

**Савіщенко В. М.**

кандидат педагогічних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

УДК 342.95 : 378.12

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ТА КОМПЛЕКТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ**

Досліджено особливості підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів. Визначено обсяг понять «підготовка» та «комплектування» науково-педагогічних кадрів; охарактеризовано чинне законодавство України та проаналізовано наукову літературу щодо особливостей підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів; визначено зміст, значення та особливості підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів.

*Ключові слова:* підготовка, комплектування, науково-педагогічні кадри.

**Постановка проблеми.** В умовах постіндустріального інформаційного суспільства, розвитку нанотехнологій інтелектуальний капітал стає основним джерелом і засобом досягнення процвітання держави. Головний носій інтелектуального капіталу, людина, буде конкурентоспроможним при постійному самовдосконаленні. Роль, яку відіграють науково-педагогічні кадри в суспільному житті, надзвичайно велика і переоцінити її неможливо. Науково-педагогічні кадри є головним прошарком інтелігенції, який покликаний вдосконалити науку та освіту нашої країни. Питання їх підготовки є дуже важливим, адже від знань та досвіду, котрі вони отримують під час навчання в аспірантурі та докторантурі, залежить і потенціал їх майбутніх висновків у наукових дослідженнях. Необхідно приділяти увагу тому, щоб в аспірантуру та докторантуру потрапляли тільки найбільш здібні й талановиті особи, які призведуть до розквіту інтелекту нації. Стратегічною метою кадрової політики держави є формування кадрового потенціалу академічної, вузівської та галузевої економіки, забезпечення оптимальної структури та обсяг підготовки науковців вищої кваліфікації відповідно до потреб науки, освіти і наукомістких галузей економіки. У зв'язку з цим особливого значення набуває оптимізація форм і методів управління післявузівською освітою, а також підвищення цільової спрямованості та якості підготовки наукових кадрів з пріоритетних напрямів створення та розвитку нових високих технологій [1, с. 57].

**Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми.** Проблемні питання підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів досліджували у своїх працях А. А. Афанасьєв, А. П. Достанко, А. І. Корецька, Ю. С. Красильник, Л. І. Лисенко, В. І. Луговий, В. А. Семиченко, Е. З. Сулейменов та ін. Незважаючи на дослідження, що були зроблені вченими, питання особливостей підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів потребують подальшого наукового аналізу.

**Метою** статті є дослідження особливостей підготовки та комплектуван-

ня науково-педагогічних кадрів. На виконання поставленої мети передбачено вирішення таких завдань: визначити обсяг понять «підготовка» та «комплектування» науково-педагогічних кадрів; охарактеризувати чинне законодавство України та проаналізувати наукову літературу щодо особливостей підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів; визначити зміст та значення підготовки та комплектування науково-педагогічних кадрів.

**Виклад основного матеріалу.** Саме поняття «підготовка» означає запас знань, навичок, досвід, що набуті в процесі навчання або практичної діяльності [2, с. 952]. Питання підготовки науково-педагогічних кадрів в Україні регулюється Положенням про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів [3]. Тим не менш у зазначеному документі немає визначення поняття «підготовка науково-педагогічних кадрів», що є значною прогалиною. У п. 1 зазначеного Положення передбачено, що аспірантура і докторантура є формами підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації. 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. Згідно з п. 2 даного Положення, Міністерство освіти і науки України здійснює відкриття і закриття аспірантури і докторантури у вищих навчальних закладах, у наукових установах (не враховуючи наукових установ Національної академії наук, а її Президія – в наукових установах Національної академії наук).

Основною формою підготовки наукових кадрів є аспірантура: близько 70 % наукових працівників проходять в ній підготовку. Аспірантура працює при наукових установах і вищих навчальних закладах, які мають кваліфіковані наукові кадри наукових керівників, науково-лабораторну і експериментальну базу для виконання досліджень. Окрім того, при науково-дослідних інститутах і ВНЗ функціонують факультети і відділи підвищення кваліфікації, проводиться стажування співробітників, семінари, конференції [4, с. 14]. З метою підвищення ефективності дослідження актуальних проблем науки, техніки і культури, вдосконалення підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищого рівня кваліфікації – докторів наук – створено форму підготовки кадрів – докторантуру [5, с. 30]. До наукових кадрів відносять осіб, які мають вищу освіту і проводять науково-дослідну або науково-педагогічну роботу за затвердженим планом. Науковим працівникам присуджуються ступені та вчені звання [4, с. 13].

