

побудови соціально-трудоових відносин може бути виражена у формі:

а) грошової економії, оптимізації співвідношення між оплатою і продуктивністю праці;

б) підвищення зацікавленості працівника в ефективності роботи свого підприємства, стабілізація трудового колективу;

в) підвищення якості виробленої продукції і якості підбору та ефективності використання робочої сили;

г) стабілізація та відкритість взаємовідносин підприємства з державою, детінізація економіки, підвищення конкурентоспроможності працюючих підприємств.

### **Література**

1. Газета «Праця і зарплата». — № 14. — 2006. — С. 3—4.

2. Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период (опыт монографических исследований 1989—1995 гг.): Под ред. В. И. Кабиной. — М.: РОССПЭН, 1997. — С. 144.

3. Полтерович В. М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. — 1999. — Т. 35. — Вып. 2. — С. 7—12.

4. Гохберг Ю. До питання про активізацію інвестиційної діяльності на державному і регіональному рівні // Економіст. — 2003. — № 9. — С. 64—67.

Стаття надійшла до редакції 02.04.2007

УДК 331.2

**Т. А. Карленко**, аспірант,  
Кіровоградський національний технічний університет

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ НАУКОВИХ КАДРІВ УКРАЇНИ**

*АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена дослідженню ситуації, що склалася в системі підготовки та збереження наукових кадрів України. Аналізуються причини, що перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності вітчизняної системи освіти. Пропонуються шляхи подолання негативних тенденцій, що склалися у відтворенні кадрового потенціалу ВНЗ.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Наукові кадри, аспірантура, оцінка кадрового потенціалу.

XXI століття висуває нові орієнтири, нові вимоги до економіки, політики, особистості, накреслює плани на майбутнє, істотно підвищуючи роль освіти і науки у нашому суспільстві.

Питанням ефективності освіти та значенню кваліфікованих кадрів в інформаційному суспільстві займається велика кількість вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, І. С. Каленюк, О. А. Комарова, Р. Коротков, М. В. Семикіна, О. В. Скібіцька.

Дослідниками даної проблематики все частіше піднімається питання про зниження ефективності вітчизняної системи вищої професійної освіти. Яскравим аргументом цього несумірність темпів зростання абсолютної кількості студентів вищих навчальних закладів (ВНЗ) та показників економічного зростання. Статистика свідчить про зростання числа випускників, які працевлаштовуються не за отриманою спеціальністю, частки безробітних з вищою освітою.

*Метою* даної статті є аналіз проблем у сфері підготовки наукових кадрів в Україні та окреслення деяких напрямків їх вирішення.

Функціонування єдиної системи державного розподілу випускників ВНЗ, яка реалізовувалась у СРСР, неможливе на сьогоднішній день, так як суперечить принципам вільного ринку праці і не відповідає мінливим умовам ринкової економіки. Підприємства і організації самостійно визначають свою кадрову політику, що ніяк не пов'язана зі змінами на ринку праці. У результаті виникає загроза безробіття для випускників ВНЗ, що вже зараз стали однією із слабо захищених у соціальному плані груп населення.

Тому, як справедливо відзначає Міністр освіти і науки України С. Ніколаєнко, в наш час необхідно вчитися прогнозувати попит на фахівців того або іншого профілю на 5—10 років уперед і відповідати на нього змінами в навчальних планах і програмах [2, с. 3—22].

Аналіз статистичних даних свідчить, що в даний час найбільша кількість студентів навчається за економічними спеціальностями та спеціальностями, пов'язаними з комерцією. В той же час, для відновлення промислового потенціалу України та зростання вітчизняного виробництва, відчувається недостатність спеціалістів інженерного напрямку.

Підвищення конкурентоспроможності вітчизняної вищої школи сьогодні тісно пов'язується з входженням освітньої сфери України до європейського освітнього простору. Реформування й

адаптація вищої освіти України до вимог Болонського процесу передбачає запровадження кредитно-модульної системи; введення прийнятних для Європи градацій дипломів, ступенів, академічних кваліфікацій та додатків до дипломів; визнання докторського рівня як третього циклу навчання; забезпечення освіти протягом усього життя. Крім того, передумовами входження України до єдиного освітнього простору є європейська співпраця щодо гарантії якості освіти; усунення перепон щодо розширення мобільності українських студентів, викладачів, науковців; упровадження європейської тематики у вітчизняну вищу освіту; інтеграцію в європейський науковий та інформаційний простір.

