

можності підприємства на ринку, тому вона потребує окремої уваги та комплексного підходу з позицій прогнозування та зменшення ризиків.

**Скібіцька О. В.**  
Кіровоградський державний технічний університет

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Процесам ринкових перетворень в Україні притаманні численні суперечності і складнощі, які мають болючі наслідки для соціальної та інтелектуальної сфери, зокрема науки й освіти. Ринковий механізм без належного державного регулювання та фінансової допомоги держави негативно відобразився на стані мотивації освітян до науково-педагогічної діяльності, що загрожує зниженням конкурентоспроможності освітянських послуг, погіршенням якості людського потенціалу України.

За показниками індексу людського розвитку, який за методикою ООН інтегрально відображає стан здоров'я й освіти нації, Україна опустилася на 110 місце (для порівняння: ще в 1993 році вона посідала 80 місце), при цьому зросла диференціація між розвитком регіонів (найнижчий рівень розвитку мають Хмельницька, Кіровоградська, Херсонська, Закарпатська, Тернопільська області). Причому між Київською і Закарпатською областями за індексом рівня розвитку розмістилося майже 20 країн світу.

Країна, в якій зростає питома вага бідного та неосвіченого населення, де принизливою є оцінка праці науковця та викладача, не може мати реальних перспектив інноваційних зрушень, стійкого економічного розвитку. Дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців дають підстави стверджувати, що близько третини зростання ВВП забезпечується переважно за рахунок освітнього чинника. За рівнем освіти Україна, як засвідчує ЮНЕСКО, перебуває сьогодні лише у п'ятій десятці серед країн світу.

Причини окресленого полягають у нерішучій та непослідовній соціальній політиці держави, обмежених обсягах фінансування освіти та науки. Якщо в США лише на потреби освіти спрямовується понад 100 млрд дол. із федерального бюджету, що в перерахунку на душу населення становить близько 4000 дол., то в

Україні (за даними 1998 р.) — тільки 1 млрд грн., тобто близько 7 дол. США на душу населення.

Проблеми розвитку науково-освітньої діяльності посилюються слабкою адаптованістю державних вищих навчальних закладів до ринкових відносин, невизначеністю цін на освітні послуги, відсутністю науково обґрунтованої системи стимулювання підготовки наукових кадрів, неадекватністю оплати науково-педагогічної праці в ринкових умовах. Стосовно останнього, важливо акцентувати на тому, що науково-педагогічна праця має специфічні особливості, які майже не враховуються в її оцінюванні: по-перше, люди, які схильні до наукових досліджень, передусім творчі особистості, як правило, не мають підприємницьких здібностей і перспектив соціально захистити себе за межами вищого навчального закладу або НДІ; по-друге, фундаментальні дослідження не орієнтовані на отримання прибутку чи аналогічної матеріальної винагороди, отже проблема відбору результатів фундаментальних досліджень не може бути вирішена за допомогою ринкових механізмів; по-третє, науково-педагогічна праця вимагає постійного підвищення кваліфікації, що пов'язано із значними матеріальними витратами.

Педагог-науковець має постійно працювати над собою, щоденно обробляти нову інформацію, яка стосується проблем викладання та сфери його наукових інтересів, аналізувати дійсність, науково її обґрунтовувати, прогнозувати розвиток подій, що потребує, у свою чергу, самовдосконалення, постійної самоосвіти, вивчення накопиченого досвіду. Це потребує як моральних зусиль, так і певних матеріальних витрат, отже відповідного стимулювання науково-педагогічної праці.

Отже, корисний ефект науково-педагогічної праці вимагає відповідної системи стимулів до науково-педагогічної діяльності. Насправді, як показує аналіз, створюються антистимули.

Так, середньомісячна заробітна плата працівників науки та освіти в Кіровоградській області в 1999 році зменшилася на 25,4 % порівняно з 1998 роком (табл. 1).

