

В.М. Мороз

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ: АНАЛІЗ СТАНУ ТА НАПРЯМИ СТИМУЛЮВАННЯ

Стаття містить результати аналізу можливостей використання державою системи грантової підтримки наукової активності професорсько-викладацького складу як елемента системи державного стимулювання розвитку якісного складника трудового потенціалу. Крім того, на підставі критичного переосмислення закордонного досвіду щодо функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності науково-педагогічних кадрів запропоновано напрями удосконалення механізмів державного управління якістю кадрового потенціалу ВНЗ.

***Ключові слова:** державне управління; грантова підтримка; науково-педагогічні кадри; стимулювання професійного розвитку; кадрова політика.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Національна стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки, яка була затверджена Указом Президента України №45/2012 від 01.02.2012 р., передбачає забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [13]. Проблематика формування та розвитку кадрового потенціалу країни постійно перебуває у межах кола наукових інтересів дослідників. Серед останніх науково-комунікативних заходів, тематика яких була спрямована на пошук ефективних шляхів щодо відтворення та розвитку якісного кадрового потенціалу держави, варто виокремити: міжнародну науково-практичну конференцію “Професіоналізація державної служби в контексті європейської інтеграції: інституційні та кадрові аспекти” (6–7.06.2013 р., м. Яремче – Національне агентство України з питань державної служби) та всеукраїнську науково-практичну конференцію за міжнародною участю “Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни” (31.05.2012 р., м. Київ – Національна академія державного управління при Президенті України) тощо. У вітанні до учасників останнього науково-комунікативного заходу Президент України підкреслив значущість новітніх технологій розвитку кадрового потенціалу держави для її соціально-економічного розвитку [1]. Треба звернути увагу, що питання збереження кадрового потенціалу та його розвиток на основі “економіки знань” є актуальними та значущими для суб’єктів державно-управлінських відносин. Таким чином, розвиток науково-методологічного підґрунтя щодо удосконалення механізмів державного управління кадровим потенціалом суспільства є не лише одним з перспективних напрямів дослідження у межах державно-управлінської науки, а і “нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян” [4, с. 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питань державної кадрової політики у тому чи іншому контексті її багатогранного змісту були присвячені роботи багатьох вітчизняних вчених. Кадрова політика в системі державної служби знайшла розвиток свого науково-методологічного підґрунтя у роботах В.Б. Авер’янова,

© В.М. Мороз, 2014

Б.І. Адамова, О.А. Воронька, С.Д. Дубенко, В.М. Князева, Ю.В. Ковбасюка, Г.І. Лелікова, В.І. Лугового, В.Я. Малиновського, В.М. Мартиненко, Н.Р. Нижник, О.Ю. Оболенського, В.М. Олуйка, П.Т. Павленчика, С.М. Серьогіна та інших дослідників. Проблематика розвитку кадрового потенціалу в контексті забезпечення підготовки спеціалістів та удосконалення механізмів державного управління освітою як елемента теоретико-методологічної основи кадрової політики знайшла своє відображення у дослідженнях А.В. Власюка, В.Г. Гамаюнова, Г.А. Дмитренка, С.М. Домбровської, О.В. Дубровки, С.А. Калашникової, С.В. Майбороди, Л.П. Полякової, В.М. Огаренко, В.В. Остапчука та багатьох інших вчених. Разом з тим, незважаючи на досить високий рівень наукового опрацювання відповідної проблематики, питання вдосконалення механізмів державного управління кадровим потенціалом залишаються відкритими для подальших наукових розробок.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. Одним з напрямів реалізації державної кадрової політики у соціальному аспекті визначено “необхідність досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці” [13]. Цей напрям, у поєднанні з вирішенням завдань щодо забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, цілком логічно узгоджується з цілями та завданнями Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [8]. Серед основних проблем, які потребують першочергового вирішення, Стратегія визначає недостатній рівень соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу, відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів у педагогічних і науково-педагогічних працівників. Безумовно, кожен із цих напрямів у контексті необхідності вдосконалення державної політики у галузі освіти та державної кадрової політики заслуговує на увагу дослідників, але в межах цієї публікації ми розглянемо лише деякі з аспектів функціонування мотиваційного механізму державного управління в контексті функціонування системи стимулювання науково-педагогічних працівників щодо розвитку якісного складника трудового потенціалу на індивідуальному рівні. Цей напрям наукового пошуку ми обрали відповідно до змісту рекомендацій круглого столу “Державна кадрова політика: сучасний стан та перспективи розвитку” (19.06.2013 р., м. Київ – Національна академія державного управління при Президенті України) [10] та перспектив наукових досліджень, визначених президентом Національної академії державного управління при Президенті України Ю.В. Ковбасюком як таких, що мають актуальний зміст та практичну значущість [6].

