8,317	12,425

Як свідчить зарубіжний досвід, частка доходів від використання ендавментів у фінансуванні освітньої діяльності ВНЗ становить від 20 до 40 % [66, с.23].

Отже, для того, щоб забезпечити ефективний професійний розвиток НПП та, відповідно, збільшення фінансових надходжень до ВНЗ від здійснення наукової діяльності, необхідно реалізувати вдосконалену систему мотивації НПП до професійного розвитку. Це, в свою чергу, вимагає від керівництва ВНЗ перегляду структури витрат спеціального фонду з метою перерозподілу грошових коштів та спрямування їх на заохочення НПП. Відповідно, у цьому випадку доцільним є використання системи участі працівників в доходах ВНЗ, що дозволить не лише віднайти кошти на преміювання НПП, але й підвищити продуктивність ВНЗ.

Відомі три основних системи участі працівників у доходах підприємства: система Скенлона (Scanlon plan), система Ракера (Rucker plan) та система Імпрошеар (Improshare – Improved Productivity Sharing Plan).

Застосування системи Ракера в діяльності університетів не доцільне, оскільки дана система участі в доходах застосовується в основному на

підприємствах капіталомістких галузей і передбачає преміювання працівників за збільшення обсягу умовно чистої продукції в розрахунку на одну грошову одиницю заробітної плати [178, с.357].

Більше того, виникають труднощі із застосуванням системи Імпрошеар з метою стимулювання професійного розвитку НПП, тому що вона заснована на преміюванні працівників за економію робочого часу (в людино-годинах), затраченого на виробництво заданого обсягу робіт (продукції) [183]. Досягти економії робочого часу під час здійснення основної (навчальної та наукової) діяльності ВНЗ неможливо, оскільки робочий час НПП регулюється чинним законодавством шляхом встановлення нормативів навчального навантаження та позааудиторної роботи.

Враховуючи особливості діяльності ВНЗ, найбільш прийнятною є використання системи Скенлона, як форми колективного преміювання, оскільки дана система заснована на розподілі між працівниками і компанією економії витрат на заробітну плату, отриманої в результаті підвищення ефективності праці [178, с. 357].

Перевагою системи Скенлона саме для використання в умовах функціонування ВНЗ є також те, що її застосування передбачає розробку працівниками конструктивних ідей та пропозицій щодо поліпшення продуктивності праці, вимагає хорошого управління, довіри і поваги між працівниками та керівниками, та наявність працівників, які спроможні відповідально приймати необхідні рішення [183]. Відповідно, поєднання зусиль основних НПП щодо генерування пропозицій підвищення продуктивності праці та адміністративно-управлінських НПП у сфері прийняття відповідних рішень збільшує ефективність реалізації системи Скенлона у ВНЗ, що, в свою чергу, створить додаткові умови для мотивації та стимулювання НПП.

В класичному варіанті система Скенлона передбачає укладення між адміністрацією і найманими працівниками колективного договору, в якому визначається частка прямих витрат на робочу силу в загальній вартості

готової продукції у відсотках, яка вважається допустимою. У випадку, якщо частка прямих витрат на робочу силу у вартості готової продукції за певний період часу буде меншою за допустиму, то зекономлена сума витрат складе преміальний фонд, який розподіляється між адміністрацією та працівниками у співвідношенні 1:3, тобто 25% отримує адміністрація, а 75% – працівники. В свою чергу, 20% від суми, що спрямована на преміювання працівників, перераховуються до резервного фонду підприємства, що дає можливість покрити збитки, якщо частка прямих витрат на робочу силу в якийсь період перевищить допустиму. Відповідно, решта розподіляється між працівниками залежно від їх внеску у збільшення обсягу реалізованої продукції [146; 160].

Проте система Скенлона в класичному вигляді прийнятна лише для застосування в приватних ВНЗ, оскільки в даному випадку має місце підприємницька діяльність, де всі надходження і витрати регулюються однією людиною – власником ВНЗ. Державні ВНЗ є неприбутковими організаціями зі змішаним фінансуванням: за рахунок державного бюджету та позабюджетних коштів. Використання бюджетних коштів є обмеженим, тому основним джерелом, за допомогою якого можлива адаптація системи Скенлона до умов функціонування державних ВНЗ, є позабюджетні надходження, які акумулюються в спеціальному фонді.

Особливою перевагою застосування системи Скенлона для ВНЗ є те, що досягти перевищення допустимих витрат на робочу силу над фактичними в умовах ВНЗ можливо не за рахунок економії фонду заробітної плати (що, в переважній більшості випадків, є непопулярним засобом, оскільки досягається за рахунок скорочення ставок та скасування певних заохочувальних виплат), а внаслідок зростання доходу від здійснення наукової та науково-дослідної діяльності, грантів, фінансування бізнесовими структурами певних освітніх та наукових програм тощо.

Крім того, пропонуємо формувати резервний фонд для покриття майбутніх збитків не з преміального фонду НПП, а керівництва ВНЗ. Це дасть змогу ліквідувати дисбаланс в оплаті праці працівників вищої школи

та, в свою чергу, мінімізувати соціальне напруження, викликане нерівномірним розподілом видатків на оплату праці основних НПП та керівництва більшості університетів України.

В 2014 р. з метою економії бюджетних коштів Міністерством освіти і науки України були введені граничні розміри місячної заробітної плати керівників ВНЗ, яка не може перевищувати 15 мінімальних заробітних плат [120]. Проте, навіть гранична заробітна плата керівництва ВНЗ у розмірі 18270 грн. є значно вищою за середню заробітну плату професора і, тим більше, доцента.

Алгоритм визначення розміру коштів, які можуть бути спрямовані на реалізацію вдосконаленої системи мотивації НПП до професійного розвитку, відповідно до системи Скенлона можна представити у вигляді рис. 3.3.

Таким чином, використовуючи адаптовану для університетів систему Скенлона, отримуємо, що на реалізацію вдосконаленої системи мотивації НПП на основі оцінки їх наукової активності спрямовується сума, яка розраховується за формулою (3.2):

$$\Phi P_{\text{НПП}} = E_{\text{ФОП}} * 0,75 , \quad (3.2)$$

де $\Phi P_{\text{НПП}}$ – це кінцевий фонд преміювання НПП;

$E_{\text{ФОП}}$ – економія фонду заробітної плати, що виплачується зі спеціального фонду ВНЗ, яка виникає в результаті перевищення допустимих витрат на робочу силу над фактичними.

У той же час, розподіл фонду преміювання серед НПП здійснюється пропорційно до кількості НПП за посадами: 56% для НПП, які обіймають посади асистента, викладача та старшого викладача; 35% для доцентів та 9% для тих НПП, які працюють на посаді професора (відповідно до тенденції, що склалася у ВНЗ України щодо розподілу НПП за посадами відповідно до отриманих вчених звань).



Рисунок 3.3 – Формування преміального фонду для мотивації і стимулювання НПП університетів за системою Скенлона
[розроблено автором]

Отже, преміальний фонд для конкретної групи посад НПП визначається наступним чином:

$$\begin{cases} \Phi П_{ABCMB} = 0,56 * \Phi П_{НПП} \\ \Phi П_{д} = 0,35 * \Phi П_{НПП} \\ \Phi П_{п} = 0,09 * \Phi П_{НПП} \end{cases}, \quad (3.3)$$

де $\Phi П_{ABCMB}$, $\Phi П_{д}$, $\Phi П_{п}$ – преміальний фонд для НПП, які обіймають посади або асистента, викладача, старшого викладача, або доцента, або професора відповідно.

Наступним кроком є визначення розміру преміального фонду, що припадає на конкретний грейд:

$$\Phi\Pi_n^i = \Phi\Pi_{\text{НПП}i} * K_{np}^s, \quad (3.4)$$

де $\Phi\Pi_n$ – фонд преміювання, що припадає на конкретний грейд n для i -ої групи посад НПП;

$\Phi\Pi_{\text{НПП}i}$ – фонд преміювання НПП, що обіймають i -ту групу посад;

K_{np} – коефіцієнт преміювання для конкретного грейду n та i -ої групи посад НПП (табл. 3.5).

Таким чином, розмір щомісячної премії, яку може отримати НПП відповідно до результатів своєї наукової активності та професійного розвитку за календарний рік, розраховується за формулою (3.5):

$$\Pi_{\text{НПП}i} = \frac{\Phi\Pi_n^i}{\mathcal{C}_{\text{НПП}n}} : 12, \quad (3.5)$$

де $\mathcal{C}_{\text{НПП}n}^i$ – чисельність НПП i -ої групи посад, які за оцінкою їх наукової активності відносяться до конкретного грейду n .

В свою чергу, преміальний фонд керівництва ВНЗ ($\Phi\Pi_{\text{АУП}}$) розраховується за формулою (3.6):

$$\Phi\Pi_{\text{АУП}} = E_{\text{ФОП}} * 0,25 - (E_{\text{ФОП}} * 0,25 * 0,2), \quad (3.6)$$

Розмір щомісячної премії i -го НПП, який перебуває на адміністративно-управлінській посаді, визначається наступним чином:

$$\Pi_{\text{АУП}i} = \frac{\Phi\Pi_{\text{АУП}} * K_{np}}{\mathcal{C}_{\text{АУП}j}} : 12, \quad (3.7)$$

де K_{np} – коефіцієнт преміювання, який становить 0,525 для грейду 1, до якого відноситься посада завідувача кафедри, 0,25 для грейду 2, що відповідає посаді декана факультету або директора інституту, 0,175 для грейду 3, тобто посади проректора, та 0,05 для грейду 4, в якому перебуває посада ректора ВНЗ;

$\mathcal{C}_{\text{АУП}j}$ – кількість НПП, які перебувають на j -ій керівній посаді.

У той же час, даний вид премії може бути виплачений за умови економії фонду заробітної плати та відсутності заборгованості з виплати заробітної плати, стипендії і комунальних платежів.

Встановлено, що науково-дослідна робота в університетах є не лише предметом для професійного розвитку НПП, але й вагомим джерелом поповнення фінансових ресурсів ВНЗ. Використання системи Скенлона з метою стимулювання безперервного професійного розвитку НПП є найбільш доцільним в умовах функціонування вітчизняних університетів. Крім того, перевагою застосування системи Скенлона в університетах є формування преміального фонду не за рахунок економії фонду заробітної плати, а за рахунок зростання доходів в результаті виконання науково-дослідних робіт та надання освітніх послуг. Запропоновано формувати резервний фонд із преміального фонду керівництва університетів для ліквідації дисбалансу в оплаті праці НПП.

3.3. Вдосконалення існуючої системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів

Переважає більшість науковців одностайна в думці, що процес управління складається з таких основних функцій, як планування, організація, мотивація і контроль [33; 65; 76; 77; 160; 161; 164]. Не є виключенням і процес управління професійним розвитком НПП.

Відповідно, було доведено, що існуюча система управління професійним розвитком НПП у ВНЗ України не відповідає сучасним вимогам і не забезпечує високої конкурентоспроможності вітчизняних ВНЗ в світі. Саме тому була розроблена вдосконалена система управління професійним розвитком НПП на основі мотивації їх наукової активності (рис. 3.4).



Рисунок 3.4 – Удосконалена система управління професійним розвитком НПП університетів на основі мотивації їх наукової активності [розроблено автором]

В першу чергу потребує перегляду система показників, які використовуються при аналізі досягнутих результатів з метою планування подальшого професійного розвитку. Для цього існуюча система професійного розвитку використовує в рівній мірі показники навчально-методичної та наукової роботи. У той же час, як автором доведено, що саме наукова робота та її результати є визначальними при формування міжнародного рейтингу ВНЗ.

Тобто доцільно аналізувати професійний розвиток НПП за критеріями, які відображають процес, кінцевий продукт та відносини, які виникають під час професійного розвитку, які запропоновані в табл. 3.4.

Крім того, поділяємо думку С.М. Серьогіна, який пропонує враховувати результати науково-практичної діяльності конкретної кафедри, які базуються на здійсненні реальних змін у публічному та ринковому середовищі через впровадження науково-дослідних та експертно-аналітичних розробок, проектів законодавчих або нормативно-правових актів, стратегій, програм і проектів соціально-економічного розвитку, соціологічних досліджень і т.п., виконаних на замовлення органів влади і управління та прийнятих до практичного використання, що підтверджено документально (наявність договорів про фінансування робіт, спільних проектів, договорів творчого співробітництва, актів впровадження результатів, спільних публікацій з практичними працівниками тощо) [145, с.25].

Слід відмовитися від використання в аналізі кількісних показників, які характеризують в основному фактичний стан існуючої ситуації безвідносно до отриманих реально результатів і якості діяльності (кількість працівників, навчальне навантаження та кількість дисциплін та модулів, що викладаються, кількість випускних робіт і т.п.), а також врахування кількості наявних докторів наук/кандидатів наук, аспірантів/докторантів, які не відображають результативність наукової діяльності у вищій школі [145, с.23]. Таким чином, під час аналізу показників професійного розвитку варто оцінювати саме наукову активність НПП.

В той же час, результати опитування НПП, представлені в підрозділі 2.3, свідчать про низький рівень планування власного професійного розвитку. В переважній більшості випадків при плануванні професійного розвитку враховується законодавчо встановлена періодичність – один раз на 5 років, а також законодавчо встановлені нормативи забезпечення науково-педагогічними працівниками. Тобто відсутній взаємозв'язок при плануванні професійного розвитку власне НПП та керівництвом університетів. Вважаємо, що врегулювати дане протиріччя можливо за допомогою чіткого планування кар'єри шляхом розроблення кар'єрограми НПП, яка дасть змогу керівництву ВНЗ планувати стратегію розвитку навчального закладу і коригувати професійний розвиток НПП відповідно до визначеної мети.

Більше того, науковці ототожнюють поняття «професійний розвиток» та «професійна кар'єра», так як завдяки професійному розвитку відбувається становлення і професійної кар'єри. Успіх тут визначається активністю самого науково-педагогічного працівника, його професійної діяльності на шляху до ставлення його як професіонала. Він сам проходить період професійного навчання, сам активно будує власну професійну кар'єру і реалізує власний потенціал, його розвиток здійснюються впродовж усього професійного і життєвого шляху [157, с.254].

Оптимальна модель науково-педагогічної кар'єри побудована з урахуванням законодавчо встановлених вимог до здобуття наукових ступенів та присвоєння вчених звань (рис. 3.5). В результаті захисту кандидатської дисертації науково-педагогічний працівник, який до цього обіймав посаду асистента, може претендувати на посаду старшого викладача, а після присвоєння вченого звання доцента – на посаду доцента. Відповідно, здобуття наукового ступеня доктора наук та присвоєння вченого звання професора дають можливість науково-педагогічному працівнику претендувати на посади професора та завідувача кафедри.