На наш погляд, однією із найслабших сторін вітчизняної вищої освіти є її відрив від сучасної науки. Академія наук та низка інших «мозкових центрів», в яких, власне, і створюється нове знання, виявились відчуженими від системи освіти. Водночас, зарубіжний досвід свідчить про високу ефективність інтеграції наукових і освітніх центрів: найбільш авторитетні наукові структури, як правило, входять до складу великих університетів. А це, в свою чергу, забезпечує передачу нового знання молодому поколінню, і сприяє активному залученню студентів до наукової діяльності.

Сфера вищої освіти являється висококонтактною сферою, де якість освітніх програм, що надаються вищими навчальними закладами, визначається як рівнем професійної підготовки кожного конкретного викладача, так і рівнем розвитку кадрового потенціалу в цілому.

Проведений нами аналіз у сфері освіти і науки в Україні дав нам змогу зробити наступні висновки.

По-перше, відтворення кадрів вищої наукової кваліфікації все у більшій мірі стає функцією ВНЗ.

По-друге, зростає кількість ВНЗ, що ведуть підготовку аспірантів, відповідно, зростає і кількість аспірантів (рис. 1).

Слід відзначити, що частка аспірантів, які захищають дисертації, від загальної кількості випускників аспірантури не перевищує 25 %. Так, у 1990 році цей показник склав 20,5 %, у 2000 р. — 18,01 %, у 2003 — 19,4 %, у 2004 — 20,27 %, 2005 — 20,25 %. Це свідчить про безумовне зменшення ролі аспірантури у поповненні науково-педагогічних кадрів: аспірантура переповнена, аспірантів більше ніж у 1990 році на 165 %, але утримати цих кадрів ВНЗ не в змозі. Більшість аспірантів залишають навчання в аспірантурі та змінюють сферу діяльності на більш прибуткову.

По-третє, спостерігається нерівномірність розподілу вчених вищої кваліфікації за вузами, регіонами; скорочення обсягів НДР та кількості виконуючих їх наукових співробітників; зниження престижу вищої наукової кваліфікації.

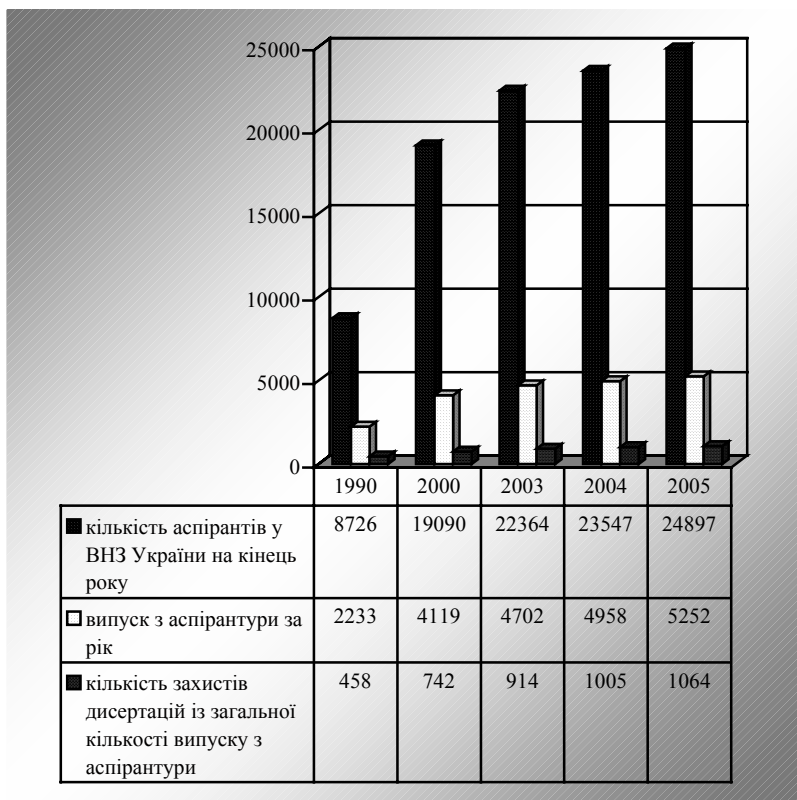


Рис. 1. Динаміка показників підготовки аспірантів вищими навчальними закладами України