Формулювання мети статті (постановка завдання). Визначити перспективу використання суб’єктами державно-управлінських відносин системи грантової підтримки як засобу впливу держави на розвиток трудового потенціалу професорсько-викладацького складу.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку С.М. Домбровської, державне регулювання освіти визначається як система “економічних, соціальних, правових, політичних та організаційних форм і методів впливу держави на суб’єктів освітніх процесів, яка створює умови для реалізації ними тих цілей і завдань, які одночасно відповідали б як стратегічним інтересам держави, так і безпосереднім інтересам самих цих суб’єктів” [5, с. 2–3]. Отже, питання полягає у забезпеченні балансу між цілями держави - як основного замовника освітньої послуги - та інтересами викладача - як посередника між науковим інформаційним ресурсом та студентом (слухачем). На жаль, ця проблематика, попри всю свою важливість і значущість для розвитку якісного складника трудового потенціалу науково-педагогічних кадрів як обов’язкової умови для ефективного функціонування державної системи підготовки кадрів не знайшла свого розви-

тку у межах вищезгаданої Національної стратегії розвитку освіти в Україні. Разом з тим, Стратегія визначає підвищення соціального статусу педагогів як одного з ключових напрямів державної освітньої політики [8]. Варто звернути увагу, що соціальний статус – це “позиція людини чи групи в суспільстві, яка визначається соціальними ознаками (економічне забезпечення, фах, кваліфікація, освіта, політичні можливості тощо) і демографічними особливостями (стать, вік тощо)” [3, с. 165]. Традиційно, у межах суспільних наук, можливість володіння власністю (матеріальними та духовними цінностями, привілеями, культурними надбаннями тощо) визначають як один з критеріїв соціальної стратифікації, яка у свою чергу є основою для формування відповідного статусу. В контексті змістовної спрямованості цієї публікації звернімо увагу на результати соціологічного опитування “Соціально-економічний і професійний портрет українського викладача”, яке було проведене Центром дослідження суспільства у період з 14.04.2013 р. по 19.06.2013 р. За результатами аналізу відповідей респондентів (в опитуванні брало участь 424 викладачі з 56 ВНЗ України III–IV рівнів акредитації), було з’ясовано, що 43% з опитаних отримують дохід менше 3 000 грн., в той час як середня заробітна плата по Україні у першому півріччі 2013 року склала 3 143 грн. [12, с. 5]. Стурбованість викликає не скільки сам рівень заробітної плати науково-педагогічних працівників, хоча безумовно і він є далеким від обґрунтованого, скільки відсутність можливості його підвищення за рахунок інтенсифікації діяльності викладача. Тут має на увазі, що викладач повинен мати можливість підвищувати власний дохід не шляхом використання механізму роботи за сумісництвом (працевлаштування у іншому ВНЗ на умовах строкового трудового договору), а завдяки можливості отримання матеріальної винагороди за результатами використання наявного інтелектуального потенціалу у межах науково-дослідної роботи, інноваційної та викладацької діяльності за основним місцем роботи. Тут вважаємо за необхідне навести приклади практичної реалізації такого напрямку. Наприклад, Санкт-Петербурзький державний університет у інформації про оголошення конкурсу на заміщення посад професорсько-викладацького складу зазвичай вказує як гарантований рівень заробітної плати на 1,0 ставки, так і середній її рівень за цією ж ставкою. При підрахуванні середнього рівня заробітної плати до суми відповідного показника, крім рівня гарантованої заробітної плати, включають: доплати за публікаційну активність; участь у науково-дослідних проектах, різноманітних програмах, конкурсах та грантах; доплати за індекси цитування (російський індекс наукового цитування (РІНЦ); Web of Science; Scopus), а також інші стимулюючі виплати. Цікавим є співвідношення між гарантованою та середньою заробітною платою. Розгляньмо цей приклад більш детально. Санкт-Петербурзький державний університет 20.09.2013 р. оголосив конкурс на заміщення посади професора кафедри операційного менеджменту Вищої школи менеджменту за напрямом «державне і муніципальне управління», у межах інформації до якого було анонсовано гарантовану заробітну плату на 1,0 ставку на рівні 38 047, 20 руб. (до цієї суми входить посадовий оклад за місяць, доплата за вчене звання доцента, надбавка як співробітнику особливо цінного об’єкта культурної спадщини народів РФ). В той самий час, середня заробітна плата за цією ж посадою на 1,0 ставку у 2012 р. була визначена на рівні 107 657, 00 руб. [2]. Таким чином, середня заробітна плата перевищує гарантовану приблизно у 2,8 рази. Схоже співвідношення між рівнями заробітної плати, незалежно від галузі науки чи ієрархічного рівня посади, ми можемо спостерігати і у межах інших конкурсних пропозицій університету.