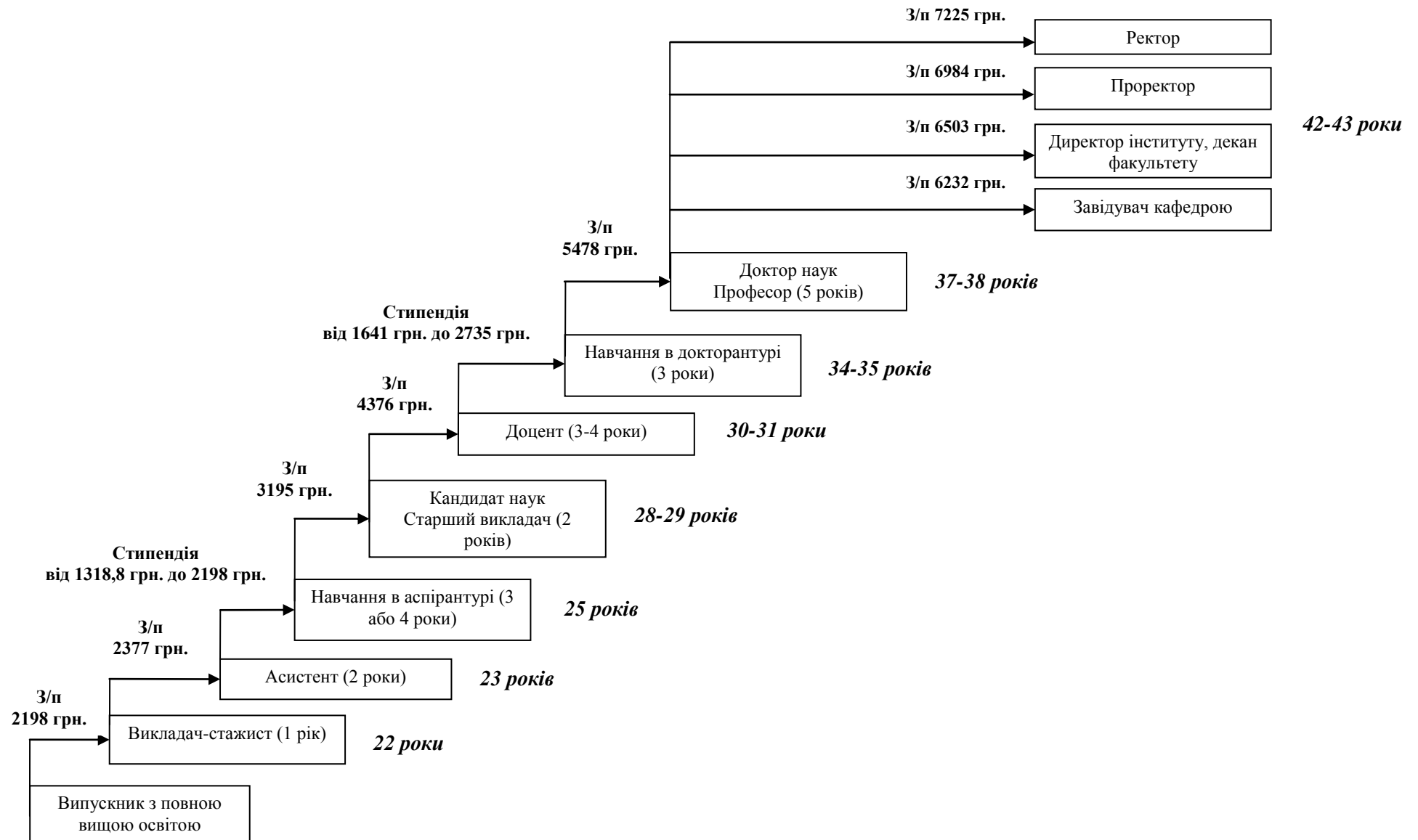


Рисунок 3.5 – Оптимальна модель науково-педагогічної кар'єри [розроблено автором]

Тобто, в даному випадку запропонована модель кар'єри є оптимальною за віком, оскільки дає змогу досягти максимуму доходів у найбільш короткий строк. Розмір заробітної плати в даному випадку визначався відповідно до Єдиної тарифної сітки з врахуванням надбавок та доплат, передбачених чинним законодавством для НПП станом на 1 січня 2015 року.

При побудові даної моделі враховувалися законодавчо встановлені часові межі перебування на кожному щаблі та періоди професійного розвитку. В даному випадку кар'єра розроблена для тих НПП, які безпосередньо здійснюють науково-педагогічну діяльність.

Просування НПП відбувається внаслідок успішного професійного розвитку. В подальшому кар'єрне зростання передбачає зміну функціональних обов'язків від науково-педагогічних до адміністративно-управлінських і відбувається в основному не внаслідок розвитку, а як визнання здобутого статусу.

Як було зазначено вище, професійний розвиток НПП здійснюється або періодично (один раз в 5 років), або відповідно до власних потреб. Проте, існує потреба в організації безперервного професійного розвитку.

Заслуговує уваги досвід реалізації безперервного професійного розвитку в медичній галузі України, зокрема лікарів. В даному випадку, кожен лікар протягом міжтестастійного періоду має набрати визначену кількість балів за здійснення тих чи інших форм безперервного професійного розвитку для допущення до іспитів на складання певної лікарської категорії. Відповідно, ті, хто не набрав необхідної кількості балів, можуть скласти іспит на нижчу лікарську категорію або на підтвердження сертифіката лікаря-спеціаліста [79].

Тобто, для НПП дана практика може бути застосована наступним чином: під час конкурсу разом із затвердженими документами подається розроблена кар'єрограма із розширеним переліком запланованої наукової роботи, яка оцінюється відповідно до шкали.

При підписанні контракту затверджується дана кар'єрограма із внесенням за потребою необхідних поправок. Відповідно, при повторному обранні на посаду за конкурсом оцінюється виконання плану: за умови задовільного виконання або перевиконання НПП матиме право претендувати на вищу посаду або переважне право при продовженні контракту, в протилежному випадку НПП втрачає можливість приймати участь в конкурсі на дану посаду або матиме право на участь в конкурсі на нижчу посаду.

Крім того, в сьогоденні умовах трансформації вищих навчальних закладів із класичної, із пріоритетністю освітньої складової, до інноваційної форми, де перевага надається науковій роботі, інноваційним розробкам та транснаціональному обміну, постає нагальна потреба у переведенні кадрового складу ВНЗ на якісно новий рівень. Відповідно, висуваються нові підвищені вимоги до якості та частоти професійного навчання працівників ВНЗ. Причому це стосується не лише НПП, періодичність підвищення кваліфікації яких чітко регламентується нормативними документами (один раз в п'ять років), а й усіх співробітників ВНЗ. Тому постає потреба у забезпеченні безперервного професійного розвитку НПП.

Крім того, протягом останнього десятиліття в Україні інтенсивно впроваджуються інформаційні технології як в освітню, так і в адміністративну діяльність ВНЗ [27, с.192]. Тому набуває важливого значення розвиток у співробітників ІТ – компетенцій та підтримання їх на належному рівні. З цією метою в якості форми корпоративного навчання доцільно використовувати E-learning, тобто електронне навчання.

Термін «електронного навчання» («E-learning») – це загальний вираз для всіх форм навчання, що передбачає використання інформаційних та комунікаційних технологій для підтримки як якості навчання, так і викладання. В сучасних умовах зростає кількість закладів вищої освіти, які використовують електронне навчання, інтегруючи його в традиційний навчальний процес (в українській практиці це дістало назву «дистанційна

форма навчання»). Не викликає сумнівів, що E-learning може змінити підхід до навчального процесу та професійного розвитку НПП.

Провідні корпорації світу використовують електронне навчання, як один із найбільш ефективних методів навчання. Було підраховано, що у 2011 році близько 35,6 млрд. було витрачено на самостійне електронне навчання в усьому світі, у 2013 році E-learning – це індустрія з капіталом у понад 56 млрд. доларів США, який буде подвоєний у 2015 р. [193]. Крім того, згідно з доповіддю, опублікованою IBM, компанії, які використовують електронні засоби навчання, мають потенціал для підвищення продуктивності до 50%. Підраховано, що за кожний 1 долар США, який компанії витрачають на E-learning, вони можуть отримати 30 доларів США доходу [193].

Безперечно, E-learning має безліч переваг перед класичними методами навчання, а саме:

- суттєве зниження витрат на навчання персоналу в порівнянні з аудиторними заняттями: встановлено, що в результаті застосування електронного навчання підприємства можуть зекономити принаймні 50% витрат на навчання персоналу, а також 60% робочого часу керівника-наставника. Більше того, компанії, які практикують E-learning та навчання на робочому місці, спроможні виробляти доходу на одного працівника більше на приблизно 26% [193].

- єдиний стандарт знань для всіх: зникають розбіжності у трактуванні одних і тих самих термінів;

- економія часу, який затрачується на навчання, оскільки оволодівати знаннями можна без відриву від основного місця роботи;

- ефективний контроль за перебігом та результатами навчання: автоматизація цього процесу дає змогу відмовитися від спеціальних контрольних заходів, що в свою чергу, створює додаткову економію коштів та часу;

– масовість навчання за короткий термін, особливо актуально для тих ВНЗ, які мають розгалужену мережу філій, структурних підрозділів та навчальних баз [158, с.438].

Крім того, безмежні можливості до безперервного професійного розвитку НПП надають масові відкриті онлайн-курси (Massive Online Open Courses, MOOC), найбільш відомими з яких є проекти Coursera, Udacity, edX. В сучасних умовах загрозливого скорочення фактичного фінансування вищої освіти та обмежених можливостей для самостійного професійного розвитку для практичних потреб української академічної спільноти використання ресурсів масових відкритих онлайн-курсів може стати дієвим елементом саморозвитку та поновлення бази знань, ознайомлення зі світовими стандартами навчальних та наукових методик.

Основними перевагами MOOC для НПП у сфері професійного розвитку є:

- безкоштовність;
- можливість підвищувати кваліфікацію без відриву від своєї основної діяльності;
- знайомство з індивідуальними стилями викладання провідних професорів від провідних університетів;
- розширення професійних знань;
- можливість розширення власних курсів на основі досвіду MOOC;
- розширення компетенцій міжкультурної комунікації;
- розширення арсеналу використовуваних програмних засобів;
- установа нових професійних контактів [95, с.26-27].

Проте, в даний час керівництво українських ВНЗ не враховує сертифікати, отримані викладачами в результаті закінчення курсів MOOC, як документи про підвищення кваліфікації.

Відповідно до опитування, проведеного серед НПП ВНЗ Західного регіону України, серед основних стримуючих факторів до здійснення наукової роботи та професійного розвитку більшість молодих викладачів

виділяють відсутність достатніх фінансових ресурсів. Тому вбачаємо за необхідне вдосконалити існуючі системи мотивації НПП до професійного розвитку шляхом запровадження додаткових премій за результатами оцінки наукової активності для основних НПП та оцінки посад для тих НПП, які обіймають адміністративно-управлінські посади. Розмір премій визначається залежно від грейду та величини преміального фонду, який формується за допомогою адаптованої для ВНЗ системи Скенлона. Це є складовою матеріальної мотивації.

Більшість НПП, які вже мають досвід здійснення наукових досліджень та мають наукові ступені та вчені звання, основний мотив до професійного розвитку вбачають у самому процесі наукової праці, у творчому характері науково-педагогічної діяльності. Тому, не менш важливою є нематеріальна (статусна) мотивація, під якого слід розуміти надання особливих преференцій для тих НПП, які набрали найбільше балів за результатами оцінки наукової активності. Сюди можна віднести надання переважного права при обранні на посаду, при прийнятті рішення про відрядження на наукові конференції, семінари, міжнародні відрядження та про подальший професійний розвиток, присвоєння почесних звань (наприклад, кращий науковець року, почесний професор ВНЗ, наукова еліта ВНЗ), надання можливості регулювання власного робочого часу, звільнення від громадських обов'язків кафедри, інституту, університету тощо.

В якості нематеріального стимулювання тих НПП, які досягли найбільш вагомих та значущих для ВНЗ і для економіки країни в цілому наукових досягнень, цікавим є використання досвіду університетів США у наданні безстрокового контракту (зарахування до штату постійних працівників, «пожиттєвий найм») (tenure), а також забезпечення медичним та пенсійним страхуванням.

В системі управління професійним розвитком НПП доцільно застосовувати управлінський облік результатів наукової діяльності із застосуванням електронної картки наукової активності, який полягає у

відображенні реальних результатів професійного розвитку в режимі он-лайн, що забезпечить конкурентні умови серед НПП в університеті та на ринку праці.

В цьому випадку використання інформаційних технологій не створює додаткової інформації, але дозволяє узагальнити та систематизувати результати наукової активності НПП та отримати потужне джерело управлінських інновацій. Оскільки вдосконалення інформаційного середовища ВНЗ, розробка і впровадження у практику управлінської діяльності в галузі освіти сучасних інформаційних і телекомунікаційних технологій дозволяє побудувати якісно нову систему управління навчальним закладом, створити єдиний інформаційний простір, що, поряд з кадровим потенціалом, стає найважливішим стратегічним ресурсом розвитку освіти [98, с. 80].

За допомогою електронного обліку результатів наукової діяльності керівництво університетів зможе здійснювати постійний контроль за поточною діяльністю кожного конкретного НПП та оцінювати його роботу за критеріями, орієнтованими на досягнення кінцевих результатів, на процес професійного розвитку, а також на встановлення та розширення ділових відносин. Це дозволить не лише слідкувати за ходом виконання запланованих наукових робіт, але і оперативно коригувати їх відповідно до зміни умов функціонування ВНЗ та його кінцевої мети.

Таким чином, удосконалення управління професійним розвитком НПП передбачає:

- для функції «аналіз» – врахування результатів науково-дослідної діяльності за критеріями, що характеризують процес, кінцевий продукт та відносини, що виникають в процесі професійного розвитку;
- для функції «планування» – планування кар'єри шляхом розробки та затвердження індивідуальної кар'єрограми НПП;
- для функції «організація» – активне впровадження інноваційних форм та інформаційних технологій у практику професійного розвитку НПП:

електронного навчання (E-learning) та масових відкритих онлайн-курсів (Massive Online Open Courses, MOOC);

– для функції «мотивація» – встановлення додаткових премій за допомогою методу грейдування, а також активне використання елементів трудової та статусної мотивації в умовах обмеженого фінансування;

– для функцій «облік» та «контроль» – використання електронного обліку наукової активності НПП, що дає змогу в режимі он-лайн відображати реальні результати професійного розвитку та оперативно впливати на поточну професійну діяльність НПП.

Висновки до розділу 3

Розгляд основних напрямків мотивації та стимулювання НПП до професійного розвитку, а також можливостей їх фінансового забезпечення дає право зробити наступні висновки щодо вдосконалення існуючої системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

1. В результаті побудови багатofакторної регресійної моделі встановлено тісну залежність між показниками наукової активності НПП та їх якісного складу та фінансовими показниками діяльності закладів освіти (зокрема, валовим прибутком). Встановлено, що за умови збереження встановленої тенденції для обраних незалежних змінних розмір валового прибутку в освіті прогнозується на рівні 23672,7 млн. грн. в 2022 році. Це доводить твердження, що наукова активність НПП та їх якісний склад є вирішальними показниками при визначенні конкурентоспроможності університетів, а також те, що фінансові результати діяльності ВНЗ напряму залежать від наукової діяльності НПП та їх професійного розвитку. Це підтверджує визначальний вплив науково-дослідної діяльності та професійного розвитку НПП на конкурентоспроможність університетів на ринку освітніх послуг.

2. Доведено необхідність вдосконалення існуючих систем мотивації НПП до ефективної професійної діяльності та безперервного професійного розвитку на основі використання методу грейдування, що застосовується для НПП, які безпосередньо займаються науково-педагогічною діяльністю, та адміністративно-управлінських НПП; якщо в першому випадку групуються результати наукової та дослідницької діяльності, то в другому – посади за визначеними ознаками (за загальноприйнятим зразком).

3. Встановлено основні критерії оцінки результатів наукової активності НПП на основі поєднання трьох елементів заохочення: кінцевого продукту, процесу та відносин з врахуванням загальносвітових тенденцій в системі вищої освіти, а також межі грейдів для кожної конкретної посади НПП.

4. Запропоновано адаптувати систему Скенлона для формування механізму виплати премій за високі досягнення за рахунок зростання доходу від наукової та науково-дослідної діяльності, грантів, фінансування бізнесовими структурами певних освітніх та наукових програм тощо. Запропоновано перерозподіляти його у такому співвідношенні: 75% – для основних НПП та 25% – для адміністративно-управлінських НПП. Якщо фактичні витрати – більші за допустимі, то пропонуємо різницю покривати за рахунок резервного фонду. Резервний фонд запропоновано формувати не з преміального фонду НПП, а з преміального фонду керівництва університетів, що дасть змогу зменшити розрив в оплаті праці НПП.

5. Доведено необхідність управління безперервним професійним розвитком НПП, що базується на вдосконаленні основних функцій, зокрема таких, як: «аналіз» – врахування результатів наукової активності за критеріями, що характеризують процес, кінцевий продукт та відносини, які виникають у процесі професійного розвитку; «планування» – планування кар'єри шляхом розробки та затвердження індивідуальної кар'єрограми; «організація» – впровадження інноваційних форм у практику професійного розвитку НПП: електронного навчання та масових відкритих онлайн-курсів; «мотивація» – встановлення додаткових премій за допомогою методу

грейдування, використання елементів трудової та статусної мотивації; «облік» та «контроль» – використання управлінського обліку наукової активності НПП шляхом впровадження ІТ-технологій; «оцінка» – визначення економічної, соціальної та організаційної ефективності.

Результати досліджень, представлені в розділі 3, опубліковано у працях [8; 101; 108; 112].

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено наукове завдання щодо розробки нових та удосконалення існуючих теоретично-методичних засад з управління професійним розвитком НПП як важливої умови забезпечення високої конкурентоспроможності університетів на ринку освітніх послуг. Результати проведеного дослідження дозволили зробити наступні висновки.

