

Ред проф. Д.І. Дзвінчука. – Івано-Франківськ : Місто НВ, 2013. – 592 с.

3. Коваль Р.А. Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державної влади / Р.А. Коваль // Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2006. – № 1 (113) – С. 93-98.

4. Сорока М.Б. Національна система реферування української наукової літератури / М.Б. Сорока / НАН України, Нац. б-ка України імені В.І. Вернадського. – К.: НБУВ, 2002. – 209 с.

5. Петренко І. Експертно-аналітичне забезпечення державної політики в Україні: стан і перспективи розвитку / Ігор Петренко // Віче. – 2011. – № 12. - С. 12-16.

6. Рубанов В. Проблеми інституалізації політичного аналізу в пострадянському суспільстві / В. Рубанов // Політичний менеджмент. – 2007. – № 6. – Спец. вип. – С. 241-254.

7. Масьондз С.О. Адміністративно-політичні засади державної політики у сфері науки в Україні [Текст]: Дис ... доктора юрид. наук : 12.00.07 / Масьондз Сергій Олександрович. – Київ, 2012. – 448 с.

8. Арістова І.В. Інформаційний підхід до вирішення проблем транснаціональної злочинності органами внутрішніх справ України / І.В. Арістова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2000. – № 11. – С. 46-51.

УДК 347.31

Манжула А. А., професор кафедри конституційного, адміністративного та господарського права Кіровоградського інституту державного та муніципального управління Класичного приватного університету, к.ю.н., доцент

Кадрове забезпечення науково-дослідних установ

У статті наголошено на важливості ефективного та якісного кадрового забезпечення науково-дослідних установ України. У зв'язку з цим досліджено теоретичні підходи щодо визначення поняття «кадрового забезпечення»

Ключові слова: кадри, кадрове забезпечення, науково-дослідницька установа.

В статье отмечается важность эффективного и качественного кадрового обеспечения научно-исследовательских учреждений Украины. В связи с этим исследованы теоретические подходы к определению понятия «кадрового обеспечения»

Ключевые слова: кадры, кадровое обеспечение, научно-исследовательское учреждение.

The article emphasized the importance of effective and efficient staffing of research institutions of Ukraine. In this regard, the theoretical approaches to the definition of “staffing”

Keywords: personnel, staffing, research institution.

Постановка проблеми. У сучасних умовах суспільного життя розвиток науково-дослідницької діяльності є однією з основних умов, що гарантують стабільний, прогресивний розвиток суспільства і держави. З цього приводу слушною виглядає точка зору М. М. Єрмошенка, що нині, в епоху глобального процесу інформатизації та інтелектуалізації суспільства й економіки, конкурентоспроможність і технологічна незалежність країни визначається її інтелектуальним виробничим потенціалом, потужністю теорії економіки знань, наявністю кваліфікованих фахівців, здатних гене-

рувати нові ідеї та втілювати їх у дієздатні структури [1, с. 24].

Стан дослідження. Проблематиці кадрового забезпечення присвятили свої дослідження такі вітчизняні та зарубіжні вчені як: А.Ю. Безшура, М.В. Страмцов, М.І. Грицаєнко, О.Ф. Скакун, С.В. Шевчук, Ю.С. Шемшученко, В.М. Платонов та ін. Незважаючи на таку кількість досліджень, подальшого розгляду потребує проблематика кадрового забезпечення науково-дослідних установ України.

Тому метою даної статті є: розглянути як відбувається процес кадрового забезпечення науково-дослідних установ України. У зв'язку з цим планується дослідити наукові підходи щодо визначення поняття «кадрового забезпечення»