Важливо зазначити, що, відповідно до п. 4 Положення про підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів, підготовка в аспірантурі і докторантурі здійснюється: 1) за рахунок коштів Державного бюджету України – за державним замовленням для роботи у державному секторі народного господарства; 2) за рахунок коштів юридичних та фізичних осіб – на умовах контракту – для роботи у державному і недержавному секторах народного господарства. У Додатку № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України

на 2013 рік» зазначено, що на навчання, стажування, підвищення кваліфікації аспірантів та науково-педагогічних працівників за кордоном у 2013 році виділено 41120,4 тис. грн. [6]. А щодо підготовки науково-педагогічних кадрів іноземців та осіб без громадянства, то вона здійснюється на підставі: 1) міжнародних договорів України; 2) загальнодержавних програм; 3) договорів, укладених вищими навчальними закладами, науковими установами з юридичними та фізичними особами. Прикладом цьому слугуватиме Угода про співробітництво в галузі підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів і нострифікацію документів про їхню кваліфікацію в рамках Співдружності Незалежних Держав [7].

В Україні з радянських часів склалася досить складна і багаторівнева організаційна структура централізованого державного управління системою підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації. Вона реалізує політику у сфері підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів як складову частину державної наукової політики згідно з Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» [8, с. 31]. Верховна Рада України визначає засади державної політики щодо системи підготовки та атестації наукових кадрів, а також формує законодавче поле. Президент України сприяє розвитку науки з метою забезпечення розвитку країни. Кабінет Міністрів України реалізує державну політику щодо підготовки та атестації наукових кадрів, забезпечує функціонування Вищої атестаційної комісії України. МОН України розробляє стратегії наукового та науково-технічного потенціалу України, формує пріоритетні напрями розвитку наукового та науково-технологічного потенціалу. Президія Національної академії наук України та президії державних галузевих академій беруть участь у формуванні та реалізації державної політики щодо підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації. Інші центральні органи виконавчої влади (міністерства, відомства) визначають напрями розвитку наукового та науково-технічного потенціалу підвідомчих їм закладів [8, с. 32]. Важливо, зокрема, зазначити, що в Законі України «Про освіту», а саме в ч. 2 ст. 3, зазначено, що держава здійснює соціальний захист аспірантів, докторантів та інших осіб незалежно від форм їх навчання і типів навчальних закладів, де вони навчаються, та сприяє здобуттю освіти в домашніх умовах. Особливої значущості набуває системний підхід до «вирощування» наукових кадрів, який полягає в такому:

- створення умов для розкриття талантів та розвитку здібностей дітей і молоді ще в дошкільних, позашкільних та загальноосвітніх навчальних закладах;

- розширення пільг щодо вступу талановитої молоді до вищих навчальних закладів України;

- збільшення соціального захисту, психолого-педагогічної підтримки обдарованих студентів під час навчання;

- забезпечення належних економічних, житлових, трудових та інших умов аспірантів (докторантів).