1. Запропоновано авторське тлумачення терміну «управління професійним розвитком НПП», під яким варто розуміти процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу університету з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП має в переважній більшості цільове спрямування, оскільки в основу його реалізації покладено забезпечення високої конкурентоспроможності як НПП на ринку праці, так і ВНЗ на ринку освітніх послуг.

2. Визначено необхідність професійного розвитку НПП для забезпечення конкурентоспроможності університету. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП є визначальним для забезпечення ефективної діяльності університетів, оскільки від професійного рівня НПП залежить його спроможність готувати фахівців відповідного рівня, які, в свою чергу, здатні задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, наслідком чого є ефективне функціонування системи вищої освіти та економіки країни загалом. У роботі сформовано систему управління професійним розвитком НПП університетів, яка реалізується через загальні функції обліку, планування, організації, мотивації, аналізу, оцінки та контролю.

3. Узагальнено існуючі підходи до класифікації форм і видів професійного розвитку та запропоновано професійний розвиток НПП розподіляти за такими класифікаційними ознаками: тип професійної

діяльності (педагогічний та науковий), кількість учасників (індивідуальний та груповий), місце проведення (внутрішній та зовнішній), тривалість (довгостроковий та короткостроковий), форми (підвищення кваліфікації і перепідготовка), потреби ринку праці (в межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн світу), джерела фінансування (за рахунок власних коштів НПП; за рахунок коштів спеціального фонду університету; за рахунок коштів державного бюджету).

4. Аналіз існуючих тенденцій у системі вищої освіти України засвідчив, що, незважаючи на стрімке скорочення кількості НПП впродовж останніх семи років (більше, ніж на 24 тис. осіб), вдалося зберегти якість наукового потенціалу вищої освіти, оскільки частка НПП з науковими ступенями та вченими званнями в загальній їх кількості зростає. Результати проведеного порівняльного аналізу вказують на те, що в Україні науково-педагогічний потенціал використовується неефективно. Доведено, що за рівнем забезпечення НПП Україна не поступається провідним країнам світу, проте в умовах концентрації на виконанні в основному лише освітньої функції вітчизняні ВНЗ не спроможні забезпечувати потреби конкурентної економіки.

5. Встановлено, що зростає ефективність діяльності аспірантури і докторантури як основних форм професійного розвитку НПП (відповідно на 3,6% та 7,3% впродовж останніх семи років). Доведено, що внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та присвоєння вчених звань відбувається недоотримання матеріальних і моральних вигод як для НПП, так і для університетів та економіки країни в цілому.

6. Встановлено, що існуюча система управління професійним розвитком НПП університетів України є неефективною, оскільки вона не забезпечує конкурентоспроможність вітчизняної системи вищої освіти в умовах порівняно низького рівня фінансування наукових розробок та значної диференціації в оплаті праці основних НПП (професорів, доцентів та

старших викладачів) та вищого керівництва ВНЗ. Визначено, що важливою передумовою безперервного професійного розвитку НПП є мотивація, яка відрізняється залежно від рівня наукової активності та її результатів: матеріальні мотиви – для тих НПП, які мають неістотні наукові результати, та творчі (статусні) – для НПП, які здійснюють активний професійний розвиток і мають суттєві наукові досягнення.

7. Узагальнено досвід організації професійного розвитку НПП в університетах країн світу, що свідчить про переважання наукової складової у науково-педагогічній діяльності. Встановлено, що в умовах, коли фінансові надходження в університетах країн світу обумовлені реалізацією та впровадженням науково-дослідних проектів, керівництво університетів зацікавлене у створенні додаткових умов для стимулювання наукової діяльності, а саме: зменшення аудиторного навантаження, надання безстрокових контрактів та оплачуваних творчих відпусток.

8. Обґрунтовано стратегічні напрями щодо вдосконалення управління професійним розвитком НПП. Для мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку запропоновано використовувати метод грейдування. Цей метод доцільно застосовувати для НПП, які безпосередньо займаються науково-педагогічною діяльністю і оцінюються за результатами наукової активності, та НПП, які обіймають адміністративно-управлінські посади та оцінюються за посадами.

9. Запропоновано для фінансування вдосконаленої системи мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку використовувати систему Скенлона. Її особливістю є формування преміального фонду не за рахунок економії фонду заробітної плати, а за рахунок збільшення надходжень до спеціального фонду ВНЗ від здійснення наукової та науково-дослідної діяльності, грантів, фінансування бізнесовими структурами певних освітніх та наукових програм тощо, а також формування резервного фонду для покриття майбутніх збитків з преміального фонду керівництва ВНЗ.

10. Розроблено модель управління безперервним професійним розвитком НПП, що базується на вдосконаленні загальних функцій, зокрема таких, як: «аналіз» – врахування результатів наукової активності за критеріями, що характеризують процес, кінцевий продукт та відносини, які виникають у процесі професійного розвитку; «планування» – планування кар'єри шляхом розробки та затвердження індивідуальної кар'єрограми; «організація» – впровадження інноваційних форм у практику професійного розвитку НПП: електронного навчання та масових відкритих онлайн-курсів; «мотивація» – встановлення додаткових премій за допомогою методу грейдування, використання елементів трудової та статусної мотивації; «облік» та «контроль» – використання управлінського обліку наукової активності НПП шляхом впровадження ІТ-технологій; «оцінка» – визначення економічної, соціальної та організаційної ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва Н. Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства / Н. Ф. Алексєєва, М. О. Вороніна // Вісник КДУ імені Михайла Остроградського. – 2010. – Випуск 2(61). Частина 1. – С. 136–141.
2. Алістаєва А. В. Управління розвитком персоналу промислових підприємств: автореферат дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / А. В. Алістаєва; Приазовський держ. техн. ун-т. – Маріуполь, 2010. – 21 с.
3. Антонюк Л. Л. Концепції міжнародної конкурентоспроможності університетів [Електронний ресурс] / Л. Л. Антонюк, В. І. Сацик – Режим доступу : http://kneu.edu.ua/get_file.php?id=2292.
4. Армсторнг М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2004. – 832 с.
5. Безтелесна Л. І. Інтернаціоналізація вищої освіти за умов міжнародної міграції населення як носія людського потенціалу / Л. І. Безтелесна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 3(2). – С. 83–86.
6. Безтелесна Л. І. Оцінка впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний розвиток регіонів України / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць. – Спеціальний випуск. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. К. : КНЕУ, 2012. – С. 83–92.
7. Безтелесна Л. І. Прогнозування та регулювання зайнятості населення регіону: монографія / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик. – Рівне : НУВГП, 2010. – 222 с.
8. Безтелесна Л. І. Удосконалення мотивації та стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна,

А. В. Печенюк // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 12–17.

9. Безтелесна Л. І. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник НУВГП: Зб. наук. праць. Серія «Економіка». – Рівне : НУВГП, 2011. – Вип. № 4(56). – С. 27–33.

10. Бірюкова М. В. Аспірантура і докторантура як механізми формування інтелектуального потенціалу держави / М. В. Бірюкова // Вища школа. – 2010. – № 2. – С. 52–60.

11. Березін О. В. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві / О. В. Березін, О. Д. Плотник // Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економічні науки. – 2010. – Випуск 1. Том 1. – С. 22–28.

12. Боголіб Т. М. Фінансове забезпечення розвитку вищої освіти і науки в Україні : Автореф. дис... д-ра екон. наук / Т. М. Боголіб; Н.-д. фінанс. ін-т при М-ві фінансів України. – К., 2006. – 38 с. – укр.

13. Бортнік А. М. Процесне управління бізнесом (за матеріалами меблевих підприємств Київського регіону) : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / А. М. Бортнік; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – К., 2010. – 20 с. – укр.

14. Босак О. В. Формування ринку послуг професійної освіти (регіональний і соціально-економічний аспекти) : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О. В. Босак; Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2008. – 25 с. – укр.

15. Брич В. Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу [Електронний ресурс] / В. Я. Брич, О. Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – Т. 2. – С. 13–16 – Режим доступу : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2009_5_2/pdf/013-016.pdf.

16. Васильева Е. Ю. Оценка деятельности преподавателей в российских и зарубежных вузах: Монография [Электронный ресурс] / Е. Ю. Васильева –

Архангельск : Северный государственный медицинский университет, 2005. – 170 с. – Режим доступа : umj.ru/index.php/files/download/617.

17. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. – К., Ірпінь : ВТФ «Перун». – 2004. – 1440 с.

18. Верба В. А. Розвиток компанії на принципах процесного управління / В. А. Верба // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право): Науковий журнал. – Вип. 1-2 / Голов.ред. О. П. Степанов. – К. : Книжкове вид-во НАУ, 2008. – С. 517–526.

19. Волосова Н. М. До питання визначення оптимального розподілу коштів бюджету вищого навчального закладу [Електронний ресурс] / Н. М. Волосова, Н. Ф. Стеблюк // Ефективна економіка. – 2013. – № 7. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2210>.

20. Гальдикас В. А. Оценка реализации кадрового потенциала в системе управления образовательными услугами вуза: автореф. дис. на соиск. учен. степ. к. э. н.: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством по отраслям и сферам деятельности» / Витаутас Адомович Гальдикас; [С.-Петербур. гос. инженер.-экон. ун-т]. – Санкт-Петербург : 2012. – 19 с.

21. Гончаренко О. Г. Вища освіта у системі факторів інноваційного розвитку / О. Г. Гончаренко, О. П. Демченко // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Серія 1, Економіка: збірник наукових праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2011. – № 1 (9). – С. 110–111.

22. Герасименко О. О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України) : Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.02.02 / О. О. Герасименко; Київ. нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – К., 2003. – 21 с. : рис., табл. – укр.

23. Горобець Н. М. Пропозиції щодо стимулювання аграрних працівників до підвищення кваліфікації / Н. М. Горобець // Наукові праці

Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. – 2012. – Вип. 2(5). – Т. 3. – С. 81–87.

24. Грибик І. І. Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах / І. І. Грибик, Г. Р. Копець // Проблеми економіки та управління. № 640. – Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2009. – С. 258–265.

25. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во “Знання”; КОО, 2004. – 254 с.

26. Грішнова О. Розвиток персоналу як пріоритетний напрям реалізації соціальної відповідальності бізнесу / О. Грішнова, І. Когут // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 8. – С. 10–15.

27. Гром'як М. Проблеми впровадження та використання електронного навчання у вищих навчальних закладах / М. Гром'як, Я. Василенко, В. Галан, В. Чорний // Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка. Сер. Педагогіка. – Тернопіль, 2011. – № 1. – С. 191–199.

28. Гуменюк В. Я. Трансформування економічних механізмів управління вищою освітою: монографія / В. Я. Гуменюк, І. А. Рошик; Нац. ун-т вод. госп-ва та природокористування. – Рівне : НУВГП, 2012. – 219 с. : іл., табл.

29. Даниленко С. М. Аналіз сучасного стану та ефективності фінансового забезпечення наукових досліджень та інновацій в Україні [Електронний ресурс] / С. М. Даниленко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Вип. 17. – С. 215–223. – Режим доступу : http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/34.pdf.

30. Дегтярев Д. А. Эндаумент-фонды в образовательном фандрайзинге: мировой опыт и Россия / Д. А. Дегтярев, А. В. Стельмах [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://mgimo.ru/upload/iblock/c59/c59aa5bd127c7d520fb0d9bcdbfc5b9c.pdf>.

31. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте ; пер. с англ. – М. : Эксмо, 2006. – 432 с. : ил. – 429 с.
32. Друкер, Питер, Ф. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 272 с.
33. Друкер, Питер, Ф. Практика менеджмента.: Пер. с англ.: – М. : Издательский дом «Вильямс», 2003. – 398 с.: ил.
34. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.
35. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Том 3 : П-Я / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – Київ-Тернопіль : Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
36. Жекунова Н. О. Стан та структура підготовки наукових кадрів в Україні: аналіз та динаміка / Н. О. Жекунова // Економіка промисловості. – 2012. – № 1-2. – С. 397–412.
37. Жилінська О. І. Статеві-вікові характеристики кадрового потенціалу вітчизняної науки / О. І. Жилінська // Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т.Шевченка. Економіка. – 2005. – № 75/76. – С. 84–87.
38. Заклекта-Берестовенко О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. С. Заклекта-Берестовенко ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2008. – 20 с.
39. Затонацька Т. Зарубіжний досвід фінансування розвитку освіти : перспективи застосування в Україні [Електронний ресурс] / Т. Затонацька // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія : Економіка. – 2012. – Вип. 139. – С. 36–39. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/j-pdf/VKNU_Ekon_2012_139_12.pdf.
40. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

41. Звіт ректора Київського національного університету ім. Т. Шевченка Губерського Л. В. за 2015 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/zvit/Zvit2015.pdf>.

42. Звіт ректора Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Яснія П. В. за 2013/2014 н.р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://tntu.edu.ua/storage/news/00002038/Звіт_ректора.pdf.

43. Звіт ректора ДВНЗ «Ужгородський національний університет» Сломанки В. І. за 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.slideshare.net/ssuserc6a074/2014-44075346>.

44. Звіт ректора ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» Цепенди І. Є. за 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.pu.if.ua/images/zvit2014/zvit_rektora_2014.pdf.

45. Звіт ректора Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу про виконання контракту з Міністерством освіти і науки за період з 01.01.2014 р. по 01.01.2015 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://nung.edu.ua/files/attachments/zvit_2014_0.pdf.

46. Звіт ректора Київського університету імені Бориса Грінченка про роботу за 2013 рік та завдання на 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://kubg.edu.ua/images/stories/zvit_rektora2013.pdf.

47. Звіт ректора Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна професора В. С. Бакірова про результати виконання умов контракту, Статуту університету, дотримання законодавства про освіту у 2013 році [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.univer.kharkov.ua/docs/vystup/zvit_rektor_2013.pdf.

48. Звіт ректора Житомирського державного технологічного університету Мельничука П. П. за 2011 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.ztu.edu.ua/ua/structure/acouncil/files/zvit_rektor_2011.pdf.

49. Звіт про діяльність Національного університету біоресурсів і природокористування України за 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://nubip.edu.ua/sites/default/files/u18/zvit_rectora_2014.pdf.

50. Звіт ректора Національного університету водного господарства та природокористування про використання контракту з МОН України за 2014 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://vk.com/doc-40209958_356627950.

51. Звіт ректора Рівненського державного гуманітарного університету Постолювського Р. М. за 2009-2014 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://rshu.edu.ua/ZVIT.pdf>.

52. Звіт ректора Національного університету «Львівська політехніка» Бобала Ю. Я. за 2007–2014 роки [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://lp.edu.ua/sites/default/files/zvit_rectora_lp-2014.pdf.

53. Зима О. Г. Управління кон'юктурою трудових ресурсів підприємств : автореф. дис ... канд. екон. наук : 08.06.01 / О. Г. Зима; Харків. нац. економ. ун-т. – Харків : Б.в., 2006. – 20 с.

54. Ігнат'єва І. А. Методологічні основи стратегічного управління підприємством : Автореф. дис... докт. екон. наук : 08.06.01 / І. А. Ігнат'єва; КНУТД. – К. : КНУТД, 2006. – 38 с. – укр.

55. Камінський Б. А. Управління персоналом вищих навчальних закладів : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / Б. А. Камінський; Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. – Л., 2006. – 21 с.

56. Карлін М. І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики / М. І. Карлін. – Луцьк : Редакційно-видавничий відділ «Вежа» Волинського держ. ун-ту ім. Л. Українки, 2000. – 194 с.

57. Касич А. О. Особливості фінансування вищої освіти в Україні та інших країнах світу [Електронний ресурс] / А. О. Касич, В. А. Циган // Ефективна економіка. – 2013. – № 12. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2587>.

58. Колпаков В. М. Управление развитием персонала : теория и практика / В. М. Колпаков // Персонал. – 2004. – №11. – С. 64–69.
59. Комарова О. А. Пріоритетні напрямки вдосконалення організаційно-економічного механізму формування освітнього потенціалу населення в системі вищої освіти / О. А. Комарова // Бізнес Інформ. – 2011. – № 10. – С. 158–162.
60. Коротич О. Б. Динаміка соціально-економічного розвитку України та її регіонів / О. Б. Коротич // Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – № 1. – С. 142–150.
61. Кортенко Л. В. Усовершенствованная система управления профессиональным развитием персонала [Электронный ресурс] / Л. В. Кортенко // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. – 2009. – № 3 (141). Вып. 19. – С. 24–28. – Режим доступа : <http://www.lib.csu.ru/vch/141/004.pdf>.
62. Костишина Т. А. Конкурентоспособная система оплаты труда: проблемы теории та практики: Монографія / Т. А. Костишина. // Полтава : РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
63. Кудрявцева Н. Особенности мотивации труда педагогических работников в современных условиях / Н. Кудрявцева // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 48–50.
64. Кузьменко С. В. Програмно-цільове управління в аграрних підприємствах в умовах обмеженого ресурсного забезпечення / С. В. Кузьменко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2010. – Вип.154. Ч.2. – С. 144–150.
65. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций: в 2 т. / Г. Кунц , С. О'Доннел ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1981. – Т. 1. – 250 с.
66. Кушнір М. Ендавмент як правове увиразнення спроможностей державного управління: зарубіжний досвід та національна перспектива /

М. Кушнір // Ефективність державного управління: Збірник наукових праць. – 2012. – Вип. 30. – С. 22–28.