Отже, викладач має можливість у межах одного навчального закладу отримати цілком достатнє матеріальне забезпечення. Найбільш цінним з наведеного вище прикладу є те, що викладач, бажаючи підвищити рівень матеріального забезпечення, здійс-

нює розвиток власного потенціалу завдяки здобуттю нового знання. Саме в контексті зазначеного прикладу ми можемо вести мову про “поєднання інтересів держави з інтересами всіх інших суб’єктів в освіті. ... держава отримує розвиток людського капіталу, а індивіди, колективи, фірми – розвиток особи, людський та інтелектуальний капітал” [7]. Разом з тим, ми розуміємо, що механізм роботи за сумісництвом також надає можливість викладачу підвищити матеріальний рівень (екстенсивний шлях), але у цьому випадку йдеться про розвиток якісного складника трудового потенціалу суб’єкта. Приймаючи до уваги відомий закон діалектики взаємного переходу кількісних і якісних змін, такий розвиток неминуче відбудеться, але час, витрачений на нього, не буде відповідним до отриманого результату. Повертаючись до прикладу з середньою заробітною платою, пропонуємо розглянути її структуру з прив’язуванням до конкретних показників (різновидів наукової роботи та інноваційної діяльності викладача) та рівнів матеріальної винагороди. Нажаль, на сайті Санкт-Петербурзького державного університету ми не знайшли відповідної інформації, а тому вважаємо за можливе звернутись до досвіду іншого російського ВНЗ – Владивостоцького державного університету економіки і сервісу (далі ВДУЕС), який у відкритому доступі пропонує для ознайомлення текст наказу ректора №811 від 15.08.2013 «Про забезпечення виконання показників Програми стратегічного розвитку університету та Указу Президента РФ від 07.05.2012 «Про заходи щодо реалізації державної соціальної політики»» [9]. За результатами виконання Наказу передбачається підвищити результативність діяльності університету та довести середню заробітну плату професорсько-викладацького складу у 2013 році до 170% від середньої заробітної плати по Приморському краю. До речі, за інформацією Федеральної служби статистики РФ, середня заробітна плата по Приморському краю (Далекосхідний федеральний округ) у 2011 році склала 24 423,0 руб. [11, с. 176]. Показовим є не скільки сам рівень можливої заробітної плати професорсько-викладацького складу ВДУЕС, адже існує різниця між рівнем розвитку та можливостями державних (регіональних) інститутів та суспільних інституцій між конкретними державами, скільки рівень її співвідношення з середньою заробітною платою відповідного регіону. Результати аналізу змісту окремих положень наказу ректора ВДУЕС з конкретизацією відповідно до визначеного напрямку наведено в таблиці.