Підготовка науково-педагогічних кадрів за сучасних умов має свою специфіку, яка, насамперед, полягає у моральних нормах. В. Гьосле акцентував увагу на тому, що єдиною моральною нормою повинна стати комунікативна відкритість [9, с. 11]. Варто буде згадати і Дж. Дьюї, який казав, що метою суспільства є передавання досвіду і постійне спілкування (а для цього потрібен приблизно однаковий емоційний й інтелектуальний заряд). При цьому суспільне життя ми ототожнюємо не лише із самим спілкуванням, але з освітою, вимагаючи навчання і виховання для поглиблення досвіду, стимулювання та збагачення своєї уяви, формування відповідальності за точність, неповторність тверджень і думок [10, с. 10]. Особливу цінність мають погляди А. Корецької, яка звертає увагу на те, що зміст людського буття повинен складатися в моральному вдосконаленні науково-педагогічних кадрів, адже вони є тим потенціалом суспільства, котрий може визначити подальшу його долю [11, с. 25]. Тобто можемо розуміти, що якісна підготовка науково-педагогічних кадрів – це вклад у розвиток нашої нації. Науково-педагогічні працівники – це ті особистості, які освітять темряву у житті громадян, ті, хто виведуть нас на новий, більш досконалий рівень розвитку. Вони є надією на краще майбутнє, від них залежить подальший інтелектуальний та політико-економічний напрям держави. Я. Нейматов вірно наголошує, що націлювання процесу підготовки науково-педагогічних кадрів повинно відбуватися на оволодіння фундаментальністю та широтою професійного мислення, духовною культурою як органічною цілісністю, на формування у аспіранта та докторанта інтелекту в справжньому розумінні цього слова, людини з підвищеним почуттям етичної й соціальної відповідальності за результати професійної діяльності [12, с. 66]. Фактично, підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів характеризується як її результативністю (досягненням кінцевого результату з наукової атестації), так і ефективністю (своєчасністю підготовки), основними критеріями яких, як вважає В. Луговий, є кількість та вчасність захищених дисертацій у період навчання в аспірантурі й перебування в докторантурі (звісно, за належної якості). При цьому одним із чинників впливу на ефективність підготовки науково-педагогічних кадрів залишається принципова та вимоглива атестація аспірантів та докторантів з приводу виконання індивідуальних планів роботи, особливо на першому та другому роках підготовки. На думку В. Лугового, одним із недоліків є те, що під час атестації слід звертати більше уваги на володіння іноземною мовою, інформаційно-телекомунікаційними технологіями, ознайомлення з науковими здобутками зарубіжних фахівців [13, с. 97].

Щодо комплектування науково-педагогічних кадрів, то термін «комплектування» походить від слова «комплектувати», що означає набирати потрібну кількість кого-, чого-небудь [2, с. 561]. Отже, термін «комплектування» передбачає набір необхідної кількості науково-педагогічних кадрів для проходження ними підготовки в аспірантурі або докторантурі. Комплектування у розумінні законодавця – це державне замовлення на підготовку науково-педагогічних кадрів. Відповідно до п. 1 ст. 1 Закону України «Про форму-

вання та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів», державне замовлення на підготовку науково-педагогічних кадрів – це засіб державного регулювання, який спрямований на: 1) задоволення потреб економіки та суспільства у кваліфікованих кадрах; 2) підвищення освітнього та наукового потенціалу нації; 3) забезпечення конституційного права громадян на здобуття освіти відповідно до їх покликання, інтересів та здібностей [14]. При цьому, згідно з п. 2 цієї ж статті, державним замовником може бути міністерство, інший центральний орган виконавчої влади, Національна академія наук України, галузеві національні академії наук, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласна, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації, інший визначений Кабінетом Міністрів України державний орган – головний розпорядник бюджетних коштів. Щодо замовника, то в п. 3 ст. 1 даного Закону зазначено, що виконавцем державного замовлення є вищий, професійно-технічний навчальний заклад, заклад післядипломної освіти, наукова установа державної та комунальної форми власності, які пройшли конкурсний відбір та з якими укладено державний контракт на підготовку науково-педагогічних кадрів.

Сама процедура відбору (набору) науково-педагогічних кадрів встановлюється тим же Порядком про підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів [3]. Щодо першої форми – аспірантури, то на основі п. 32 Положення слід зазначити, що, за загальним правилом, до аспірантури на конкурсній основі приймаються особи, які мають вищу освіту і кваліфікацію спеціаліста або магістра. Термін навчання в аспірантурі з відривом від виробництва не перевищує трьох років, а без відриву від виробництва – чотирьох років. Приймальна комісія під головуванням керівника (заступника керівника) вищого навчального закладу, наукової установи створюється спеціально для проведення прийому до аспірантури. Члени приймальної комісії призначаються керівником вищого навчального закладу, наукової установи з числа керівників кафедр, відділів, лабораторій, а також передбачуваних наукових керівників аспірантів. Рішення про допуск до складання вступних іспитів до аспірантури виносяться приймальною комісією за результатами співбесіди, розгляду реферату та поданих наукових праць з урахуванням письмового висновку передбачуваного наукового керівника, про що вступник до аспірантури повідомляється у тижневий термін. Виходячи з п. 36, вступники до аспірантури складають вступні іспити із спеціальності (в обсязі навчальної програми для спеціаліста або магістра, яка відповідає обраній ними науковій спеціальності, із філософії та однієї із іноземних мов на вибір (англійської, німецької, іспанської, італійської, французької) в обсязі навчальних програм для вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, затверджених Міністерством освіти і науки України. Іспит з іншої іноземної мови складається за рішенням вченої ради вищого навчального закладу, наукової установи у разі, коли знання цієї мови необхідне для роботи над дисертацією. При цьому, на нашу думку, варто зауважити, що незважаючи на те, які потужні знання та