67. Лазарев В. Н. Управление конкурентоспособностью персонала высшего учебного заведения / В. Н. Лазарев, Е. В. Пирогова. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 204 с.

68. Ланська С. П. Безперервність професійного розвитку працівників як чинник соціально-економічного розвитку держави / С. П. Ланська // Бізнес Інформ. – 2011. – № 7 (2). – С. 102–104.

69. Литвин І. Ендавмент як інструмент благодійної діяльності: практика правового регулювання у Сполучених Штатах Америки та Російській Федерації / І. Литвин // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2014. – № 3. – С. 58–64.

70. Лікарчук І. Рейтинг «Біла ворона», або як керівництво МОНМС стимулює підвищення якості вищої освіти [Електронний ресурс] / І. Лікарчук // Дзеркало тижня. – 2 березня 2012. – № 8. – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/rejting_bila_vorona,_abo_yak_kerivnitstvo_monms_stimulyue_pidvischennya_yakosti_vischoyi_osviti.html.

71. Ломоносов А. В. Оцінка рівня оплати праці науково-педагогічних працівників вищих начальних закладів України / А. В. Ломоносов // Економічні інновації: Зб. наук. пр. – Одеса : ІПРЕЕД НАН України, 2011. – Вип. 44. – С. 146–155. – Бібліогр.: 18 назв. – укр.

72. Лондар С. Л. Вища освіта як фактор сприяння інноваційному розвитку національної економіки / С. Л. Лондар, Т. В. Блискавка // Вісник Київського національного університету ім. Т.Шевченка. Серія: Філософія. Політологія. – 2010. – № 95. – С. 93–97.

73. Мажник Н. А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства / Н. А. Мажник, Д. А. Костін // Бізнес Інформ. – 2011. – №1. – С. 103–107.

74. Малік Л. М. Власність в механізмі управління аграрними підприємствами : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / Л. М. Малік; Ін-т аграр. економіки УААН. – К., 2010. – 20 с. – укр.
75. Маліцький Б. А. Прикладне наукознавство / Б. А. Маліцький. – К. : Фенікс, 2007. – 464 с.
76. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебное пособие // Под ред. А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.
77. Мескон Майкл Х. Основы менеджмента : [Учебник]: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – 3-е изд. – М.; СПб.; Киев : Вильямс, 2012. – 672 с. : ил.
78. Методика визначення рейтингів університетів України «Топ-200 Україна» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=33>.
79. МОЗ запроваджує систему безперервного професійного розвитку лікарів та провізорів [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.moz.gov.ua/ua/portal/pre_20070215_1.html.
80. Мокін Б. І. Методологічні основи матеріального стимулювання ефективної діяльності персоналу ВНЗ із підготовки науково-педагогічних кадрів та створення якісної наукової продукції / Б. І. Мокін, Ю. В. Маримончик // Вісник ВПІ. – 2004. – № 2. – С. 26–31.
81. Московкин В. «Неконвертируемая» наука [Электронный ресурс] / В. Московкин // Зеркало недели. – 2013. – № 1 (11 января). – Режим доступа : <http://gazeta.zn.ua/science/nekonvertiruemaya-nauka.html>.
82. Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2014 рік: Статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 255 с.
83. Наукова та інноваційна діяльність в Україні за 2013 рік: Статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 314 с.

84. Національні рахунки освіти України у 2013 році: Статистичний бюлетень. – К.: Державна служба статистики України, 2015. – 81 с.
85. Нижник Н. Сутність понять «управління» і «керівництво» та їх застосування у державному управлінні / Н. Нижник, Г. Леліков, С. Мосов // Вісник державної служби України. – 2000. – № 2. – С. 58–64.
86. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – № 3 (80). Том 2. – С. 83–90.
87. Онищенко О. Коли до наших університетів повернеться наука? / О. Онищенко // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 1 (13-20 січня). – С. 12.
88. Орлова І. Чи залежить «успішність» системи вищої освіти від рівня державного фінансування? [Електронний ресурс] / І. Орлова // Українська правда. – 3 жовтня 2013 р. – Режим доступу : <http://life.pravda.com.ua/columns/2013/10/3/140128>.
89. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2010/11 навчального року: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 207 с.
90. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2012. – 219 с.
91. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2013. – 188 с.
92. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/14 навчального року: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 165 с.
93. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/15 навчального року: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 169 с.

94. Панченко І. А. Фінансування наукової діяльності як необхідна умова інноваційного розвитку держави / І. А. Панченко // Сталий розвиток економіки : Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – № 7 (10). – С. 45–50.

95. Панченко Л. Ф. Масовий відкритий онлайн-курс як альтернативна форма підвищення кваліфікації викладача вищої школи / Л. Ф. Панченко // Освіта та педагогічна наука. – 2013. – № 1. – С. 19–28.

96. Паршина В. С. Управление развитием персонала корпораций : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / В. С. Паршина. – Ижевск : Удмуртский гос. ун-т, 2007. – 38 с.

97. Перерва П. Г. Науково-інноваційний потенціал України та сучасні проблеми його використання [Електронний ресурс] / П. Г. Перерва, О. В. Жегус // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Тематичний випуск «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – 2011. – Випуск 26. – С. 174–180. – Режим доступу: [http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний прогрес та ефективність виробництва/2011/26/Pererva.pdf](http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/vestnik/Технічний_прогрес_та_ефективність_виробництва/2011/26/Pererva.pdf).

98. Петренко В. Р. Автоматизована система оцінки науково-педагогічної діяльності викладачів / В. Р. Петренко, І. С. Шалімов // Нові технології: науковий вісник. – 2009. – № 1 (23). – С. 80–91.

99. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу / І. Л. Петрова // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011. – № 5 (50). – С. 128–132.

100. Печенюк А. В. Вплив потенціалу науково-педагогічних працівників регіонів України на їх соціально-економічний розвиток / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів, молодих учених. – Житомир : ЖДТУ, 2012. – С. 124–127.

101. Печенюк А. В. Інноваційні форми професійного розвитку науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Перспективи розвитку економіки

України: теорія, методологія, практика : матеріали XX Міжнар. наук.-практ. конф. (25-26 травня 2015 р.) / відп. ред. Л. Г. Ліпич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 162–164.

102. Печенюк А. В. Мотивація ефективного професійного розвитку науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – Київ, 2014. – № 1. – С. 338–344.

103. Печенюк А. В. Науково-педагогічний потенціал вищої освіти України: тенденції формування та ефективності використання / А. В. Печенюк // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2013. – № 4. – С. 22–27.

104. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Сучасні проблеми економіки та менеджменту. Тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конференції. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 317–318.

105. Печенюк А. В. Оцінка ефективності діяльності аспірантури і докторантури в Україні / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Збірник тез II Міжнародної науково-практичної конференції 18-19 квітня 2013 року. – Рівне : НУВГП, 2013. – С. 193–195.

106. Печенюк А. В. Оцінка мотиваційної спрямованості науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Бізнес Інформ. – 2014. – № 8. – С. 317–322.

107. Печенюк А. В. Оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Молодь, освіта, наука, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції: Зб. матеріалів XIV Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 12-13 травня 2011 р.; у 3-х т. / Редкол.: І. І. Тимошенко (відп. ред.) та ін. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2011. – Т. 1. – С. 149–151.

108. Печенюк А. В. Проектування кар'єри науково-педагогічних працівників як основа забезпечення безперервного професійного розвитку / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Збірник тез III Міжнародної науково-практичної конференції 8-9 квітня 2014 року – Рівне : НУВГП, 2014. – С. 144–146.

109. Печенюк А. В. Специфіка реалізації управління розвитком науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Збірник тез IV Всеукраїнської міжвузівської науково-практичної конференції 7-8 квітня 2011 року. – Рівне : НУВГП, 2011. – С. 281–282.

110. Печенюк А. В. Управління розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Печенюк // Проблеми розвитку соціально-економічних систем: підприємництво, глобалізація, економічне зростання. Матеріали першої регіональної міжвузівської науково-практичної конференції. – Київ-Дубно, 2010. – Вип. 1. – С. 162–163.

111. Печенюк А. В. Управління розвитком науково-педагогічних працівників: теоретичні підходи до трактування суті / А. В. Печенюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. – Київ, 2011. – С. 80–84.

112. Печенюк А. В. Фінансове забезпечення стимулювання науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: Збірник наукових праць. Випуск 4 (68). Серія «Економіка». – Рівне, 2014. – С. 273–278.

113. Підготовка наукових кадрів у 2013 році: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 32 с.

114. Підготовка наукових кадрів у 2014 році: Статистичний бюлетень. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 36 с.

115. Пирог О. В. Сталий соціально-економічний розвиток України в умовах формування інвестиційної політики держави / О. В. Пирог, Л. І. Катан // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. – 2008. – Вип. 4. – Т. 2. – С. 95–101.

116. Пігуль Н. Г. Роль вищої освіти у реалізації інноваційної моделі розвитку економіки України / Н. Г. Пігуль, О. В. Люта // Інноваційна економіка. – 2011. – № 1(20). – С. 13–18.

117. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13-14, № 15-16, № 17. – С. 112.

118. Поліщук О. О. Наука в дослідницькому університеті: чому аспіранти залишають роботу над дисертаціями? [Електронний ресурс] / О. О. Поліщук – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vonu_sip/2012_1/pdf/060068.pdf.

119. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 37-38. – С. 2004.

120. Про внесення змін до контракту : Лист Міністерства освіти і науки України від 18 квітня 2014 року № 1/9-208 [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://osvita.ua/legislation/Vishya_osvita/40813.

121. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – С. 243.

122. Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівнів акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.07.2002 № 1134 // Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання. За заг. ред. А.П. Зайця, В.С. Журавського. – К. : Форум, 2003. – С. 903–910.

123. Про затвердження Переліку пріоритетних напрямів освіти і науки щодо навчання студентів та аспірантів, стажування наукових і науково-

педагогічних працівників у провідних вищих навчальних закладах та наукових установах за кордоном у 2013 році : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 1 березня 2013 року № 306 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0454-13>.

124. Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24 грудня 2002 року № 744 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0600-03>.

125. Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів : Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24 січня 2013 року № 48 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0488-13>.

126. Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів : Постанова Кабінету Міністрів України від 1 березня 1999 р. № 309 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF>.

127. Про затвердження Порядку присвоєння вченого звання професора і доцента: Постанова кабінету Міністрів України від 27 грудня 2008 р. № 1149 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1149-2008-%D0%BF>.

128. Про затвердження Порядку присудження наукових ступенів і присвоєння вченого звання старшого наукового співробітника : Постанова Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/567-2013-%D0%BF>.

129. Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 13 грудня 1991 року № 1977-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 12. – С. 165.

130. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.

131. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки : Закон України від 11 липня 2001 року № 2623-III // Відомості Верховної Ради. – 2001. – № 48. – С. 253.

132. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – С. 243.

133. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан та законодавче забезпечення розвитку науки та науково-технічної сфери держави» : Постанова Верховної Ради України 11 лютого 2015 року № 182-VIII // Відомості Верховної Ради. – 2015. – № 16. – С. 117.

134. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : Закон України від 20 листопада 2012 року № 5499-VI // Відомості Верховної Ради. – 2014. – № 1. – С. 6.

135. Програма академічних обмінів імені Фулбрайта в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.fulbright.org.ua/uk/pages/35/faculty.html>.

136. Рациональне фінансування науки як передумова розбудови знаннєвого суспільства в Україні / Б. А. Маліцький [та ін.]; НАН України, Центр дослідж. наук.-техн. потенціалу та історії науки ім. Г. М. Доброва. – К. : [б.в.], 2004. – 31 с.

137. Рейтинг ВНЗ «Компас» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://bestuniversities.com.ua/ua/node/1063>.

138. Рейтинг прозорості національних ВНЗ [Електронний ресурс] – К., Центр дослідження суспільства, 2014. – 34 с. – Режим доступу :

<http://www.cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/035/original/zvit.pdf?1394040016>.

139. Рибніков А. М. Формування та використання трудового потенціалу у вищих навчальних закладах : автореферат дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / А. М. Рибніков; Донецький національний ун-т. – Донецьк, 2009. – 21 с.

140. Рудченко С. М. Стимулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників / С. М. Рудченко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 171–176.

141. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.

142. Сазонець О. М. Розвиток науково-технічної та інноваційної діяльності в Україні під впливом державної політики / О. М. Сазонець, А. В. Посипайло // Культура народів Причорномор'я. – 2009. – № 171. – С. 167–170. – Бібліогр.: 11 назв. – укр.

143. Сазик В. І. Світовий досвід становлення і розвитку дослідницьких університетів [Електронний ресурс] / В. І. Сазик – Режим доступу: http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/Satsyk_UA.pdf.

144. Світящук І. Про деякі проблеми фінансування української освіти в міжнародному контексті [Електронний ресурс] / І. Світящук – Режим доступу : <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/pro-deiaki-problemy-finansuvannia-ukrainskoi-osvity-v-mizhnarodnomu-konteksti>.

145. Серьогін С. М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров // Публічне управління: теорія та практика: Зб. наук. пр. – Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2010. – № 2. – С. 22–27.

146. Симоненко Н. Н. Организация участия персонала в доходах предприятия [Електронний ресурс] / Н. Н. Симоненко, В. Н. Симоненко, Е. Ю. Старкова // Власть и управление на Востоке России. – 2012. – № 3. – С. 33–37. – Режим доступу : <http://www.dvags.ru/download/rio/j2012-3/5.doc>.

147. Скібіцька О. В. Стимулювання розвитку творчого потенціалу працівників вищої школи : автореф. дис... канд. екон. наук.: 08.09.01 / О. В. Скібіцька; НАН України, Рада по вивченню продукт. сил України. – К., 2004. – 19 с.

148. Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача: Звіт за результатами соціологічного опитування [Електронний ресурс]. – К. : Центр дослідження суспільства, 2013. – 29 с. – Режим доступу : http://www.cedos.org.ua/system/attachments/files/000/000/002/original/csr_-_teachers_-_report_-_final.pdf?1386338539.

149. Стадний Є. Автономія університетів чи ректорський феодалізм? [Електронний ресурс] / Є. Стадний // Дзеркало тижня. Україна. – 28 березня 2014. – № 11 – Режим доступу : <http://gazeta.dt.ua/EDUCATION/avtonomiya-universitetiv-chi-rektorskiy-feodalizm-.html>.

150. Стадний Є. А. Викладацький заробіток на берегах Дніпра та Вісли [Електронний ресурс] / Є. А. Стадний – Режим доступу: http://educationconferenceua2012.org.ua/doc/papers/Stadny_UA_Paper.pdf.

151. Стадний Є. Доходи керівників національних ВНЗ за 2012 рік [Електронний ресурс] / Є. Стадний – Режим доступу : <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/dokhody-kerivnykiv-natsionalnykh-vnz-za-2012-rik>.

152. Старцев В. А. Управление профессиональным развитием персонала как фактор эффективного функционирования промышленной организации : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / В. А. Старцев; Моск. гос. обл. ун-т. – Москва, 2009. – 29 с.

153. Статистичний щорічник України за 2014 рік. – К. : Державна служба статистики України, 2015. – 586 с.

154. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт. – упоряд.: Г. О. Андрощук, І. Б. Жиляєв, Б. Г. Чижевський, М. М. Шевченко. – К. : Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.

155. Суков Г. С., Управління розвитком персоналу на машинобудівному заводі. Теорія і практика : Монографія / Г. С. Суков, І. Я. Тупік / За наук. ред. В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с. – Рос. мовою.

156. Тарасенко І. О. Проблеми фінансування вищої освіти в Україні в контексті забезпечення конкурентоспроможності / І. О. Тарасенко, Т. М. Нефедова // Вісник КНУТД. – 2013. – № 4. – С. 177–185.