Порівняння умов для якісного розвитку трудового потенціалу професорсько-викладацького складу у межах інституціонального середовища РФ та України свідчить про існування суттєвих диспропорцій щодо можливості викладача підвищувати якісний складник індивідуального розвитку. Ми розуміємо, що в межах національної моделі функціонування державного замовлення на виконання науково-дослідних робіт також існує можливість для якісного розвитку трудового потенціалу науково-педагогічних кадрів, крім того, існує можливість брати участь у госпрозрахункових науково-дослідних роботах. Разом з тим, рівень можливої матеріальної винагороди за результатами участі у програмах не відповідає очікуваному, а отже, не виконує роль дієвого стимулу. Виникає ситуація, за якою викладач, який здійснює професійну діяльність у межах національного інституціонального середовища, змушений працювати відразу в декількох ВНЗ, що не завжди сприяє розвитку якісного складника його трудового потенціалу. За результатами соціологічного дослідження “Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача”, 26% респондентів з числа викладачів українських ВНЗ здійснюють професійну діяльність за межами основного місця роботи [12, с. 10]. Така практика, незважаючи на всі її позитивні аспекти створює, на нашу думку, передумови для зниження якості як самої освітньої послуги, так і для руйнування системи індивідуального розвитку викладача. Це пов’язано з тим, що викладач для забезпечення власної відповідності тій соціальній ролі, яку він виконує в суспільстві, зму-

ІННОВАЦІЇ У ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

шений витратити час та трудові можливості в межах не науково-дослідної роботи, а переважно у викладацькій діяльності. Для порівняння: за інформацією Американської асоціації університетських професорів, максимальне навантаження на науково-педагогічного робітника в межах викладання бакалаврських програм становить 12 годин на тиждень, магістерських програм – 9 годин [12, с. 23]. За таких умов перерозподілу часу між навчальною роботою та іншими напрямками професійної діяльності викладача (організаційно-методична, науково-дослідна тощо), суспільство може розраховувати на високу якість кінцевого продукту.

Перелік заходів з пріоритетним напрямом розвитку освітньої, наукової, інноваційної діяльності та розміри преміювання за виконання проектів у межах заходів (витяг)

Заходи	Розмір премії за виконання окремого проекту	Результати окремого проекту
Стимулювання якості публікацій ППС за пріоритетними напрямками наукової діяльності ВДУЕС	50 000 руб. за одну публікацію в журналах РІНЦ (імпакт-фактор не нижче 0,5); 150 000 руб. за одну публікацію в журналах Web of Science (імпакт-фактор не нижче 0,2); 50 000 руб. за одну публікацію в журналах Scopus	Оприлюднена стаття у відповідному виданні
Підготовка публікацій для журналу ВДУЕС “Територія нових можливостей. Вісник ВДУЕС”	50 000 руб. за одну публікацію	Підготовка статей для журналу ВДУЕС “Територія нових можливостей. Вісник ВДУЕС”
Матеріальне стимулювання здобувачів наукових ступенів та їх керівників (консультантів)	200 000 руб. здобувачу 100 000 руб. науковому керівнику (консультанту)	Захист дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата або доктора наук
Розроблення та проведення відкритих лекцій російською (англійською) мовою з наданням відеоматеріалів для розміщення на сайті ВДУЕС у межах проекту “Відкритий цифровий університет ВДУЕС”	25 000 руб.(40 000 руб.) за одну лекцію	Проведення лекції, звіт на сайті ВДУЕС, відеOVERсія лекції на сайті ВДУЕС
Розроблення спільних освітніх програм бакалавріата та магістратури з провідними російськими ВНЗ та ВНЗ зарубіжжя	200 000 руб. за одну програму (на колектив розробників)	Укладений договір, розроблена програма
Підготовка основних та додаткових програм до акредитації	30 000 руб. за 1 програму	Комплект документів для подання до органу акредитації

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Беручи до уваги вищенаведене, можемо сформулювати такі основні висновки.

По-перше, існуючі інституціональні умови щодо індивідуального розвитку науково-педагогічних працівників не сприяють підвищенню рівня якісного складника їх трудового потенціалу, що неминуче відбивається на конкурентоспроможності освітніх послуг. Крім того, у разі збереження існуючої тенденції, держава має ризик не тільки втратити якість трудового потенціалу (як суб'єктів, так і об'єктів освітянської діяльності), а й уповільнити динаміку інституціонального розвитку суспільних та державних інститутів.