Виклад основного матеріалу. Ключова роль у забезпеченні наукової міцності держави належить науково-дослідним установам, разом із тим слід враховувати те, що вони є юридичними особами, тобто штучними суб'єктами, якість, ефективність і результативність функціонування яких, прямим і значним чином залежить від їх кадрового складу. Звідси очевидно, що науковий і науково-технічний прогрес суспільства і держави залежить від стану забезпечення та розвитку кадрового потенціалу науково-дослідних установ. Варто погодитися із думкою, яку висловлюють А.Ю. Безшура та М.В. Страмцов, які досліджуючи кадровий потенціал науково-технічної сфери України зазначають, що виступаючи осередком інтелектуальних ресурсів суспільства, кадровий потенціал науково-технічної сфери впливає на конкурентоздатність підприємств та переважно визначає місце держави на світовому глобалізованому ринку. Стратегічним завданням для підприємств України є ефективне використання цього потенціалу, що є можливим при побудові гнучкої, адекватної системи кадрового забезпечення, здатної не лише ефективно реагувати на зовнішні виклики, проте й сприяти формуванню перспективних напрямів науково-технологічного розвитку підприємств як підґрунтя їх економічного прогресу [2]. У зв'язку із цим, наголошують автори, актуальною постає проблема створення ефективної системи забезпечення якісного зростання кадрового потенціалу підприємств та організацій з урахуванням стратегічних напрямів їх розвитку та держави в цілому [2]. Слушно відмічає й М. І. Грицаєнко, що кадрове забезпечення науки є дуже важливою складовою наукового потенціалу країни, тобто науковці, що професійно займаються науковими дослідженнями та розробками і безпосередньо беруть участь у створенні нових знань, продуктів, процесів, методів та систем, тобто безпосередньо впливають на інноваційний розвиток економіки [3, с. 20].

Для того, щоб усвідомити рівень забезпеченості кадрами вітчизняної наукової сфер, достатньо звернутися до аналізу показників одного з основних критеріїв оцінки рівня науково-технічного розвитку країни, що використовується в ЄС — це кількість працівників, які виконують дослідження і розробку в загальній чисельності зайнятих в економіці країни (у розрахунку на 1000 осіб). Так, згідно із вищезгаданою Стратегією на 1 січня 2003 р. виконанням наукових та науково-технічних робіт в організаціях, підприємствах та установах України займалося майже 143 тис. спеціалістів. Тобто в цілому насиченість України науковими кадрами на початку 21 століття була досить високою і знаходиться на рівні східноєвропейських країн (5,3 виконавця наукових і науково-технічних робіт на 1000 осіб економічно активного населення). Найбільшим цей показник був у 2005 році — 6,7. Останні ж роки він дещо знизився, і становить 4,6 - 4,9. Для порівняння приведемо показники чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт в розра-

хунку на 1 000 осіб зайнятого населення (віком 15 – 70 років) в деяких країнах Євросоюзу. Так у країнах ЄС-27 у 2005 році становив 15,1, у тому числі для дослідників – 8,9, у 2009 році він збільшився до 16,8, в тому числі для дослідників – до 10,7. У 2011 році найвищий показник чисельності науковців був зафіксований у Фінляндії (32,7, у тому числі для дослідників – 23,3), Данії (31,6, у тому числі для дослідників – 21,0), Ісландії (29,6, у тому числі для дослідників – 20,2) та Швеції (27,1, у тому числі для дослідників – 17,3); найнижчий – у Румунії (4,6, у тому числі для дослідників – 2,8), Туреччині (6,8, у тому числі для дослідників – 5,7) та на Кіпрі (7,0, у тому числі для дослідників – 4,9) [4, с. 29; 3, с. 20]. З викладеного видно, що в частині зайнятості населення в науково-дослідній та інноваційній діяльності Україна значно поступається провідним європейським державам. Втім випереджає за цим показником нових членів цього Союзу, зокрема Словенію (4,5), Словаччину та Угорщину (3,7), а також Польщу (3,3) [5].

З викладеного видно, що наукові кадри є однією з основних рушійних сил науково-технічного прогресу, який у кінцевому рахунку є одним із тих основних факторів, що обумовлюють та визначають конкурентоспроможність національної економіки, і країни Європи є тому яскравим прикладом. Тож прагнучи посилити національну економіку, Україні поряд з іншими важливими питаннями, належить забезпечити змістовну та виважену політику у сфері кадрового забезпечення діяльності головних осередків наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності – науково-дослідних установ.