157. Теорія та практика управління професійним розвитком науково-педагогічних та педагогічних працівників в умовах трансформаційних змін в освіті: кол. моногр. / Є. Р. Чернишова, Л. М. Колосова, Н. В. Любченко, М. Е. Морозова; за наук. ред. Є. Р. Чернишової. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 296 с.

158. Тихомирова Н. В. Управление персоналом в высшем учебном заведении (опыт внедрения в университете) [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова, Н. Н. Шеленкова // Экономические науки. – 2009. – № 10. – С. 436–441. – Режим доступа : http://ecsn.ru/files/pdf/200910/200910_436.pdf.

159. Тоцька О. Шляхи підвищення ефективності процесу управління діяльністю аспірантури / О. Тоцька // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – Випуск 44. – Львів, 2010. – С. 262–268.

160. Управление персоналом организации Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М. 2007. – 638 с. – (Высшее образование).

161. Файоль А. Общее и промышленное управление [Электронный ресурс] / А. Файоль; Пер. на рус. Б. В. Банина-Кореня. – 1923 г. – Режим доступа : http://nfotchet.narod2.ru/olderfiles/1/Faiol_A-Obshchee_i_promyshlennoe_up-52089.doc.

162. Федулова Л. І. Концептуальні засади економіки знань / Л. І. Федулова // Економічна теорія. – 2009. – №1. – С. 37.

163. Фінанси національних університетів : дані аналітичного центру CEDOS [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/finansy-natsionalnykh-universytetiv>.

164. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
165. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков. – М. : Вершина, 2007. – 208 с. : ил., табл.
166. Черниш О. В. Освіта як фактор розвитку трудового потенціалу / О. В. Черниш // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 3. – С. 24–26.
167. Четверик В. М. Розвиток персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / В. М. Четверик; Націон. наук. центр «Інститут аграрної економіки». – К., 2013. – 20 с. – укр.
168. Шаульська Л. В. Стратегічне управління розвитком і ефективним використанням трудового потенціалу підприємства / Л. В. Шаульська // Економіка промисловості. – 2004. – № 5. – С. 182–189.
169. Швець І. Б. Створення системи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств / І. Б. Швець, А. О. Полиця // Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. – 2013. – Т. 18. – Вип. 3/3. – С. 39–43.
170. Шевченко Л. Ендавмент-фонди в інвестиційній стратегії зарубіжних університетів / Л. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 8–16.
171. Шершньова З. Є. Стратегічне управління: Підручник. / З. Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
172. Шимановська-Діанич Л. М. Понятійний апарат системи управління розвитком персоналу організації / Л. М. Шимановська-Діанич // Економіка и управление. – 2008. – № 6. – С. 88–94.
173. Шульга Г. О. Стратегічне управління розвитком підприємства : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.02 / Г. О. Шульга; Харк. держ. екон. ун-т. – Х., 2001. – 19 с. – укр.

174. Яковенко Л. І. Інноваційний характер економіки знань / Л. І. Яковенко // Вісник Полтавської державної аграрної академії. Серія: Економіка. – 2010. – № 2. – С. 141–145.

175. Яровенко Т. С. Інвестиції в освіті : особливості, проблеми та тенденції [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко // Економіка сьогодні: актуальні питання та перспективи. – 2013. – № 2. – Режим доступу : <http://economics-issues.com.ua/zmist-zhurnalu/ekonomika-sogodennya-aktualni-pitannya-ta-perspektivi-2013-2/investici%D1%97-v-osvitiosoblivosti-problemi-ta-tendenci%D1%97>.

176. Яцків М. І. Соціально-економічний розвиток регіону та рівень життя населення / М. І. Яцків, Т. М. Степура // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.8. – С. 139–145.

177. Aghion P., Howitt P. Endogenous Growth Theory. – Cambridge, MA: MIT Press, 1998. – 597 P.

178. Armstrong Michael, Murlis Helen. Reward management : a handbook of remuneration strategy and practice [Electronic resource]. – London ; Philadelphia : Kogan Page, 2007. – 722 p. – Mode of access : <http://www.tandehill.com/pdfs/gainsharing-sharing-in-corporate-success.pdf>.

179. Batterbury, S. Tenure or permanent contracts in North American higher education? A critical assessment [Electronic resource] / Simon Batterbury // Policy Futures in Education. – 2008. – Volume 6. Number 3. – P. 286–297. – Mode of access : <http://pfe.sagepub.com/content/6/3/286.full.pdf+html>.

180. Education at a Glance 2014: OECD Indicators [Electronic resource]. – OECD Publishing, Paris, 2015. – 570 p. – Mode of access : http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance_19991487.

181. Guide for Assessment & Quality Enhancement for Universities in the Islamic World [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.icpsr.org.ma/Files/English-KPI/KPI%27s%20Doc2-English.pdf>.

182. INOMICS Job Market Report 2014 Worldwide Overview [Electronic resource] – Mode of access : <https://inomics.com/sites/default/files/reports/INOMICS%20Job%20Market%20Report%202014%20Worldwide%20Overview.pdf>.

183. International Human Resource Management Textbook. EXCERPTS. [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.indiana.edu/~jobtalk/Book-Excerpts/chap10.doc>.

184. Irena Macerinskiene, Birute Vaiksnoraite. The role of higher education to economic development // Vadyba / Management. – 2006. – № 2. – P. 82–90.

185. Jaschik Scott. Faculty Pay, Around the World [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.insidehighered.com/news/2012/03/22/new-study-analyzes-how-faculty-pay-compares-worldwide#ixzz1qnCuAm5p>.

186. Kennedy Craig. Higher Education Key Performance Indicators [Electronic resource] – Mode of access : <http://wiki.scn.sap.com/wiki/display/HER/Higher+Education+Key+Performance+Indicators>.

187. List of colleges and universities in the United States by endowment [Electronic resource] – Mode of access : http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_colleges_and_universities_in_the_United_States_by_endowment.

188. Luneva E. Key Performance Indicators (KPI) System in Education [Electronic resource] // Asian Social Science. – 2015. – Vol. 11, No. 8. – P. 194–200. – Mode of access : <http://ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/view/46555/25097>.

189. Main Science and Technology Indicators, Vol. 2015/1 [Electronic resource]. – OECD Publishing, Paris, 2015. – 133 p. – Mode of access : http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/main-science-and-technology-indicators_2304277x.

190. Martin Michaela, Sauvageot Claude. Constructing an indicator system or scorecard for higher education. A practical guide [Electronic resource]. –

UNESCO International Institute for Educational Planning. – Paris, 2011. – 83 p. – Mode of access : <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/constructing-indicator-system-scorecard-higher-education-2011-en.pdf>.

191. Northern Arizona University's Strategic Plan Key Performance Indicators [Электронный ресурс] / Режим доступа : http://nau.edu/Strategic-Planning/_Forms/Strategic-Plan-Key-Performance-Indicators-2014---Final.

192. OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2015: Innovation for growth and society [Electronic resource]. – OECD, 2015. – 260 p. – Mode of access : http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard_20725345.

193. Pappas Chr. Top 10 e-Learning Statistics for 2014 You Need To Know [Electronic resource] / Christopher Pappas – Mode of access : <http://elearningindustry.com/top-10-e-learning-statistics-for-2014-you-need-to-know>.

194. QS World University Rankings 2014 [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2014#sorting=rank+region=+country=+faculty=+stars=false+search>.

195. QS World University Rankings: Methodology [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.topuniversities.com/university-rankings-articles/world-university-rankings/qs-world-university-rankings-methodology>.

196. Rowe Ken, Lievesley Denise. Rowe K. Constructing and Using Educational Performance Indicators [Electronic resource] – Mode of access : http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=learning_processes.

197. Suryadi, Kadarsah. Key Performance Indicators Measurement Model Based on Analytic Hierarchy Process and Trend-Comparative Dimension in Higher Education Institution [Electronic resource] // ISAHP 2007, Viña Del Mar, Chile, August 3, 2007 – Mode of access : <http://www.isahp.org/2007Proceedings/Papers/Working%20Sessions/Development>

%20Planning/Key%20Performance%20Indicators%20in%20Higher%20Education
%20Institution.pdf.

198. The Academic Ranking of World Universities (ARWU) [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.shanghairanking.com/ARWU-Methodology-2013.html#3>.

199. The Global Competitiveness Report 2013–2014 [Electronic resource] – Mode of access : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf.

200. The University of Western Australia's Annual Report for 2014 [Electronic resource] – Mode of access : http://www.annualreport.uwa.edu.au/__data/assets/pdf_file/0009/2701539/UWA-Annual-Report-2014-for-web.pdf.

201. The World University Rankings 2013-2014 methodology [Electronic resource] – Mode of access : <http://www.timeshighereducation.co.uk/world-university-rankings/2013-14/world-ranking/methodology>.

202. UK Performance Indicators in Higher Education [Electronic resource] – Mode of access : <https://www.hesa.ac.uk/pis>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1 – Вихідні дані для порівняльного аналізу ефективності використання науково-педагогічного потенціалу в країнах світу в 2013 році [складено автором за даними Інституту статистики ЮНЕСКО, Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСД) та Державної служби статистики України]

Країна	Чисельність викладачів, осіб	Економічно активне населення, тис. осіб	Зайняте населення, тис. осіб	Чисельність студентів, осіб
Австралія	50613	12202,8	11515,9	1390478
Австрія	58014	4390,4	4175,2	422778
Бельгія	29895	4947	4530	488488
Болгарія	23456	3335,4	2903,6	283959
Фінляндія	16333	2695,0	2476,0	309009
Німеччина	369749	42708,0	40441,0	2780013
Угорщина	23674	4333,8	3893,3	359040
Чехія	16426	5306,0	4937,1	427441
Казахстан	53330	9198,0	8715,9	781450
Литва	13633	1543,8	1361,6	159695
Франція	109827	29356,8	26543,8	2338135
Нідерланди *	59431	8893,0	8424,0	793678
Нова Зеландія	14957	2420,0	2271,0	256608
Польща	102827	17361,0	15568,0	1902718
Португалія	35482	5389,3	4513,5	371000
Норвегія	24419	2704,0	2609,0	255416
Росія *	553843	75676,0	71545,0	7983111
Іспанія *	155538	23443,7	17634,2	1965829
Швеція *	32409	5060,0	4657,0	453328
Швейцарія *	46193	4969,0	4776,0	269573
Туреччина	130653	28271,0	25524,0	4975690
Україна	135247	21980,6	20404,1	1723685
Великобританія	145294	32183,0	29721,0	2386199
США *	1523615	156379,9	143874,3	20994112

* дані за 2012 р.

Таблиця Б.1 – Вихідні дані для оцінки впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний та інноваційний розвиток регіонів України у 2013 році [складено автором за даними Державної служби статистики України]

Регіони	Кількість НПП, осіб	ВРП, млн. грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Витрати на НДР, тис. грн.	Користувачі моб. телефонами та Інтернет, тис. осіб	Витрати населення, млн. грн.	Кількість зайнятих з повною вищою освітою, тис. осіб	Середньомісячна реальна заробітна плата, грн.	Науково-дослідні роботи, одиниць
АРК	3414	46393	1958504	146613,8	3259,8	53692	126,1	2864,3	933
Вінницька	2391	36191	1611177	32573,2	1896,4	41067	96,9	2659,0	370
Волинська	1389	20622	1038575	20409,9	1448,5	27002	66,6	2587,8	109
Дніпропетровська	8430	152905	3289122	936916,1	4113,3	109127	302,3	3322,7	256
Донецька	8066	164926	4330997	509765	6295	139958	334	3706,8	3672
Житомирська	1514	25676	1263281	23175,8	1552,9	31826	70	2576,5	146
Закарпатська	1797	21400	1254017	36984,4	1702,1	27141	63,1	2560,7	147
Запорізька	4249	54352	1775044	513145,2	2324	56055	142,2	3132,6	999
Івано-Франківська	3026	33196	1379370	38720,4	1772,7	36009	87,8	2679,0	432
Київська	1396	68931	1719699	191702,9	2321,7	56520	114,1	3354,4	666
Кіровоградська	952	25313	981150	31915,1	1058,7	24702	57,1	2605,4	409
Луганська	4722	55108	2234876	152518,4	3189,3	61201	148,6	3294,2	1706
Львівська	10550	63329	2520066	308120,5	3549,9	68075	205,5	2783,4	1693
Миколаївська	1883	32030	1167657	616580,2	1788,8	32612	78,5	3072,5	760
Одеська	9635	69760	2385433	232622,5	4811,6	86222	184	2920,7	2240
Полтавська	3025	58464	1450367	70143,1	1924,7	39017	117,3	3000,0	661
Рівненська	1982	22004	1157791	14435,3	1315,1	28093	74,8	2864,0	167
Сумська	2357	26765	1130765	139535,2	1439,5	27555	81,7	2715,6	1352
Тернопільська	2724	18085	1070076	12551,3	1112,6	23867	67,1	2378,0	182
Харківська	16849	85315	2721606	1974537	4278,3	97863	259,9	2986,9	8499
Херсонська	1669	20767	1071135	46069,6	1593,7	27304	59,4	2451,7	286
Хмельницька	2434	26426	1303829	12979,7	1297,5	31131	78,3	2641,0	86
Черкаська	2309	33087	1256328	59375,9	1747,3	33864	75,7	2674,0	308
Чернівецька	2163	13757	905443	37762,6	1286	20567	50,2	2486,5	291
Чернігівська	1366	24237	1058284	67832,2	1742,3	26541	67,6	2519,1	859
м. Київ	33452	312552	2827395	4773808	8946,2	211436	644,2	4933,0	18145
м. Севастополь	1503	11066	383907	160271,2	648,3	14020	31,8	3107,8	193

Додаток В

Побудова багатofакторної моделі для оцінки впливу показників соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України на кількість науково-педагогічних працівників

Додаток В.1

Параметри початкової восьмифакторної моделі

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,9946
R-квадрат	0,9893
Нормированный R-квадрат	0,9845
Стандартная ошибка	844,7647
Наблюдения	27

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	8	1182499812	147812476,5	207,1283578	4,08337E-16
Остаток	18	12845293,64	713627,4244		
Итого	26	1195345105			

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	2601,4605	2339,0654	1,1122	0,2807	-2312,7336	7515,6546	-2312,7336	7515,6546
Переменная X 1	-0,1376	0,0268	-5,1442	0,0001	-0,1938	-0,0814	-0,1938	-0,0814
Переменная X 2	-1,2264	0,8734	-1,4042	0,1773	-3,0612	0,6085	-3,0612	0,6085
Переменная X 3	0,0989	0,0657	1,5063	0,1493	-0,0390	0,2369	-0,0390	0,2369
Переменная X 4	-0,0030	0,0010	-3,1038	0,0061	-0,0051	-0,0010	-0,0051	-0,0010
Переменная X 5	97,2520	15,8429	6,1385	0,0000	63,9674	130,5366	63,9674	130,5366
Переменная X 6	0,1482	0,2388	0,6207	0,5426	-0,3534	0,6498	-0,3534	0,6498
Переменная X 7	0,0007	0,0011	0,6261	0,5391	-0,0016	0,0030	-0,0016	0,0030
Переменная X 8	-0,0963	0,7033	-0,1370	0,8926	-1,5740	1,3813	-1,5740	1,3813

ткрит 2,100922037

Fкрит 2,510157895

Застосування методу виключення змінних для усунення мультиколінеарності

1. Виключення ВРП

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>		<i>Дисперсионный анализ</i>						
Множественный R	0,98664		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>	
R-квадрат	0,97346		Регрессия	7	1163615396	166230770,8	99,5402939	1,27578E-13
Нормированный R-квадрат	0,96368		Остаток	19	31729709,86	1669984,73		
Стандартная ошибка	1292,27889		Итого	26	1195345105			
Наблюдения	27		ткрит		2,0930	Фкрит	2,5435	
	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	6933,1051	3338,2857	2,0768	0,0516	-54,0071	13920,2173	-54,0071	13920,2173
Переменная X 1	-2,8775	1,2425	-2,3158	0,0319	-5,4781	-0,2768	-5,4781	-0,2768
Переменная X 2	-0,1012	0,0809	-1,2512	0,2260	-0,2706	0,0681	-0,2706	0,0681
Переменная X 3	0,0001	0,0012	0,1268	0,9004	-0,0023	0,0026	-0,0023	0,0026
Переменная X 4	44,0406	18,3569	2,3991	0,0269	5,6192	82,4620	5,6192	82,4620
Переменная X 5	0,5904	0,3407	1,7328	0,0993	-0,1227	1,3036	-0,1227	1,3036
Переменная X 6	0,0021	0,0016	1,2619	0,2223	-0,0014	0,0055	-0,0014	0,0055
Переменная X 7	1,4789	0,9686	1,5269	0,1433	-0,5484	3,5062	-0,5484	3,5062