По-друге, в контексті виконання завдань Національної стратегії розвитку освіти в Україні щодо забезпечення системного підвищення якості освіти на інноваційній основі та забезпечення економічних та соціальних гарантій науково-педагогічним працівникам системи освіти вважаємо за необхідне удосконалити функціонування мотиваційного механізму державного управління в частині посилення його дії у галузі освіти через запровадження системи державних грантів з вільним доступом зацікавлених осіб до відповідних інформаційних ресурсів. Державна система грантової підтримки наукових досліджень не повинна встановлювати обмеження за напрямом обов'язковості практичного впровадження результатів наукових пошуків, адже фундаментальні дослідження не можуть забезпечити порівняно швидкої рефлексії, а відповідно, не є цікавими для учасників ринкових відносин. Крім того, вважаємо за необхідне посилити роль держави у забезпеченні доступу вітчизняних вчених до системи міжнародних грантів.

По-третє, варто переглянути норми навчального навантаження на професорсько-викладацький склад з метою збільшення частки науково-дослідної роботи та інноваційної діяльності. Також вважаємо за доцільне передбачити державну підтримку електронним фаховим науковим виданням з метою розвитку їх мережі та забезпечення можливості безкоштовного розміщення наукових статей для їх авторів. Крім того, створення єдиного реєстру електронних наукових фахових видань за галузями наукового знання (єдиного інформаційного ресурсу), на нашу думку, з одного боку, сприятиме розвитку інституціональних умов щодо науково-видавничої активності професорсько-викладацького складу, а з іншого – спростить доступ громадськості до результатів наукових досліджень.

По-четверте, державна підтримка наукових досліджень через Державний фонд фундаментальних досліджень не є достатньою. Існуюча національна мережа ВНЗ є потужним середовищем для підготовки та розвитку науково-педагогічних кадрів, а відповідно, може бути розглянута не лише як посередник між відповідними суб'єктами та об'єктами функціонування системи грантової підтримки, а і як самостійний її елемент з відповідними можливостями, правами та відповідальністю. Отже, держані ВНЗ повинні отримувати від держави субвенції на фінансування досліджень професорсько-викладацького складу в межах виконання проектів за пріоритетними напрямками розвитку освітньої, наукової та інноваційної діяльності ВНЗ.

Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень щодо ефективності функціонування механізмів державного управління освітою в контексті порушеної проблематики треба звернути увагу на ті, які стосуються визначення потужності впливу різноманітних стимулів для мотивування науково-педагогічних кадрів до розвитку якісного складника трудового потенціалу на індивідуальному рівні. Крім того, заслуговують на увагу принципи формування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності працівників освіти з визначенням пріоритетів у фінансуванні та ресурсному забезпеченні державних, галузевих, регіональних програм у сфері освіти.

- Список літератури:** 1. Вітання Президента України учасникам Всеукраїнської науково-практичної конференції “Стратегія державної кадрової політики - основа модернізації країни” (новини: 31.05.2012) [Електронний ресурс] / Прес-служба Президента України // Президент України Віктор Янукович: Офіційне інтернет-представництво. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/24324.html> 2. Высшая школа менеджмента: вакансии 20.09.2013 [Электронный ресурс] / Конкурсы на замещение должностей профессорско-преподавательского состава // Санкт-Петербургский государственный университет. – Режим доступа: <http://spbu.ru/about/vacancies/9-vacancies/19249-vyssshaya-shkola-menedzhmenta-20-09-2013> 3. Дворецька Г.В. Соціологія: навч. посібник / Дворецька Г.В. – К.: КНЕУ, 2002 – 472 с. 4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / (Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О., Сурмін Ю.П. та ін.); за заг. ред. Ю.В. Ковбасюка. – К.: НАДУ, 2012. – 72 с. 5. Домбровська С.М. Механізми реалізації державної політики в галузі вищої освіти [Електронний ресурс] / С.М. Домбровська // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2(40). – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2011-2/doc/2/04.pdf> 6. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика: проблеми та шляхи реалізації / Ю.В. Ковбасюк // Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: до 15-річчя галузі науки “Державне управління”. – К.: НАДУ, 2012. – 572 с. – С. 3–5. 7. Луговий В.І. Управління освітою: навч. посіб. [для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності “Державне управління”] / Луговий В.І. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с. 8. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25 червня 2013 року №344/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – №50. – С. 18. 9. Приказ ректора Владивостокского государственного университета экономики и сервиса №811 от 15.08.2013 г. “Об обеспечении выполнения показателей Программы стратегического развития университета и Указа Президента РФ от 07.05.2012 №597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики” [Электронный ресурс] / Новости университета: объявления. – 11.09.2013. “Объявлены гранты для преподавателей” // Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Режим доступа: <http://www.vvsu.ru/files/093D8EE4-DBC4-4DB6-BE3D-EBA92704504E.pdf> 10. Рекомендації круглого столу “Державна кадрова політика: сучасний стан та перспективи розвитку”: 19.06.2013, м. Київ [електронний ресурс] / Архів новин // Національна академія державного управління при Президенті України. – Режим доступу: http://www.academy.gov.ua/news/news_2013/doc/news_2013_06_01.pdf 11. Российский статистический ежегодник. 2012: стат.сб. Федеральной службы государственной статистики / (пред. ред. кол. А.Е. Суринов). – М.: Росстат, 2012. – 786 с. 12. Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача: звіт [Електронний ресурс] / (авт. тексту Центр дослідження суспільства). – Режим доступу: <http://cedos.org.ua/hidden/category/1-members?download=75:2013-08-29-07-35-20> 13. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки / Указ Президента України №45/2012 від 01.02. 2012 року // Офіційний вісник України. – 2012. – №10. – С. 44.