навички мають здобути науково-педагогічні кадри під час навчання в аспірантурі, вимоги до кандидатів на навчання є дуже високими.

Приєм вступних іспитів до аспірантури проводиться предметними комісіями. Здебільшого кількість членів комісії становить від 3 до 5 осіб, які призначаються керівником вищого навчального закладу, наукової установи. До складу комісій включаються доктори та кандидати наук, а до складу предметної комісії із наукової спеціальності також і передбачувані наукові керівники. До складу предметної комісії з іноземної мови можуть включатися доценти та висококваліфіковані викладачі, які не мають наукового ступеня і вченого звання. Далі, як закріплено у п. 39, на підставі результатів вступних іспитів до аспірантури приймальна комісія приймає рішення щодо кожного вступника. Цікавим є положення про те, що порушується, фактично, принцип рівності. Так, у разі одержання однакових оцінок переважне право при зарахуванні до аспірантури мають вступники, рекомендовані до вступу до аспірантури вченою радою вищого навчального закладу (факультету) чи наукової установи, котрі успішно закінчили магістратуру і склали всі або декілька кандидатських іспитів. Зарахування до аспірантури проводиться наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи. Впродовж п'яти днів з дня прийняття приймальною комісією рішення про зарахування особи, останню повинно бути повідомлено. Згідно з п. 40, кожному аспіранту одночасно з його зарахуванням відповідним наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи призначається науковий керівник, як правило, доктор наук або за рішенням вченої ради, як виняток, кандидат наук. Науковий керівник аспіранта здійснює наукове керівництво роботою над дисертацією, контролює виконання затвердженого ним індивідуального плану та несе особисту відповідальність за якісне написання аспірантом дисертації. Кількість аспірантів, прикріплених до наукового керівника – доктора наук, не повинна перевищувати 5 осіб одночасно (разом з докторантами), а для наукового керівника – кандидата наук – 3 осіб, включаючи аспірантів та докторантів, підготовка яких здійснюється поза державним замовленням. На здійснення наукового керівництва відводиться щороку 50 академічних годин на одного аспіранта. Наступним, що необхідно підкреслити, є те, що аспірант, згідно з п. 41 Положення, не менше ніж два рази на рік звітує про виконання індивідуальної програми на засіданні кафедри, відділу, лабораторії і щорічно атестується науковим керівником. За результатами атестації відповідним наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи аспірант переводиться на наступний рік навчання або відраховується з аспірантури. Доцільним при цьому буде згадати, що в проекті Закону України «Про атестацію наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації» дається дефініція атестації як визнання науковою громадськістю та державою в особі уповноважених на це органів рівня кваліфікації вченого [15]. Всього, відповідно до Додатка № 3 до Закону України «Про Державний бюджет України на 2013 рік», на державну атестацію науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації буде виділено 1822,8 тис. грн. [6]. Такий самий підхід до

фінансування наукової інфраструктури планується і на 2014 рік. Наведене дозволяє зробити висновок, що п'ять осіб одночасно є завеликою кількістю аспірантів на одного керівника. За таких умов знижується якість консультування і керівництва, що є недопустимим, адже втрачається сенс підготовки висококваліфікованих науково-педагогічних кадрів. Вважаємо, що необхідно зменшити кількість аспірантів, прикріплених до наукового керівника – доктора наук, до трьох, а для наукового керівника – кандидата наук – до двох. Зокрема, треба відвести більше академічних годин наукового керівництва на одного аспіранта. Ми переконані, що кількість академічних годин на рік потрібно збільшити до 75.