<i>Корреляция</i>	<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>	<i>X4</i>	<i>X5</i>	<i>X6</i>	<i>X7</i>
Y	1							
X1	0,7871	1						
X2	0,9030	0,8785	1					
X3	0,6149	0,6233	0,8460	1				
X4	0,9399	0,8835	0,9867	0,7816	1			
X5	0,9565	0,7964	0,8439	0,4897	0,8841	1		
X6	0,9475	0,8240	0,8423	0,4694	0,8953	0,9672	1	
X7	0,8910	0,8381	0,9830	0,8492	0,9604	0,8296	0,8000	1

2. Виключення витрат населення

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,98553
R-квадрат	0,97127
Нормированный R-квадрат	0,96265
Стандартная ошибка	1310,42223
Наблюдения	27

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	6	1161000977	193500162,8	112,683111	2,40E-14
Остаток	20	34344128,62	1717206,431		
Итого	26	1195345105			
	ткрит	2,0860	Фкрит	2,5990	

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	9138,3132	2874,9236	3,1786	0,0047	3141,3276	15135,2989	3141,3276	15135,2989
Переменная X 1	-3,5996	1,1158	-3,2260	0,0042	-5,9272	-1,2720	-5,9272	-1,2720
Переменная X 2	-0,0007	0,0009	-0,7416	0,4670	-0,0027	0,0013	-0,0027	0,0013
Переменная X 3	29,8432	14,6325	2,0395	0,0548	-0,6797	60,3661	-0,6797	60,3661
Переменная X 4	0,6346	0,3437	1,8464	0,0797	-0,0823	1,3514	-0,0823	1,3514
Переменная X 5	0,0016	0,0016	0,9861	0,3359	-0,0018	0,0050	-0,0018	0,0050
Переменная X 6	0,6944	0,7486	0,9275	0,3647	-0,8672	2,2560	-0,8672	2,2560

<i>Кореляция</i>	<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>	<i>X4</i>	<i>X5</i>	<i>X6</i>
Y	1						
X1	0,7871	1					
X2	0,6149	0,6233	1				
X3	0,9399	0,8835	0,7816	1			
X4	0,9565	0,7964	0,4897	0,8841	1		
X5	0,9475	0,8240	0,4694	0,8953	0,9672	1	
X6	0,8910	0,8381	0,8492	0,9604	0,8296	0,8000	1

3. Виключення користувачів мобільними телефонами та мережею Інтернет

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,98490
R-квадрат	0,97003
Нормированный R-квадрат	0,96290
Стандартная ошибка	1306,05761
Наблюдения	27

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	5	1159523589	231904717,9	135,952	2,93721E-15
Остаток	21	35821516,09	1705786,481		
Итого	26	1195345105			
	ткрит	2,0796	Фкрит	2,6848	

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	8839,6515	2847,3200	3,1046	0,0054	2918,3254	14760,9776	2918,3254	14760,9776
Переменная X 1	-3,4367	1,0982	-3,1293	0,0051	-5,7206	-1,1528	-5,7206	-1,1528
Переменная X 2	-0,0003	0,0009	-0,3978	0,6948	-0,0021	0,0014	-0,0021	0,0014
Переменная X 3	36,7594	12,5483	2,9294	0,0080	10,6638	62,8549	10,6638	62,8549
Переменная X 4	0,8206	0,2781	2,9502	0,0076	0,2422	1,3990	0,2422	1,3990
Переменная X 5	0,0009	0,0014	0,6404	0,5289	-0,0021	0,0039	-0,0021	0,0039

<i>Кореляция</i>	<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>	<i>X4</i>	<i>X5</i>
Y	1					
X1	0,7871	1				
X2	0,6149	0,6233	1			
X3	0,9399	0,8835	0,7816	1		
X4	0,9565	0,7964	0,4897	0,8841	1	
X5	0,9475	0,8240	0,4694	0,8953	0,9672	1

4. Виключення витрат на науково-дослідні роботи (кінцева модель)

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,98461
R-квадрат	0,96945
Нормированный R-квадрат	0,96389
Стандартная ошибка	1288,42811
Наблюдения	27

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	1158824072	289706017,9	174,516758	2,52576E-16
Остаток	22	36521033,66	1660046,985		
Итого	26	1195345105			
	ткрит	2,0739	Фкрит	2,8167	

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	8851,4631	2808,8272	3,1513	0,0046	3026,3120	14676,6142	3026,3120	14676,6142
Переменная X 1	-3,4127	1,0828	-3,1518	0,0046	-5,6583	-1,1672	-5,6583	-1,1672
Переменная X 2	-0,0007	0,0007	-1,0241	0,3169	-0,0021	0,0007	-0,0021	0,0007
Переменная X 3	41,6574	9,8134	4,2449	0,0003	21,3056	62,0092	21,3056	62,0092
Переменная X 4	0,9400	0,2037	4,6155	0,0001	0,5176	1,3623	0,5176	1,3623

<i>Кореляція</i>	<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>	<i>X4</i>
Y	1				
X1	0,7871	1			
X2	0,6149	0,6233	1		
X3	0,9399	0,8835	0,7816	1	
X4	0,9565	0,7964	0,4897	0,8841	1

Продовження додатку В.2

5. Виключення чисельності зайнятих з повною вищою освітою

ВЫВОД ИТОГОВ

<i>Регрессионная статистика</i>	
Множественный R	0,971814094
R-квадрат	0,944422632
Нормированный R-квадрат	0,937173411
Стандартная ошибка	1699,541297
Наблюдения	27

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	3	1128910971	376303657	130,2792	1,41742E-14
Остаток	23	66434134,27	2888440,621		
Итого	26	1195345105			
	ткрит	2,0687	Фкрит	3,0280	

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	1973,2114	3026,4196	0,6520	0,5209	-4287,4145	8233,8372	-4287,4145	8233,8372
Переменная X 1	-0,8740	1,1907	-0,7341	0,4703	-3,3371	1,5890	-3,3371	1,5890
Переменная X 2	0,0017	0,0005	3,3887	0,0025	0,0006	0,0027	0,0006	0,0027
Переменная X 3	1,6593	0,1490	11,1352	0,0000	1,3510	1,9675	1,3510	1,9675

<i>Кореляция</i>	<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>
Y	1			
X1	0,7871	1		
X2	0,6149	0,6233	1	
X3	0,9565	0,7964	0,4897	1

АНКЕТА***Мотиваційна спрямованість науково-педагогічних працівників до професійного розвитку***

Будь ласка, дайте відповіді на поставлені запитання.

1. Чи маєте Ви науковий ступінь?

- так: кандидат наук, доктор наук (потрібне підкреслити)
 ні

2. Якщо відповідь на питання № 1 була «так», то що було вирішальним фактором для здобуття наукового ступеня (проранжуйте запропоновані варіанти в наступній послідовності: 5 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо)?

- можливість отримувати більшу заробітну плату
 виконання планових наукових досліджень із звітністю у формі дисертації
 попит на науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації в регіоні
 творчий характер роботи, можливість висловлення власних поглядів та здійснення наукових досліджень
 інше _____
-

3. Якщо відповідь на запитання № 1 була «ні», то що для Вас є перешкодою для здобуття наукового ступеня (проранжуйте запропоновані варіанти в наступній послідовності: 5 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо)?

- неможливість оплачувати навчання в аспірантурі/докторантурі
 неможливість оплачувати супутні послуги, пов'язані з навчанням в аспірантурі/докторантурі (проїзд до місця навчання, проживання, харчування, друк статей, монографій, участь у конференціях тощо)
 відсутність стимулювання щодо отримання наукового ступеня з боку Вашого безпосереднього керівництва
 недостатня поінформованість щодо можливості навчання в аспірантурі/докторантурі
 інше _____
-

4. Чи обізнані Ви про можливі втрати у випадку несвоєчасного захисту дисертаційних робіт (тобто захист відбувається після випуску із аспірантури/докторантури)?

- так
 ні

5. Чи плануєте Ви здійснювати професійний розвиток в майбутньому?

- так
 ні

6. Якій формі професійного розвитку Ви віддаєте перевагу?

- навчання в аспірантурі/докторантурі та здобуття наукового ступеня
- курси підвищення кваліфікації
- стажування
- друга вища освіта

7. Що стимулюватиме Вас в подальшому до професійного розвитку (проранжуйте запропоновані варіанти в наступній послідовності: 10 – дуже важливо; 1 – взагалі не важливо):

- оплата витрат на навчання в аспірантурі/докторантурі, проходження курсів підвищення кваліфікації, стажування
- оплата друку статей у фахових виданнях
- оплата відряджень на конференції, симпозіуми, семінари
- наявність договорів з іншими вищими навчальними закладами або установами та організаціями про можливість стажування, підвищення кваліфікації
- затвердження в колективному договорі пільг, додаткових надбавок до заробітної плати для кандидатів наук/докторів наук
- премії за успішне здійснення професійного розвитку
- зменшення навчального навантаження
- відповідність дисциплін, що викладаються, з темою наукової роботи
- звільнення від громадських обов'язків кафедри, університету
- надання інформаційної допомоги у виборі оптимальних варіантів професійного розвитку

8. Що для Вас є (або може бути) першочерговим при здійсненні професійного розвитку?

- забезпечення власних інтересів (збільшення заробітної плати, кар'єрне просування, самовдосконалення)
- забезпечення інтересів вищого навчального закладу (збільшення контингенту студентів, зростання конкурентоспроможності, високий рейтинг)
- забезпечення інтересів держави в цілому

9. Чи маєте Ви розроблену кар'єрограму?

- так, відповідно до особистих потреб
- так, відповідно до потреб вищого навчального закладу
- ні

10. Чи обізнані Ви з такими варіантами фінансування професійного розвитку, як гранти, стипендіальні програми, міжнародні програми обміну?

- так, активно використовую в роботі
- так, але не планую використовувати
- ні

11. Ваша стать

- чол.
- жін.

12. Ваш вік _____

Дякуємо!

Додаток Е

Побудова багатofакторної моделі для прогнозування фінансових результатів діяльності ВНЗ

Додаток Е.1

ВЫВОД ИТОГОВ

Кореляція

<i>Регрессионная статистика</i>		<i>Y</i>	<i>X1</i>	<i>X2</i>	<i>X3</i>	<i>X4</i>
Множественный R	0,9999996	<i>Y</i>	1			
R-квадрат	0,9999991	<i>X1</i>	0,9610	1		
Нормированный R-квадрат	0,9999955	<i>X2</i>	0,9891	0,9423	1	
Стандартная ошибка	2,9507518	<i>X3</i>	0,9537	0,9398	0,9128	1
Наблюдения	6	<i>X4</i>	0,9747	0,9447	0,9347	0,9918
						1

Дисперсионный анализ

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимость F</i>
Регрессия	4	9750572,626	2437643,157	279965,6645	0,001417453
Остаток	1	8,706936119	8,706936119		
Итого	5	9750581,333			
	ткрит=	12,7062	Фкрит=	224,5832	

	<i>Коэффициенты</i>	<i>Стандартная ошибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значение</i>	<i>Нижние 95%</i>	<i>Верхние 95%</i>	<i>Нижние 95,0%</i>	<i>Верхние 95,0%</i>
Y-пересечение	-6893,3498	106,0878	-64,9778	0,0098	-8241,3236	-5545,3761	-8241,3236	-5545,3761
Переменная X 1	0,0036	0,0001	24,7044	0,0258	0,0018	0,0055	0,0018	0,0055
Переменная X 2	2,9534	0,0185	159,8487	0,0040	2,7187	3,1882	2,7187	3,1882
Переменная X 3	-0,2109	0,0050	-42,1251	0,0151	-0,2746	-0,1473	-0,2746	-0,1473
Переменная X 4	1,6097	0,0198	81,2522	0,0078	1,3579	1,8614	1,3579	1,8614

Прогнозування змінних моделі на основі методу екстраполяції тренду

1. Друковані праці

Роки	Друковані праці, од. (X1)
2008	235153
2009	242221
2010	271649
2011	281243
2012	303192
2013	320166

Роки	Прогноз друкованих праць	
2015	$17645 \cdot 8 + 213840$	355000
2016	$17645 \cdot 9 + 213840$	372645
2017	$17645 \cdot 10 + 213840$	390290
2018	$17645 \cdot 11 + 213840$	407935
2019	$17645 \cdot 12 + 213840$	425580
2020	$17645 \cdot 13 + 213840$	443225
2021	$17645 \cdot 14 + 213840$	460870
2022	$17645 \cdot 15 + 213840$	478515

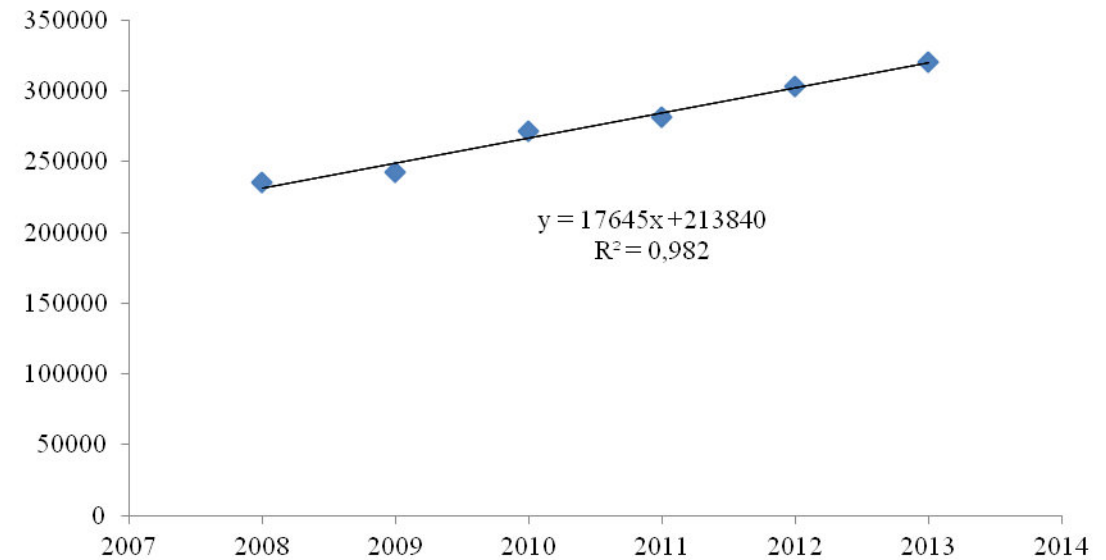


Рисунок Е.2.1- Лінійна функція тренду кількості друкованих праць в галузі вищої освіти, 2008-2013 рр.

Продовження додатку Е.2

2. Гранти

Роки	Гранти, од. (Х2)
2008	1033
2009	1140
2010	1189
2011	1276
2012	1439
2013	1743

Роки	Прогноз отриманих грантів	
2015	$25,73 \cdot 8^2 - 50,58 \cdot 8 + 1090$	2332
2016	$25,73 \cdot 9^2 - 50,58 \cdot 9 + 1090$	2719
2017	$25,73 \cdot 10^2 - 50,58 \cdot 10 + 1090$	3157
2018	$25,73 \cdot 11^2 - 50,58 \cdot 11 + 1090$	3647
2019	$25,73 \cdot 12^2 - 50,58 \cdot 12 + 1090$	4188
2020	$25,73 \cdot 13^2 - 50,58 \cdot 13 + 1090$	4781
2021	$25,73 \cdot 14^2 - 50,58 \cdot 14 + 1090$	5425
2022	$25,73 \cdot 15^2 - 50,58 \cdot 15 + 1090$	6121

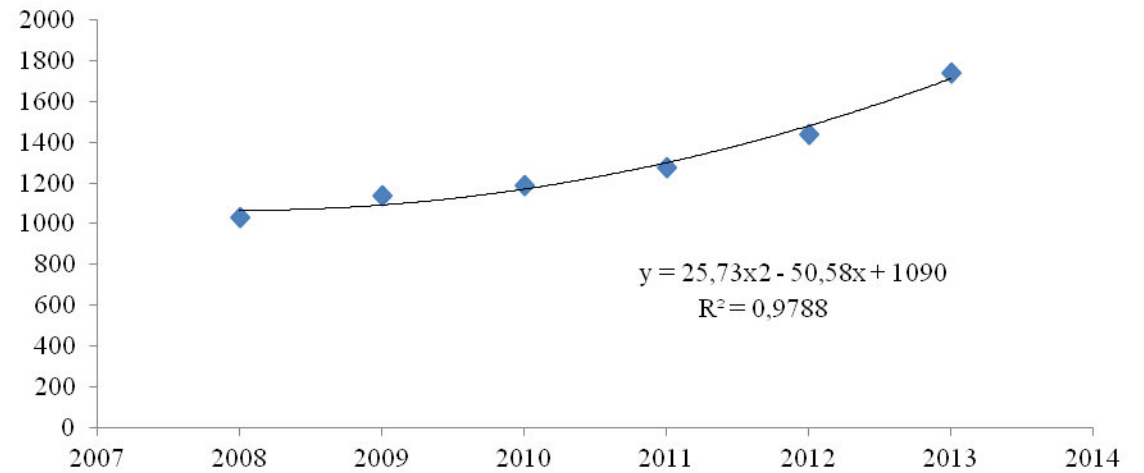


Рисунок Е.2.2 - Поліноміальна функція тренду кількості грантів в секторі вищої освіти, 2008-2013 рр.