Якщо вести мову про кадри вищих навчальних закладів, то потрібно мати на увазі науково-педагогічні кадри, у склад яких входять дві основні професійні групи: викладачі та наукові співробітники. Щодо другої групи, то, як правило, наукові співробітники мають те чи інше педагогічне навантаження. Оцінити стан кадрового потенціалу можна, використовуючи якісні та кількісні характеристики викладацького та наукового персоналу. Така су-

купна оцінка кадрового потенціалу дозволить визначити ступінь інноваційної спроможності науково-педагогічних кадрів, що є критерієм готовності до перетворень у викладацькій сфері, до досягень у галузі науки.

Проблема старіння кадрового потенціалу непохитно залишається актуальною як для наукової сфери, так і для української системи вищої освіти. З відходом старшого покоління зникають цілі наукові напрямки. Поглиблюється розрив між поколіннями вчених, руйнується механізм передачі наукових знань. При цьому саме по собі бажання «омолодження» науково-педагогічних колективів не повинно стати самоціллю. Важливо, щоб їх вікова структура сприяла довгій продуктивній роботі. Деякі автори дотримуються думки, що стабільна оптимальна продуктивність науково-педагогічного колективу досягається, якщо його віковий розподіл буде приблизно рівномірним у межах від 30 до 53 років [5].

Кадровий потенціал вищого навчального закладу відбиває не лише підготовленість викладача до виконання своїх функцій у даний момент, але і сукупність їх можливостей у довгостроковій перспективі — з урахуванням віку, наукової та педагогічної кваліфікації, практичного досвіду, ділової активності, якості та результативності діяльності, інновативності, рівня мотивації.

За такого розуміння кадрового потенціалу вищого навчального закладу він має бути прийнятий у якості одного з центральних об'єктів управління у ВНЗ.

Аналіз сучасного стану управління науково-педагогічними кадрами свідчить про те, що у даний час відсутня повна динамічно поновлювана інформаційна база, що характеризує рівень розвитку кадрового потенціалу вищого навчального закладу, що спроможна забезпечити прийняття обґрунтованих управлінських рішень, направлених на підвищення якості освітньої та науково-дослідницької діяльності викладачів вищих навчальних закладів. Це ускладнює можливість виявлення та аналізу тенденцій у розвитку кадрового потенціалу вищого навчального закладу, а головне — причин, що їх викликають, через які виникають складнощі в прийнятті випереджуючих рішень у сфері кадрової політики.

Говорячи про кадровий потенціал вищих навчальних закладів, як про об'єкт соціальної політики держави, необхідно відзначити, що його якості проявляються лише в динаміці. Також важливо обрати важливий критерій його якісного розвитку, інакше існує ризик не помітити серйозних якісних зрушень у діяльності вищого закладу освіти, що не відображаються об'ємними показниками його діяльності.

Використовувані Міністерством освіти і науки України критерії оцінки вищого навчального закладу, в тому числі і його кадрової складової, великою мірою фіксують лише поточну ситуацію у вищому навчальному закладі. Так, наприклад, протягом кількох років при проведенні процедур державної атестації ВНЗ використовувались наступні показники (рис. 2).

Для кожного показника встановлено своє значення, що використовується для встановлення можливості віднесення ВНЗ до групи університетів, академій чи інститутів. Але це кількісне значення не дає можливості глибоко проаналізувати якість діяльності ВНЗ ні в цілому, ні його професорсько-викладацького складу зокрема.

Більш глибокий аналіз якісних характеристик кадрового потенціалу ВНЗ дозволяє провести система рейтингової оцінки, що використовується Міністерством освіти і науки України.