Підготовка аспірантів ведеться за індивідуальним планом, затвердженим вченою радою ВНЗ або НДІ на весь період навчання. За цей час аспірант зобов'язаний:

- а) скласти кандидатські іспити зі спеціальності, іноземної мови та філософії;
- б) виконати індивідуальний план, за результатами науково-дослідної роботи написати не менше 5 статей і віддрукувати їх у журналах, що входять до переліку видань ВАК України;
- в) оволодіти технікою та методикою проведення наукових досліджень;
- г) підвищувати свій професійний та загальнокультурний рівень [16, с. 57]. Поряд із традиційною формою підготовки наукових та педагогічних кадрів через аспірантуру в останній час застосовується підготовка поза аспірантурою і докторантурою, самостійно як здобувачі.

Щодо другої форми підготовки науково-педагогічних кадрів – докторантури, то, насамперед, треба звернутися до п. 27 Положення, де зазначено, що до докторантури приймаються особи, які: 1) мають науковий ступінь кандидата наук; 2) наукові здобутки; 3) опубліковані праці з обраної наукової спеціальності; 4) можуть на високому науковому рівні проводити фундаментальні, пошукові і прикладні наукові дослідження. Загальний термін перебування в докторантурі на загальних умовах не перевищує трьох років. Відповідно до п. 29 Положення, кафедра, відділ, лабораторія в місячний термін з часу отримання документів заслуховує наукові доповіді вступників до докторантури, розглядає розгорнуті плани роботи над дисертацією і шляхом таємного або відкритого голосування визначає можливість зарахування кожної особи до докторантури. Вчена рада вищого навчального закладу, наукової установи протягом місяця розглядає висновки кафедри, відділу, лабораторії щодо вступника і приймає рішення про його зарахування до докторантури. Саме рішення вченої ради затверджується і оформляється наказом керівника вищого навчального закладу, наукової установи. У п. 31 Положення про підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів також зазначено, що раз на рік докторанти подають до вченої ради вищого навчального закладу, наукової установи після попереднього обговорення на кафедрі, у відділі, лабораторії звіт про виконання індивідуального плану роботи, за результатами якого проводиться їх атестація і приймається рішення про подальше перебування в докторантурі. Результати атестації затверджу-

ються керівником вищого навчального закладу, наукової установи.

Докторанту в написанні дисертації за місцем його підготовки може призначатися науковий консультант, який несе особисту відповідальність за якісне і своєчасне виконання докторантом дисертації. Вони призначаються з числа висококваліфікованих науково-педагогічних і наукових кадрів – докторів наук, а також провідних вчених – докторів наук сторонніх організацій. Кількість докторантів, прикріплених до одного наукового консультанта, визначається за його згодою керівником вищого навчального закладу, наукової установи і не повинна перевищувати 3 осіб одночасно, включаючи докторантів, підготовка яких здійснюється поза державним замовленням. На здійснення наукового консультування відводиться щороку 50 академічних годин на одного докторанта. На нашу думку, до наукового консультанта потрібно прикріплювати тільки одного докторанта і на здійснення консультування має відводитися 80 годин. Це збільшить ефект досліджень докторанта, надасть більше критики з боку наукового консультанта, дозволить зробити більш глибокий аналіз.

**Висновки.** Отже, виходячи з наведеного, можемо зробити висновок, що підготовка та комплектування науково-педагогічних кадрів є відповідальною процедурою, що відображає необхідність покращення інтелектуального потенціалу нашої нації. Підходи до організації підготовки науково-педагогічних кадрів слід удосконалювати, враховуючи помилки власного та позитивні здобутки міжнародного досвіду.