Продовження додатку Е.2

3. Чисельність кандидатів наук

Роки	Чисельність кандидатів наук, осіб (ХЗ)	
2008	62877	
2009	65495	
2010	66694	
2011	67062	
2012	67678	
2013	69585	
Роки	Прогноз кількості кандидатів наук	
2015	$1155,9 \cdot 8 + 62512$	71759
2016	$1155,9 \cdot 9 + 62514$	72914
2017	$1155,9 \cdot 10 + 62515$	74069
2018	$1155,9 \cdot 11 + 62516$	75224
2019	$1155,9 \cdot 12 + 62517$	76379
2020	$1155,9 \cdot 13 + 62517$	77534
2021	$1155,9 \cdot 14 + 62518$	78689
2022	$1155,9 \cdot 15 + 62519$	79844

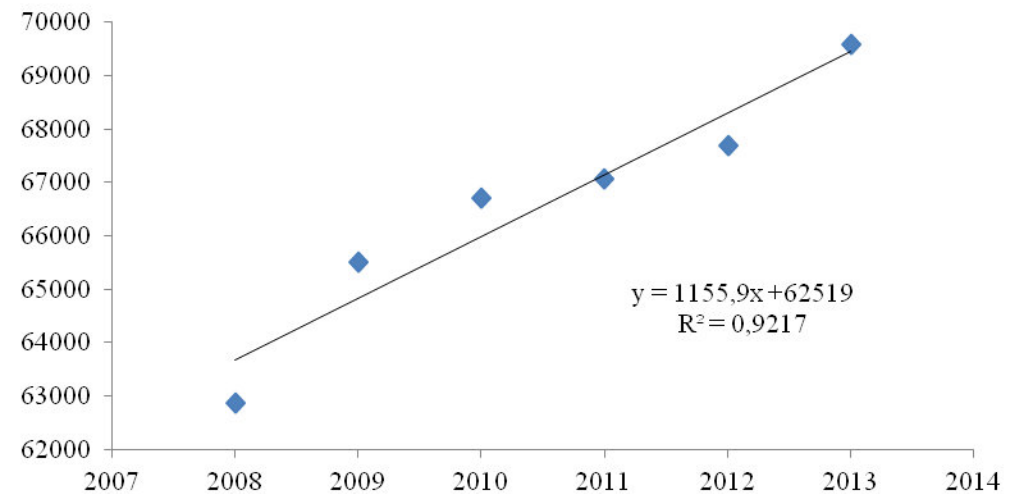


Рисунок Е.2.3 - Лінійна функція тренду кількості кандидатів наук в галузі вищої науки, 2008-2013 рр.

Продовження додатку Е.2

3. Чисельність докторів наук

Роки	Чисельність докторів наук, осіб (Х4)	
2008	12404	
2009	13153	
2010	13370	
2011	13429	
2012	13821	
2013	14269	
Роки	Прогноз кількості докторів наук	
2015	$325,37 \cdot 8 + 12270$	14871
2016	$325,37 \cdot 9 + 12271$	15197
2017	$325,37 \cdot 10 + 12272$	15522
2018	$325,37 \cdot 11 + 12273$	15847
2019	$325,37 \cdot 12 + 12274$	16173
2020	$325,37 \cdot 13 + 12275$	16498
2021	$325,37 \cdot 14 + 12276$	16823
2022	$325,37 \cdot 15 + 12277$	17149

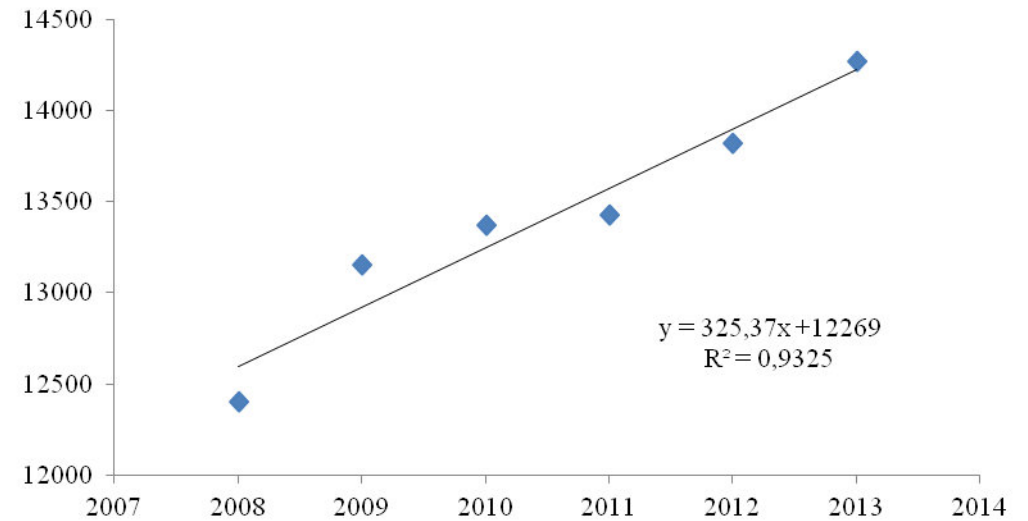


Рисунок Е.2.4 - Лінійна функція тренду кількості докторів наук в сфері вищої освіти, 2008-2013 рр.

Таблиця Ж.1 – Критерії оцінки професійного розвитку для науково-педагогічних працівників за посадами

№	Критерії	Кількість балів
1	2	3
АСИСТЕНТ, ВИКЛАДАЧ, СТАРШИЙ ВИКЛАДАЧ		
1	Підготовка і видання монографії, підручників, посібників	
1.1	Підготовка і видання:	
1.1.1	<i>підручника з грифом МОНУ або підручника (посібника) у зарубіжній країні</i>	300 б. за 1 підручник, посібник
1.1.2	<i>посібника з грифом МОНУ</i>	250 б. за 1 посібник
1.1.3	<i>посібника з грифом НУВГП</i>	150 б. за 1 посібник
1.1.4	<i>словника, довідника, конспекту лекцій</i>	70 б. за 1-не видання
1.2	Видання наукової монографії	450 б. за одну
2	Друк статей	
2.1	<i>інших країн (крім Сх. Європи)</i>	150 б. за одну
2.2	<i>країн Сх. Європи</i>	130 б. за одну
2.3	<i>у фахових українських виданнях (інші ВНЗ)</i>	100 б. за одну
2.4	<i>у фахових українських виданнях (НУВГП)</i>	80 б. за одну
2.5	<i>у нефахових українських виданнях</i>	50 б. за одну
3	Участь в роботі конференції та друк тез доповідей	
3.1	Виступ з науковою доповіддю на науковій конференції, семінарі, нараді та публікація тез виступу:	
3.1.1	<i>міжнародній в інших країнах</i>	100 б. за 1 доповідь
3.1.2	<i>міжнародній у країнах Сх. Європи</i>	70 б. за 1 доповідь
3.1.3	<i>міжнародній в Україні</i>	30 б. за 1 доповідь
3.1.4	<i>всеукраїнській</i>	20 б. за 1 доповідь
3.1.5	<i>регіональній</i>	15 б. за 1 доповідь
3.1.6	<i>НУВГП</i>	10 б. за 1 доповідь
4.2	Участь у науковій, науково-технічній виставці із розробленим у поточному році експонатом	
4.2.1	<i>міжнародній в інших країнах</i>	600 б. за 1 експонат
4.2.2.	<i>міжнародній у країнах Сх. Європи</i>	400 б. за 1 експонат
4.2.3.	<i>міжнародній в Україні</i>	150 б. за 1 експонат
4.2.4	<i>всеукраїнській</i>	130 б. за 1 експонат
4.2.5	<i>регіональній</i>	100 б. за 1 експонат
4.2.6	<i>НУВГП</i>	50 б. за 1 експонат
5	Винахідницька діяльність. Впровадження результатів розробок у виробництво	
5.1	Отримання патенту на винахід:	
5.1.1	<i>в інших країнах</i>	250 б. за 1 патент
5.1.2	<i>в Україні</i>	150 б. за 1 патент
5.2	Отримання патенту на корисну модель:	

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
5.2.1	<i>в інших країнах</i>	200 б. за 1 патент
5.2.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 патент
5.3	Отримання свідоцтва на наукове відкриття, видане державними відомствами:	
5.3.1	<i>в інших країнах</i>	1000 б. за 1 свідоцтво
5.3.2	<i>в Україні</i>	800 б. за 1 свідоцтво
5.4	Продаж ліцензії на винахід, патенту (за кожні 100 тис. грн. суми ліцензійного договору):	
5.4.1	<i>в інших країнах</i>	150 б. за 1 договір
5.4.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 договір
6	<i>Підготовка та подання апікації для отримання дослідницького гранту</i>	
6.1	<i>в міжнародних інституціях</i>	50 б. за 1-ну
6.2	<i>у вітчизняних</i>	30 б. за 1-ну
7	<i>Отримання дослідницького гранту</i>	
	<i>в міжнародних інституціях</i>	до 500 б. за 1-ну
	<i>у вітчизняних</i>	до 1000 б. за 1-ну
8	<i>Проходження курсів підвищення кваліфікації. Стажування</i>	50 б. 50 б.
9	<i>Здобуття другої вищої освіти</i>	50 б.
10	<i>Підготовка студента до участі в конференції, симпозіумі з доповіддю</i>	
10.1	<i>зарубіжній з відрядженням</i>	70 б. за 1-го учасника
10.2	<i>міжнародній</i>	50 б. за 1-го учасника
10.3	<i>всеукраїнській</i>	30 б. за 1-го учасника
10.4	<i>регіональній, міській</i>	15 б. за 1-го учасника
10.5	<i>внутрішньвузівській</i>	10 б. за 1-го учасника
11	<i>Керівництво підготовкою студентом наукової публікації</i>	
11.1	<i>у зарубіжному виданні</i>	50 б. за 1-ну публікацію
11.2	<i>у фаховому українському виданні</i>	40 б. за 1-ну публікацію
11.3	<i>в інших виданнях</i>	30 б. за 1-ну публікацію
12	<i>Підготовка і проведення наукових конференцій, семінарів тощо</i>	
12.1	<i>міжнародних</i>	До 80 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 400 б.
12.2	<i>всеукраїнських</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 250 б.
12.3	<i>регіональних</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 150 б.
12.4	<i>міських</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
12.5	університетських	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом
12.6	кафедральних	До 50 б. за один захід кожному виконавцю, але не більше 50 б. загалом
13	Складання кандидатських іспитів	30 б.
14	Навчання в аспірантурі	30 б.
15	Захист дисертації	
15.1	кандидатської в період навчання в аспірантурі	750 б.
15.2	кандидатської упродовж року після закінчення аспірантури	375 б.
15.3	кандидатської після закінчення аспірантури	250 б.
16	Академічна мобільність	
16.1	викладання в зарубіжних ВНЗ	200 б.
16.2	викладання у вітчизняних ВНЗ	100 б.
17	Вільне володіння та використання іноземної мови у професійній діяльності	80 б.
	МАКСИМАЛЬНО МОЖЛИВА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	9200 б.
ДОЦЕНТ		
1	Підготовка і видання монографії, підручників, посібників	
1.1	Підготовка і видання:	
1.1.1	підручника з грифом МОНУ або підручника (посібника) у зарубіжній країні	300 б. за 1 підручник, посібник
1.1.2	посібника з грифом МОНУ	250 б. за 1 посібник
1.1.3	посібника з грифом НУВГП	150 б. за 1 посібник
1.1.4	словника, довідника, конспекту лекцій	70 б. за 1-не видання
1.2	Видання наукової монографії	450 б. за одну
2	Друк статей	
2.1	інших країн (крім Сх. Європи)	150 б. за одну
2.2	країн Сх. Європи	130 б. за одну
2.3	у фахових українських виданнях (інші ВНЗ)	100 б. за одну
2.4	у фахових українських виданнях (НУВГП)	80 б. за одну
2.5	у нефахових українських виданнях	50 б. за одну
3	Участь в роботі конференції та друк тез доповідей	
3.1	Виступ з науковою доповіддю на науковій конференції, семінарі, нараді та публікація тез виступу:	
3.1.1	міжнародній в інших країнах	100 б. за 1 доповідь
3.1.2	міжнародній у країнах Сх. Європи	70 б. за 1 доповідь
3.1.3	міжнародній в Україні	30 б. за 1 доповідь
3.1.4	всеукраїнській	20 б. за 1 доповідь

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
3.1.5	<i>регіональний</i>	15 б. за 1 доповідь
3.1.6	<i>НУВГП</i>	10 б. за 1 доповідь
4.2	Участь у науковій, науково-технічній виставці із розробленим у поточному році експонатом	
4.2.1	<i>міжнародній в інших країнах</i>	600 б. за 1 експонат
4.2.2.	<i>міжнародній у країнах Сх. Європи</i>	400 б. за 1 експонат
4.2.3.	<i>міжнародній в Україні</i>	150 б. за 1 експонат
4.2.4	<i>всеукраїнській</i>	130 б. за 1 експонат
4.2.5	<i>регіональний</i>	100 б. за 1 експонат
4.2.6	<i>НУВГП</i>	50 б. за 1 експонат
5	<i>Винахідницька діяльність. Впровадження результатів розробок у виробництво</i>	
5.1	Отримання патенту на винахід:	
5.1.1	<i>в інших країнах</i>	250 б. за 1 патент
5.1.2	<i>в Україні</i>	150 б. за 1 патент
5.2	Отримання патенту на корисну модель:	
5.2.1	<i>в інших країнах</i>	200 б. за 1 патент
5.2.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 патент
5.3	Отримання свідоцтва на наукове відкриття, видане державними відомствами:	
5.3.1	<i>в інших країнах</i>	1000 б. за 1 свідоцтво
5.3.2	<i>в Україні</i>	800 б. за 1 свідоцтво
5.4	Продаж ліцензії на винахід, патенту (за кожні 100 тис. грн. суми ліцензійного договору):	
5.4.1	<i>в інших країнах</i>	150 б. за 1 договір
5.4.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 договір
6	<i>Підготовка та подання аплікації для отримання дослідницького гранту</i>	
6.1	<i>в міжнародних інституціях</i>	50 б. за 1-ну
6.2	<i>у вітчизняних</i>	30 б. за 1-ну
7	<i>Отримання дослідницького гранту</i>	
7.1	<i>в міжнародних інституціях</i>	до 500 б. за 1-ну
7.2	<i>у вітчизняних</i>	до 1000 б. за 1-ну
8	<i>Проходження курсів підвищення кваліфікації. Стажування</i>	
		50 б.
		50 б.
9	<i>Здобуття другої вищої освіти</i>	
		50 б.
10	<i>Підготовка студента до участі в конференції, симпозіумі з доповіддю</i>	
10.1	<i>зарубіжній з відрядженням</i>	70 б. за 1-го учасника
10.2	<i>міжнародній</i>	50 б. за 1-го учасника
10.3	<i>всеукраїнській</i>	30 б. за 1-го учасника
10.4	<i>регіональний, міській</i>	15 б. за 1-го учасника
10.5	<i>внутривузівській</i>	10 б. за 1-го учасника