Наведені показники свідчать про низьку питому вагу коштів державного бюджету в фонді оплати праці науково-педагогічних працівників області. Порівнюючи розмір заробітної плати в науково-освітній сфері та мінімальний споживчий бюджет у 1999 році, доходимо висновку: якщо зайнятий у промисловості в 1999 році міг забезпечити існування більш як двох осіб, то науковці і працівники освіти — 1,3, тобто фактично лише самих себе. У 2000 році, як відомо затверджений прожитковий мінімум складав

270,1 грн. на місяць на одну особу, тобто середня заробітна плата доцента вже не дотягувала до цього рівня. Ненормальною для цивілізованої економіки є «зрівнялівка», коли мінімальна заробітна плата перевищує половину середньої зарплати (має бути, на наш погляд, співвідношення 25—30 %). Не може залишатися надалі ситуація, коли рівень заробітної плати працівників з вищою професійною освітою в Україні нижчий, ніж рівень заробітної плати малокваліфікованих працівників без такої освіти.

*Таблиця 1*

**ОПЛАТА ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ  
У КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Показники	1998 р.	1999 р.	1999 рік у % до 1998 року
1. Середньооблікова чисельність, осіб	888,0	727,0	81,9
2. Фонд оплати праці працівників, тис. грн. всього в т. ч. кошти держбюджету	1893,8 333,1	1156,9 450,1	61,1 135,2
3. Середньомісячна заробітна плата, грн.	177,7	132,6	74,6

Внаслідок знецінення праці освітян і науковців на фоні постійного зростання цін в умовах інфляційних процесів стає зрозумілим, чому спостерігається зниження суспільного престижу професії викладача вищої школи та науковця. Якщо до головної причини цього (низький рівень оплати праці, який не відповідає вартості життя) додати ще несвоєчасність виплати зарплати, погіршення матеріально-технічної бази та інформаційного забезпечення закладів освіти, відсутність реального стимулювання наукової праці у вищих навчальних закладах, безперечно виправданим можна вважати поширене розчарування науково-педагогічних працівників у здатності держави підтримати розвиток науково-освітньої галузі.

Прямим наслідком такого становища в науково-освітній сфері є вплив кадрів. Статистичні дані свідчать про високу інтенсивність цього процесу в Україні. Так, починаючи з 1990-го до 1996-го рр. нашу державу залишили більше 5000 учених. З установ Національної Академії наук емігрувало понад 500 докторів та кандидатів наук. У деяких галузях (біологія, фізика, математика, кібернетика) спостерігається групова еміграція, що призводить до знищення цілих наукових шкіл. Нині щорічно інтелектуальна

еміграція з України налічує у середньому 95,4 тис. фахівців, емігрує кожний 25-ий спеціаліст з вищою освітою.

Водночас, мотивація до наукової праці за умов падіння її суспільного престижу набуває деформованого змісту: вирішальним щодо вибору цієї сфери діяльності наукою часто слугує бажання захиститися від безробіття чи уникнути служби в армії. Крім того, виокремлюється нова тенденція — за умов поширення платності навчання в коло аспірантів все більше зараховують не за ознакою здібностей, а за рівнем особистих матеріальних можливостей, що само по собі несе небезпеку втрати в науці талановитої молоді. Після захисту кандидатських дисертацій, як правило, спостерігається зменшення обсягів наукової діяльності, оскільки у державних вищих навчальних закладах диференціація оплати праці докторів і кандидатів наук майже нівельована.

До числа актуальних проблем слід включити також співвідношення рівня централізації і регіоналізації у стимулюванні розвитку науково-педагогічних кадрів. Тенденції формування науки «столичної» і науки «периферійної» є неприпустимими, проте вони вже мають місце внаслідок обмеження кількості спеціалізованих вчених рад та їх концентрації у столиці. Зауважимо, що це не сприятиме подоланню диференціації між регіонами за показниками індексу людського розвитку.

Окреслене вимагає побудови нової ефективної системи стимулювання науково-освітньої праці з орієнтацією на піднесення людського розвитку регіонів.

**Шаповалова Э. В.**, аспірантка  
Донецкий национальный университет

## **ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Происходящие в общественно-политической и экономической жизни Украины кардинальные перемены, реформирование всей системы производственных отношений требуют создания принципиально новой системы управления персоналом. Кадровая политика сегодня — это формирование кадров-управленцев новой генерации, которые обладали бы аналитическим мышлением, принципиальностью при отстаивании интересов предприятия, смелостью при выявлении проблем и постановке задач, способ-