#### ***Бібліографічні посилання***

1. Научные кадры в условиях инновационного развития Республики Беларусь / М.И. Артюхин (и др.); под общ. ред. М.И. Артюхина. – Минск, 2009.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь, 2009.
3. Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних та наукових кадрів : Постанова Кабінету Міністрів України від 01.03.1999 № 309 // Офіційний вісник України. – 1999. – № 9.
4. Методологія та організація наукових досліджень : навч. посібник / В.П. Бобілев, І.І. Іванов, Ю.С. Пройдак. – Дніпропетровськ, 2008.
5. *Шейко В.М.* Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник. – 5-те вид., стер. / В.М. Шейко, Н.М. Кушнарченко. – К., 2006.
6. Про Державний бюджет України на 2013 рік : Закон України від 06.12.2012 № 5515-VI // ВВР України. – 2013. – № 5–6. – Ст. 60.
7. Угода про співробітництво в галузі підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів і нострифікацію документів про їхню кваліфікацію в рамках Співдружності Незалежних Держав : Міжнародний документ від 13.03.1992 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua
8. *Лобанова Л.С.* Системы подготовки научных кадров в европейских странах и Украине: сравнительный анализ в контексте формирования Единого европейского образовательного и научного пространства / Лобанова Л.С. – К., 2012.
9. *Гьосле В.* Практична філософія у сучасному світі : пер. з нім. А. Єрмоленка / Гьосле В. – К., 2003.
10. *Дьюї Д.* Демократія і освіта / Дьюї Д. – Львів, 2003.



11. *Корецька А.І.* Підготовка науково-педагогічних кадрів: історичний і сучасний контекст // Проблеми освіти : наук. зб. / А.І. Корецька. – К., 2008. – Вип. 54 (Спецвип. 2). – С. 24–28.

12. *Нейматов Я.М.* Образование в XXI веке: тенденции и прогнозы / Я.М. Нейматов. – М., 2002.

13. Модернізація підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів в аспірантурі та докторантурі наукових установ АПН України в контексті Болонського процесу : досвід, проблеми, перспективи / В.І. Луговий, В.А. Семиченко, О.Л. Кононко, І.Ю. Регейло, О.А. Макренко // Педагогіка і психологія : вісник АПН України : науково-теоретичний та інформаційний журнал. – К., 2008. – № 1. – С. 94–102.

14. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : Закон України від 20.11.2012 № 5499-VI // Офіційний вісник України. – 2013. – № 1. – Ст. 3.

15. Про атестацію наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації : Проект закону від 22.10.09 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua

16. *Крушельницька О.В.* Методологія та організація наукових досліджень : навч. посібник / О.В. Крушельницька. – К., 2006.

**Савищенко В. Н. Особенности подготовки и комплектации научно-педагогических кадров.** Исследованы особенности подготовки и комплектации научно-педагогических кадров. Определён объём понятий «подготовка» и «комплектация» научно-педагогических кадров; охарактеризовано действующее законодательство Украины и проанализирована научная литература по вопросу особенностей подготовки и комплектации научно-педагогических кадров; определены содержание, значение и особенности подготовки и комплектации научно-педагогических кадров.

**Ключевые слова:** подготовка, комплектация, научно-педагогические кадры.

**Savishchenko V. M. Features of training and acquisition of scientific and pedagogical staff.** It was determined that in a post-industrial information society, the development of nanotechnology intellectual capital becomes the primary source and means of achieving prosperity of the state. The issue of scientific and pedagogical staff is very important, because of the knowledge and experience that they receive during their studies at the graduate and doctoral depends on the efficiency of their research. Analysis of the concept of "training" and "acquisition" of the teaching staff. Submitted domestic experience of centralized governance system of scientific and scientific-pedagogical personnel. The characteristic of the current legislation of Ukraine on the features of training and acquisition of the teaching staff. The content, meaning and features training and manning of the teaching staff.

The attention on a systems approach to the "cultivation" of scientific personnel, which is to facilitate the disclosure of talents and abilities of children and youth in pre-school, after-school and secondary education; expanding incentives to join the talented youth to higher education in Ukraine; increasing social protection, psycho-educational support gifted students during the exercise-tion; proper economic, housing, employment and other conditions of postgraduate (doctoral). The analysis procedure for admission to postgraduate courses. Identified deficiencies. Grounded increasing semester hours of supervision (consultation) per graduate student, doctoral candidate. Presents the factors that influenced the effectiveness of training of the teaching staff.

It is concluded that the training and acquisition of the teaching staff is responsible procedure that reflects the need to improve the intellectual capacity of our nation. Approaches to organizing training of the teaching staff should be improved, taking into account their own mistakes and the positive achievements of international experience.

**Keywords:** training, acquisition, scientific-pedagogical staff.

Надійшла до редакції 09.06.2014