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
11	Керівництво підготовкою студентом наукової публікації	
11.1	у зарубіжному виданні	50 б. за 1-ну публікацію
11.2	у фаховому українському виданні	40 б. за 1-ну публікацію
11.3	в інших виданнях	30 б. за 1-ну публікацію
12	Підготовка і проведення наукових конференцій, семінарів тощо	
12.1	міжнародних	До 80 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 400 б. загалом
12.2	всеукраїнських	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 250 б. загалом
12.3	регіональних	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 150 б. загалом
12.4	міських	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом
12.5	університетських	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом
12.6	кафедральних	До 50 б. за один захід кожному виконавцю, але не більше 50 б. загалом
13	Навчання в докторантурі	50 б.
14	Захист дисертації	
14.1	докторської в період навчання в докторантурі	2000 б.
14.2	докторської упродовж року після закінчення докторантури	1500 б.
14.3	докторської після закінчення докторантури	1000 б.
15	Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників	
15.1	Рецензування наукових монографій	30 б. за 1 рецензію
15.2	Рецензування наукових статей (експертиза)	10 б. за 1 рецензію
15.3	Рецензування підручників, навчальних посібників	10 б. за 1 рецензію
16	Отримання вченого звання	
16.1	доцента	100 б.
17	Підготовка відгуку на автореферат	
17.1	докторської	20 б. за 1 відгук
17.2	кандидатської	15 б. за 1 відгук
18	Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу	

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
18.1	докторську	100 б. за 1 відгук
18.2	кандидатську	80 б. за 1 відгук
19	Робота в спецрадах по захисту дисертацій	
19.1	голова докторської ради	200 б. на н.р.
19.2	голова кандидатської ради, секретар докторської ради	100 б. на н.р.
19.3	секретар канд. ради, член докторської ради	70 б. на навчальний рік
19.4	член кандидатської ради	50 б. на навчальний рік
20	Керівництво роботою аспірантів/здобувачів (бали нараховуються у випадку захисту дисертації)	
20.1	кандидатської в період навчання в аспірантурі	750 б.
20.2	кандидатської упродовж року після закінчення аспірантури	375 б.
20.3	кандидатської після закінчення аспірантури	250 б.
21	Академічна мобільність	
21.1	викладання в зарубіжних ВНЗ	200 б.
21.2	викладання у вітчизняних ВНЗ	100 б.
22	Вільне володіння та використання іноземної мови у професійній діяльності	80 б.
	МАКСИМАЛЬНО МОЖЛИВА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	11750 б.
ПРОФЕСОР		
1	Підготовка і видання монографії, підручників, посібників	
1.1	Підготовка і видання:	
1.1.1	підручника з грифом МОНУ або підручника (посібника) у зарубіжній країні	300 б. за 1 підручник, посібник
1.1.2	посібника з грифом МОНУ	250 б. за 1 посібник
1.1.3	посібника з грифом НУВГП	150 б. за 1 посібник
1.1.4	словника, довідника, конспекту лекцій	70 б. за 1-не видання
1.2	Видання наукової монографії	450 б. за одну
2	Друк статей	
2.1	інших країн (крім Сх. Європи)	150 б. за одну
2.2	країн Сх. Європи	130 б. за одну
2.3	у фахових українських виданнях (інші ВНЗ)	100 б. за одну
2.4	у фахових українських виданнях (НУВГП)	80 б. за одну
2.5	у нефахових українських виданнях	50 б. за одну
3	Участь в роботі конференції та друк тез доповідей	
3.1	Виступ з науковою доповіддю на науковій конференції, семінарі, нараді та публікація тез виступу:	
3.1.1	міжнародній в інших країнах	100 б. за 1 доповідь
3.1.2	міжнародній у країнах Сх. Європи	70 б. за 1 доповідь
3.1.3	міжнародній в Україні	30 б. за 1 доповідь
3.1.4	всеукраїнській	20 б. за 1 доповідь
3.1.5	регіональній	15 б. за 1 доповідь

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
3.1.6	<i>НУВГП</i>	10 б. за 1 доповідь
4.2	Участь у науковій, науково-технічній виставці із розробленим у поточному році експонатом	
4.2.1	<i>міжнародній в інших країнах</i>	600 б. за 1 експонат
4.2.2.	<i>міжнародній у країнах Сх. Європи</i>	400 б. за 1 експонат
4.2.3.	<i>міжнародній в Україні</i>	150 б. за 1 експонат
4.2.4	<i>всеукраїнській</i>	130 б. за 1 експонат
4.2.5	<i>регіональній</i>	100 б. за 1 експонат
4.2.6	<i>НУВГП</i>	50 б. за 1 експонат
5	<i>Винахідницька діяльність. Впровадження результатів розробок у виробництво</i>	
5.1	Отримання патенту на винахід:	
5.1.1	<i>в інших країнах</i>	250 б. за 1 патент
5.1.2	<i>в Україні</i>	150 б. за 1 патент
5.2	Отримання патенту на корисну модель:	
5.2.1	<i>в інших країнах</i>	200 б. за 1 патент
5.2.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 патент
5.3	Отримання свідоцтва на наукове відкриття, видане державними відомствами:	
5.3.1	<i>в інших країнах</i>	1000 б. за 1 свідоцтво
5.3.2	<i>в Україні</i>	800 б. за 1 свідоцтво
5.4	Продаж ліцензії на винахід, патенту (за кожні 100 тис. грн. суми ліцензійного договору):	
5.4.1	<i>в інших країнах</i>	150 б. за 1 договір
5.4.2	<i>в Україні</i>	100 б. за 1 договір
6	<i>Підготовка та подання апікації для отримання дослідницького гранту</i>	
6.1	<i>в міжнародних інституціях</i>	50 б. за 1-ну
6.2	<i>у вітчизняних</i>	30 б. за 1-ну
7	<i>Отримання дослідницького гранту</i>	
7.1	<i>в міжнародних інституціях</i>	до 500 б. за 1-ну
7.2	<i>у вітчизняних</i>	до 1000 б. за 1-ну
7	<i>Проходження курсів підвищення кваліфікації. Стажування</i>	50 б. 50 б.
8	<i>Здобуття другої вищої освіти</i>	50 б.
9	<i>Підготовка студента до участі в конференції, симпозіумі з доповіддю</i>	
9.1	<i>зарубіжній з відрядженням</i>	70 б. за 1-го учасника
9.2	<i>міжнародній</i>	50 б. за 1-го учасника
9.3	<i>всеукраїнській</i>	30 б. за 1-го учасника
9.4	<i>регіональній, міській</i>	15 б. за 1-го учасника
9.5	<i>внутрішньвузівській</i>	10 б. за 1-го учасника
10	<i>Керівництво підготовкою студентом наукової публікації</i>	

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
10.1	<i>у зарубіжному виданні</i>	50 б. за 1-ну публікацію
10.2	<i>у фаховому українському виданні</i>	40 б. за 1-ну публікацію
10.3	<i>в інших виданнях</i>	30 б. за 1-ну публікацію
11	<i>Підготовка і проведення наукових конференцій, семінарів тощо</i>	
11.1	<i>міжнародних</i>	До 80 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 400 б. загалом
11.2	<i>всеукраїнських</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 250 б. загалом
11.3	<i>регіональних</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 150 б. загалом
11.4	<i>міських</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом
11.5	<i>університетських</i>	До 50 б. за 1 захід кожному виконавцю, але не більше 100 б. загалом
11.6	<i>кафедральних</i>	До 50 б. за один захід кожному виконавцю, але не більше 50 б. загалом
12	<i>Захист дисертації</i>	
12.1	<i>докторської в період навчання в докторантурі</i>	2000 б.
12.2	<i>докторської упродовж року після закінчення докторантури</i>	1500 б.
12.3	<i>докторської після закінчення докторантури</i>	1000 б.
13	<i>Рецензування монографій, статей, тез доповідей, підручників, навчальних посібників</i>	
13.1	Рецензування наукових монографій	30 б. за 1 рецензію
13.2	Рецензування наукових статей (експертиза)	10 б. за 1 рецензію
13.3	Рецензування підручників, навчальних посібників	10 б. за 1 рецензію
14	<i>Отримання вченого звання</i>	
14.1	<i>професора</i>	200 б.
15	<i>Підготовка відгуку на автореферат</i>	
15.1	<i>докторської</i>	20 б. за 1 відгук
15.2	<i>кандидатської</i>	10 б. за 1 відгук
16	<i>Підготовка відгуку опонента на дисертаційну роботу</i>	
16.1	<i>докторську</i>	100 б. за 1 відгук
16.2	<i>кандидатську</i>	80 б. за 1 відгук

Продовження таблиці Ж.1

1	2	3
17	<i>Робота в спецрадах по захисту дисертацій</i>	
19.1	<i>голова докторської ради</i>	200 б. на навчальний рік
19.2	<i>голова кандидатської ради, секретар докторської ради</i>	100 б. на навчальний рік
19.3	<i>секретар канд. ради, член докторської ради</i>	70 б. на навчальний рік
19.4	<i>член кандидатської ради</i>	50 б. на навчальний рік
20	<i>Керівництво роботою аспірантів/здобувачів, консультування докторантів (бали нараховуються у випадку захисту дисертації)</i>	
20.1	<i>докторської в період навчання в докторантурі</i>	1000 б.
20.2	<i>докторської упродовж року після закінчення докторантури</i>	750 б.
20.3	<i>докторської після закінчення докторантури</i>	500 б.
20.4	<i>кандидатської в період навчання в аспірантурі</i>	750 б.
20.5	<i>кандидатської упродовж року після закінчення аспірантури</i>	375 б.
20.6	<i>кандидатської після закінчення аспірантури</i>	250 б.
21	<i>Створення та керівництво науковою школою</i>	2000 б.
21	<i>Академічна мобільність</i>	
21.1	<i>викладання в зарубіжних ВНЗ</i>	200 б.
21.2	<i>викладання у вітчизняних ВНЗ</i>	100 б.
22	<i>Вільне володіння та використання іноземної мови у професійній діяльності</i>	80 б.
	МАКСИМАЛЬНО МОЖЛИВА КІЛЬКІСТЬ БАЛІВ	14800 б.



УКРАЇНА

КИЇВСЬКА ОБЛАСНА РАДА

01196, м. Київ-196, площа Лесі Українки, 1 тел. 286-85-43, факс 286-83-48
kyivoblrada@kor.gov.ua

Спеціалізованій вченій раді К 47.104.07
Національного університету водного
господарства та природокористування,
м. Рівне

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційної роботи
Печенюк Анни Вікторівни на тему «Управління професійним розвитком
науково-педагогічних працівників», поданої на здобуття наукового
ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 –
економіка та управління підприємствами (за видами економічної
діяльності)**

Критичний аналіз результатів дисертації Печенюк А.В. дозволяє дійти висновку, що вони є науково обґрунтованими та можуть використовуватися в практичній діяльності вищого навчального закладу.

Результати даного дослідження були використані під час розробки системи управління професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Зокрема, враховано запропонований автором науково-методичний підхід до планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників шляхом розроблення кар'єрограми, який дозволяє узгодити інтереси всіх зацікавлених сторін: науково-педагогічного працівника та керівництва вищого навчального закладу.

Заступник Голови

І.І. Шкирта

МІ Київська облрада
№ 105/120 від 19.02.2014





УКРАЇНА

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ
**ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
 ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
 (ДРІДУ НАДУ)**

вул. Гоголя, 29, м. Дніпропетровськ, 49044; тел.: (056) 744-75-14, факс.: (056) 745-40-64;
 e-mail: acad@vidr.dp.ua; web: http://www.dridu.dp.ua; код ЄДРПОУ: 25006848

09.04. 2015 № 03/1-4-09-418

на № _____ від _____

Спеціалізованій вченій раді К 47.104.07
 Національного університету водного
 господарства та природокористування,
 м. Рівне

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
**ПЕЧЕНЮК Анни Вікторівни на тему «Управління професійним розвитком
 науково-педагогічних працівників»**

Ознайомлення з основними науковими результатами, викладеними в дисертаційній роботі Печенюк А.В., яка подана на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), дозволяє дійти висновку, що вона містить ряд наукових положень, які є суттєвими при вирішенні поточних задач функціонування системи вищої освіти.

Зокрема, враховані висновки та пропозиції Печенюк А.В. щодо удосконалення системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників шляхом врахування рівня наукової активності науково-педагогічних працівників при розробці системи мотивації та стимулювання, здійснення контролю за досягнутими результатами, процесом та відносинами, які виникають під час професійного розвитку, а також обліку наукової активності науково-педагогічних працівників з використанням електронної картки.



В.б. директора інституту

Є.І.БОРОДІН

Незяць 794-58-23



УКРАЇНА

РІВНЕНСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ

Майдан Просвіти, 1, м. Рівне, 33028, тел. (0362) 69-52-30, тел./факс 69-53-93, 26-48-22, E-mail:ekon@icc.rv.ua
Код ЄДРПОУ 02741545

До спеціалізованої вченої ради К 47.104.07
Національного університету водного
господарства та природокористування

ДОВІДКА

**про впровадження в практику результатів наукових досліджень
Печенюк Анни Вікторівни**

Результати наукових досліджень Печенюк А.В., викладені в матеріалах дисертаційної роботи, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), були використані під час розробки Програми економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2015 рік, зокрема пропозиції щодо забезпечення безперервного професійного розвитку працівників як запоруки формування конкурентоспроможної економіки та обґрунтування впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний та інноваційний розвиток регіонів України.

Директор департаменту
економічного розвитку
і торгівлі



Г.О. Тимошенко

М2 Департамент економічного розвитку і торгівлі
№01/2-451 від 21.05.2015

арк. 1





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
 НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
 ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

вул. Соборна, 11, м. Рівне, 33028, тел. (0362)22-10-86, факс (0362) 22-21-97, mail@nuwm.edu.ua

Від 20.05.2015 № 009-848

На № _____ від _____

До спеціалізованої вченої ради К 47.104.07
 Національного університету водного
 господарства та природокористування

ДОВІДКА
про впровадження в практику наукових досліджень
Печенюк Анни Вікторівни

Результати наукових досліджень Печенюк А.В., викладені в матеріалах дисертаційної роботи, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), можуть бути враховані у діяльності вищого навчального закладу, а саме:

— методичний підхід до удосконалення мотивації та стимулювання науково-педагогічних працівників до безперервного професійного розвитку із застосуванням методу грейдування на основі рейтингової оцінки їх наукової активності для основних науково-педагогічних працівників, та оцінки посад для тих науково-педагогічних працівників, які виконують адміністративно-управлінські функції;

— механізми фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, що передбачає адаптацію системи Скенлона до умов функціонування вищих навчальних закладів (державних), згідно з якою формується преміальний фонд в результаті економії коштів спеціального фонду, який розподіляється для кожної посади науково-педагогічних працівників відповідно до встановленого грейду за результатами оцінки наукової діяльності та посади науково-педагогічних працівників.

Отримані результати досліджень Печенюк А.В. є актуальними та економічно обґрунтованими та можуть бути використані в подальшій роботі Національного університету водного господарства та природокористування з метою мотивації та стимулювання наукової активності науково-педагогічних працівників.

Проректор з наукової роботи
 та міжнародних зв'язків



Н.Б. Савіна



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

вул. Соборна, 11, м. Рівне, 33028, тел. (0362)22-10-86, факс (0362) 22-21-97, mail@nuwm.edu.ua

Від 20.05.2015 № 001-849

На № _____ від _____

До спеціалізованої вченої ради К 47.104.07
 Національного університету водного
 господарства та природокористування

ДОВІДКА
про використання в навчальному процесі результатів
дисертаційної роботи Печенюк Анни Вікторівни

Основні положення та результати дисертаційної роботи Печенюк Анни Вікторівни, поданої на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності), впроваджені у навчальний процес та застосовуються при викладанні дисциплін «Тренінг з управління персоналом» та «Системи і механізми соціального захисту населення» для студентів кваліфікаційного рівня бакалавр за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

Серед основних положень виконаного дослідження у навчальний процес впроваджено:

— методичний підхід щодо формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників на основі мотивації та стимулювання їх наукової активності з врахуванням рівня наукової активності, планування кар'єри шляхом розробки кар'єрограми, а також організації безперервного професійного розвитку засобами E-learning;

— класифікація форм та видів професійного розвитку науково-педагогічних працівників шляхом групування їх різновидів за формами підготовки, науковими ступенями, вченими званнями, посадами науково-педагогічних працівників та за адміністративними посадами у вищих навчальних закладах;

— науково-методичні засади щодо оптимізації соціального захисту економічно-активного населення, зокрема зайнятого населення, з використанням додаткових виплат за результатами професійного розвитку.

Проректор з наукової роботи
та міжнародних зв'язків



Н.Б. Савіна