Bibliography (transliterated): 1. Vitannja Prezidenta Ukraini uchasnikam Vseukraïns'koï naukovo-praktichnoï konferencii “Strategija derzhavnoï kadrovoï politiki - osnova modernizacii kraïni” (novini: 31.05.2012) [Elektronnij resurs] / Pres-sluzhba Prezidenta Ukraini // Prizident Ukraini Viktor Janukovich: Oficijne internet-predstavnictvo. – Rezhim dostupu: <http://www.president.gov.ua/news/24324.html> 2. Vysshaja shkola menedzhmenta: vakansii 20.09.2013 [Jelektronnyj resurs] / Konkursy na zameshhenie dolzhnostej professorsko-prepodavatel'skogo sostava // Sankt-Peterburgskij gosudarstvennyj universitet. –

Rezhim dostupa: <http://spbu.ru/about/vacancies/9-vacancies/19249-vyssshaya-shkola-menedzhmenta-20-09-2013> 3. Dvorec'ka G.V. Sociologija: navch. posibnik / Dvorec'ka G.V. – K.: KNEU, 2002 – 472 s. 4. Derzhavna kadrova politika v Ukraïni: stan, problemi ta perspektivi rozvitku: nauk. dop. / (Kovbasjuk Ju.V., Vashhenko K.O., Surmin Ju.P. ta in.); za zag. red. Ju.V. Kovbasjuka. – K.: NADU, 2012. – 72 s. 5. Dombrovs'ka S.M. Mehanizmi realizacii derzhavnoï politiki v galuzi vishhoï osviti [Elektronnij resurs] / S.M. Dombrovs'ka // Aktual'ni problemi derzhavnogo upravlinnja. – 2011. – № 2(40). – Rezhim dostupu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2011-2/doc/2/04.pdf> 6. Kovbasjuk Ju.V. Derzhavna kadrova politika: problemi ta shljahi realizacii / Ju.V. Kovbasjuk // Strategija derzhavnoï kadrovoï politiki – osnova modernizacii kraïni: materiali Vseukr. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastju, Kiïv, 31 trav. 2012 r.: do 15-richchja galuzi nauki “Derzhavne upravlinnja”. – K.: NADU, 2012. – 572 s. – S. 3–5. 7. Lugovij V.I. Upravlinnja osvitoju: navch. posib. [dlja sluhachiv, aspirantiv, doktorantiv special'nosti “Derzhavne upravlinnja”] / Lugovij V.I. – K.: Vid-vo UADU, 1997. – 302 s. 8. Nacional'na strategija rozvitku osviti v Ukraïni na period do 2021 roku / Ukaz Prezidenta Ukraïni vid 25 chervnja 2013 roku №344/2013 // Oficijnij visnik Ukraïni. – 2013. – №50. – S. 18. 9. Prikaz rektora Vladivostokskogo gosudarstvennogo universiteta jekonomiki i servisa №811 ot 15.08.2013 g. “Ob obespechenii vypolnenija pokazatelej Programmy strategicheskogo razvitija universiteta i Ukaza Prezidenta RF ot 07.05.2012 №597 “O meroprijatijah po realizacii gosudarstvennoj social'noj politiki” [Jelektronnyj resurs] / Novosti universiteta: ob#javlenija. – 11.09.2013. “Ob#javleny granty dlja prepodavatelej” // Vladivostokskij gosudarstvennyj universitet jekonomiki i servisa. – Rezhim dostupa: <http://www.vvsu.ru/files/093D8EE4-DBC4-4DB6-BE3D-EBA92704504E.pdf> 10. Rekomendacii kruglogo stolu “Derzhavna kadrova politika: suchasnij stan ta perspektivi rozvitku”: 19.06.2013, m. Kiïv [elektronnij resurs] / Arhiv novin // Nacional'na akademija derzhavnogo upravlinnja pri Prezidentovi Ukraïni. – Rezhim dostupu: http://www.academy.gov.ua/news/news_2013/doc/news_2013_06_01.pdf 11. Ros-sijskij statisticheskij ezhegodnik. 2012: stat.sb. Federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki / (pred. red. kol. A.E. Surinov). – M.: Rosstat, 2012. – 786 s. 12. Social'no-ekonomichnij ta profesijnij portret ukraïnskogo vikladacha: zvit [Elektronnij resurs] / (avt. tekstu Centr doslidzhennja suspil'stva). – Rezhim dostupu: <http://cedos.org.ua/hidden/category/1-members?download=75:2013-08-29-07-35-20> 13. Strategija derzhavnoï kadrovoï politiki na 2012–2020 roki / Ukaz Prezidenta Ukraïni №45/2012 vid 01.02. 2012 roku // Oficijnij visnik Ukraïni. – 2012. – №10. – S. 44.