Розмірковуючи про кадри НДУ, необхідно визначитися із тим що являє собою кадрове забезпечення. Слід зазначити, що сьогодні на сьогоднішній день з використанням та розміщенням інтелектуальних ресурсів окрім терміну «кадрове забезпечення», також використовуються такі поняття як: «людський (соціальний) капітал», «трудова потенція», «кадровий потенціал» [6]. У міжнародній практиці останнім часом людські ресурси характеризуються поняттям «людський капітал» під яким розуміють – сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника [7, с. 31-32; 6]. Трудова потенція слід розуміти як сукупну суспільну здібність до праці, потенційну дієздатність суспільства, його ресурси праці [8]. А. В. Шегда пише, що трудова потенція являє собою складне поєднання фізичних властивостей, знань, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установок, звичаїв та традицій населення країни [9, с. 288].

Що ж стосується кадрового потенціалу, то його дослідники, як правило, розуміють як можливості досягнення цілей перспективного розвитку, які створюються кількісними та якісними характеристиками кадрів, якими володіє організація в певний момент часу [10, с. 281]. Досить змістовно кадровий потенціал характеризують А. М. Шехлович та Т. В. Білорус, які з цього приводу зазначає, що він (кадровий потенціал) у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо, творчими здібностями. Кадровий потенціал підприємства наділений властивостями цілісності, які принципово відрізняють його від власти-

востей притаманних кожному працівникові окремо [6; 11 с. 12]. І.С. Яворська вважає, що кадровий потенціал — це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [12].

Спираючись на вище викладене, можемо дійти висновку, що кадрове забезпечення науково-дослідних установ у загальному вигляді являє собою систематичну діяльність компетентних органів державної влади та посадових осіб НДУ, спрямовану на підтримку такого рівня кадрового потенціалу зазначених установ, який би гарантував їм можливість якісного та ефективного виконання своїх завдань і функцій. Разом із тим слід враховувати, що кадровий потенціал будь-якої організації нерозривно пов'язаний з індивідуальним трудовим потенціалом кожної фізичної особи, що у ній працює. Індивідуальний трудовий потенціал — це сукупність якісних, фізичних, інтелектуальних та морально-духовних характеристик індивіда, що визначають його здатність к праці, як взагалі, так і к її певним окремим різновидам. Такими характеристиками зокрема є: освіта, професійний досвід, спеціальні знання, вміння та навички, стан фізичного та психічного здоров'я, рівень духовного розвитку і т. ін.. Звідси можемо констатувати, що кадрове забезпечення науково-дослідних установ у більш розгорнутому вигляді являє собою систематичний процес, що реалізується відповідними компетентними суб'єктами, і пролягає у здійсненні ними комплексу політичних, організаційно-правових, освітньо-виховних та адміністративних заходів, спрямованих на: виявлення осіб, що володіють необхідним для наукової та науково-технічної діяльності трудовим потенціалом та їх залучення до відповідної роботи у складі НДУ; ефективне використання трудового потенціалу зазначених осіб та забезпечення усіх необхідних умов для його подальшого, всебічного розвитку.

Аналіз діючого законодавства дозволяє виокремити такі аспекти здійснення кадрового забезпечення НДУ:

- підготовка кадрів та підвищення їх кваліфікації. Згідно із законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 № 1977-XII [13] основними формами підготовки наукових кадрів є аспірантура та докторантура. Порядок вступу та навчання в аспірантурі та докторантурі встановлюється Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів» від 01.03.1999 № 309 [14]. У Постанові закріплено, 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 [14].

Крім того, у вищезгаданому законі «Про наукову і науково-технічну діяльність» передбачено, що наукові співробітники кожні п'ять років повинні проходити курси підвищення кваліфікації, які забезпечуються установою, в якій працює вчений. Результати підвищення кваліфікації враховуються при атестації наукових працівників [13].