Рис. 2. Показники, що використовуються при проведенні державної атестації ВНЗ України

По-перше, в цій системі є поділ на два напрямки оцінки — оцінка потенціалу та активності ВНЗ. По-друге використовуються показники, що наближують дослідника до якісної оцінки кадрового потенціалу, такі як:

- доктори наук та професори віком до 50 років;
- кандидати наук віком до 30 років;
- члени Академії наук та інших державних академій.

Однак, на думку автора, цей підхід є формальним та неповним, так як до уваги не береться корисність проведеної роботи. Не відомо, наскільки затребуваними виявились книги, чи запровадились результати проведених досліджень, якою є кар'єра випускників та якою мірою задоволені всі зацікавлені сторони діяльності конкретного вищого навчального закладу.

У західних країнах використовується інший підхід — кожний навчальний заклад має чітко прописану місію, що є відправною точкою для оцінки ВНЗ. В даному випадку головною фігурою стають зацікавлені сторони — держава, роботодавці, студенти, їх батьки, суспільство в цілому. Тому широко використовуються результати опитування студентів, випускників, роботодавців тощо. Для оцінки діяльності окремих викладачів поширений такий критерій, як «індекс цитування», що вказує, наскільки затребувані даною спільнотою результати наукових досліджень конкретного викладача [5]. На наш погляд, такий підхід є доцільним для застосування у вітчизняній системі освіти.

Таким чином, для зламу негативних тенденцій у сфері підготовки наукових кадрів в Україні, на наш погляд, необхідно, *по-перше*, реформування управління науково-педагогічними кадрами на основі побудови динамічно поновлюваної інформаційної бази для моніторингу рівня розвитку кадрового потенціалу вищих навчальних закладів, *по-друге*, вкрай необхідним є удосконалення системи оцінювання потенціалу освітнього закладу.

Необхідно також відзначити, що спеціалістами в області економіки освіти приділяється увага здебільшого дослідженню економічних результатів освіти і зовсім мало уваги приділяється формуванню особистості майбутніх вчених у процесі їх навчання. Позитивні цінності для сучасної України не потрібно вигадувати, необхідно визнати, що вони завжди у нас були і поки що є. Вони не завжди співпадають з ідеалами глобалізованого суспільства, яке на практиці виявляється суспільством споживання, і немає ніякої потреби нам прагнути до «американської мрії».

Принцип науковості, що переважає у явній та неявній формах у загальнодидактичних принципах, витісняє на останнє

місце виховання, так як основна мета навчання, що визначає суспільно необхідні якості особистості, не формулюється. Виховання молоді на основі ідеології суспільства споживання призводить до того, що висококваліфіковані молоді спеціалісти прагнуть вигідніше «продати» себе на світовому «ринку мізків». А це призводить до еміграції з України найбільш перспективних вчених.

### **Література**

1. *Коротков Р.* Про ефективність російської вищої освіти // Вища школа. — 2005. — № 3. — С. 67—72.
2. *Николаєнко С.* Якість вищої освіти: погляд у майбутнє // Вища школа. — 2006. — № 2. — С. 3—22.
3. Доклад о развитии человека за 2005 год. — [Електрон. ресурс]. — Спосіб доступу: URL — <http://www.undp.org/>.
4. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті — <http://www.univd.edu.ua>
5. *Прохоцкий И. А.* Человеческий капитал как фактор экономического роста в России // Теория и практика управления общественными институтами и процессами в России: Сб. науч. тр. Всерос. науч.-практ. конф. молодых ученых. — Саратов, 2003. — С. 128—131.

Стаття надійшла до редакції 27.04.2007

УДК

**Т. М. Кір'ян**, канд. екон. наук, проф.,  
**Ю. М. Куліков**, д-р екон. наук, проф.,  
Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення  
Міністерства праці та соціальної політики і НАН України

### **ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ ШЛЯХОМ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ**

*Інвестування в людський капітал у формуванні його активів.*

Специфіка людського капіталу (далі — ЛК) на підприємствах транспорту свідчить про актуальність проблеми створення особливих умов для його збереження та розвитку, до яких у