УДК 354:37.088.2

В. Н. Мороз

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ: АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ СТИМУЛИРОВАНИЯ

Статья содержит результаты анализа возможностей использования государством системы грантовой поддержки научной активности профессорско-преподавательского состава как элемента системы государственного стимулирования развития качественной составляющей трудового потенциала. Кроме того, на основании критического переосмысления зарубежного опыта функционирования мотивационного механизма стимулирования трудовой активности научно-педагогических кадров предложены направления совершенствования механизмов государственного управления качеством кадрового потенциала вуза.

Ключевые слова: государственное управление; грантовая поддержка; научно-педагогические кадры; стимулирование профессионального развития; кадровая политика.

UDK 354:37.088.2

V. Moroz

PUBLIC ADMINISTRATION BY DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL POTENTIAL OF THE SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL STAFF: ANALYSIS AND TRENDS OF STIMULATION

Taking into consideration the features of public administration's motivational mechanism fromation in the context of functioning of stimulation system for scientific-pedagogical personnel in the development of quality component of labor potential at the individual level, it was determined that:

- *state system of grant support for scientific research should not set limits in the direction of compulsory practical implementation of the results of scientific research and subjects of public administrations in education should provide institutional and organizational conditions for free access of national scientists to international grants;*

- *there is an urgent need to create a single electronic register of scientific publications by industry expert scientific knowledge (common information resource), on the one hand, promote the development of institutional conditions for research and publishing activities of the faculty, and the other - facilitate public access to research results;*

- *state support for research through the State Foundation for basic research is not sufficient. The existing national network of higher education institutions is a powerful medium for the preparation and development of the teaching staff, and therefore can be considered not only as an intermediary between the relevant subjects and objects of grant support functioning, but also as an independent element of the relevant opportunities, rights and responsibilities. Consequently, state universities should receive a subsidy from the state to fund the research of the faculty within projects in the priority areas of education, research and innovation activities in higher education.*

Among the promising areas of research management on the efficiency of the mechanisms of state control of education in the context of the affected issues, should pay attention to those relating to the determination of the impact of various incentives for motivation of the teaching staff in the development of high-quality component of labor potential at the individual level.

Keywords: *public administration, grants, research and teaching of staff, encouraging professional development, personnel policy.*

Стаття надійшла до редакційної колегії 7.04.2014