- перевірка рівня відповідності індивідуального трудового потенціалу наукових кадрів НДУ, встановленим вимогам. Така перевірка іменується атестацією. Згідно із законодавством атестація наукових працівників, згідно із законодавством прова-

диться в наукових установах не рідше одного разу на п'ять років з метою: оцінки рівня професійної підготовки наукового працівника, результативності його роботи; визначення відповідності кваліфікації наукового працівника займаній посаді; виявлення перспективи використання здібностей наукового працівника, стимулювання підвищення його професійного рівня; визначення потреби в підвищенні кваліфікації, професійної підготовки наукового працівника [13].

Атестації підлягають наукові працівники, посади яких включено до переліку посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Не підлягають атестації дійсні члени (академіки) і члени-кореспонденти Національної академії наук, Національної академії аграрних наук, Національної академії медичних наук, Національної академії педагогічних наук, Національної академії правових наук, Національної академії мистецтв, а також особи, які обіймають посади наукових працівників на умовах строкового трудового договору або за сумісництвом. Атестації не підлягають також наукові працівники, призначені на посаду установами або організаціями вищого рівня [15].

- добір наукових працівників та їх розміщення наукових працівників на посади в НДУ. Вирішенням даних питань займається керівник (директор) науково-дослідної установи. Відповідно до статті 22 закону «Про наукову і науково-технічну діяльність» посадами наукових працівників наукових установ та організацій (їх філіалів, відділень тощо) є: керівник (президент, генеральний директор, генеральний конструктор, директор, начальник); заступник керівника (віце-президент, заступники генерального директора, генерального конструктора, директора, начальника) з наукової роботи; академік-секретар (його заступники); головний учений секретар, учений секретар (їх заступники); керівник (завідувач) та заступники керівника (завідувача) наукового підрозділу (відділу, лабораторії, сектору, бюро, групи); головний конструктор, головний інженер, головний технолог з основного напрямку діяльності наукової установи, організації, закладу та їх заступники; провідний конструктор, провідний інженер, провідний технолог з основного напрямку діяльності наукової установи, організації, закладу; головний науковий співробітник; провідний науковий співробітник; старший науковий співробітник; науковий співробітник; науковий співробітник-консультант; молодший науковий співробітник; докторант. До наукових працівників належать також особи, які мають науковий ступінь і працюють за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, з якої присуджено науковий ступінь [13];

- стимулювання та оплата праці наукових кадрів НДУ. У законодавстві передбачено, що оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижу професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді в науку та підвищення кваліфікації наукових працівників. Заробітна плата наукових працівників складається з посадових окладів (ставок), премій, доплати за наукові ступені, вчені звання, надбавки за стаж наукової (науково-педагогічної) роботи та інших надбавок, доплат та винагород за наукову (науково-педагогічну) діяльність, передбачених законодавством. Дійсним членам та членам-кореспондентам Національної академії наук України та національних галузевих академій наук встановлюється довічна плата, розмір якої визначається Кабінетом Міністрів

України. Держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам наукових установ, діяльність яких фінансується з бюджету, на рівні не нижче посадових ставок (окладів) викладачів відповідної кваліфікації вищих навчальних закладів [13]. Умови оплати праці наукових працівників державних наукових установ визначаються Кабінетом Міністрів України, зокрема Постановами «Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук» від 31.01.2001 № 74 [16] та «Про умови оплати праці працівників президії Національної академії наук та її апарату» від 08.05.2001 № 488 [16].

Висновок. Отже, кадрове забезпечення є одним із ключових факторів, що визначають рівень якості та результативності виконання науково-дослідними установами свого функціонального призначення. Таке значення кадрового забезпечення пояснюється тим, що саме від його реалізації залежить кадровий потенціал НДУ, який у свою чергу свідчить про можливості останніх у реалізації немічених цілей і поставлених завдань, про перспективи подальшого розвитку їх наукової та науково-технічної діяльності. Враховуючи це, на нашу думку, необхідно більш детально підійти до питання офіційного визначення ключових засад державної політики у галузі кадрового забезпечення наукової та науково-технічної діяльності. Зокрема можливо було б доцільним розробити та прийняти з цього приводу відповідну стратегію, в якій передбачити основні засади та механізми розвитку кадрового потенціалу НДУ.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сучасні проблеми розвитку національної економіки і шляхи їх розв'язання: колективна наукова монографія / [М. М. Єрмошенко, Л.А. Азьмук, М. О. Александрова та ін.]; за наук. ред. М. М. Єрмошенка; Нац. акад. упр. – К.: Нац. акад. упр., 2008. – 452 с.
2. Безшкура А.Ю. Оцінка кадрового потенціалу науково-технічної сфери України / А.Ю. Безшкура, М.В. Страмцов. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1654>.
3. Грицаєнко М. І. Кадрове забезпечення аграрної науки України / “Економіка розвитку” (Economics of Development), № 4 (72), 2014, -с. 19-25
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: статистичний збірник / за ред. І. В. Калачової – К.: ДП “Інформаційно-видавничий центр Держстату України”, 2014. – 314 с.
5. Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки України: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки - 2004 р., N 2004 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://old.niss.gov.ua/book/2004_html/010.htm
6. Шехлович А. М. Аналітичний матеріал на тему: «Дослідження та удосконалення кадрового забезпечення інноваційної діяльності підприємства в умовах впровадження ІТ-технологій» // [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://iierlviv.files.wordpress.com/2014/12/a_1.pdf
7. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Знання, КОО, 2005. – 256 с.
8. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Навч. посіб. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 328 с. // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://pidruchniki.com/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki
9. Шегда А. В. Менеджмент: Навч. Посібник / А. В. Шегда – К.: Т-во «Знання», КОО, 2005. – 583 с.
10. Економічна стратегія фірми: Учеб. пособие / Под ред. А. П. Градова. – СПб.: Спец. лит., 2005. – 3-е изд., испр. – 589 с.
11. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. – Ірпінь: НАДПСУ, 2007. – 174с.

12. Яворська І. С. Кадровий потенціал та шляхи його підвищення // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.srw.kspu.edu/?p=684>

13. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 13.12.1991 № 1977-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 12, ст.165

14. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів» від 01.03.1999 № 309 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF>

15. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників» від 13.08.1999 № 1475 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF>

16. Постанова КМУ «Про умови оплати праці працівників бюджетних науково-дослідних установ і організацій та інших наукових установ Національної академії наук» від 31.01.2001 № 74 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/74-2001-%D0%BF>

УДК 342.95

Кукшинова О. О., к.ю.н., доцент кафедри кримінального та адміністративного права Одеського національного морського університету

Особливості адміністративної відповідальності неповнолітніх

Стаття присвячена особливостям адміністративної відповідальності неповнолітніх. Розглянуто поняття адміністративної відповідальності неповнолітніх, досліджено заходи впливу, які застосовуються до неповнолітніх, запропоновано внесення науково обґрунтованих змін до чинного законодавства щодо адміністративної відповідальності неповнолітніх.

Ключові слова: адміністративний проступок, адміністративні стягнення, заходи впливу, адміністративна відповідальність неповнолітніх.

Статья посвящена особенностям административной ответственности несовершеннолетних. Рассмотрено понятие административной ответственности несовершеннолетних, исследованы меры воздействия, которые применяются к несовершеннолетним, предложено внесение научно обоснованных изменений в действующее законодательство относительно административной ответственности несовершеннолетних.

Ключевые слова: административный проступок, административные взыскания, меры воздействия, административная ответственность несовершеннолетних.

The article is devoted to peculiarities of administrative responsibility of minors. The concept of administrative responsibility of minors, investigated measures that apply to minors, proposed the introduction of scientifically based changes to the existing legislation with regard to administrative liability of minors.

Keywords: administrative offences, administrative penalties, sanctions, administrative responsibility of minors.

Актуальність дослідження. Україна стала на шлях побудови правової держави та створення демократичного суспільства, в якому провідне місце займають загальнолюдські цінності. Необхідною умовою побудови демократичної правової держави є забезпечення прав і свобод людини, особливо дитини, чітке правове визначення статусу неповнолітніх, в тому числі як суб'єктів адмі-