

*Лобанова Л.С.,*

*к. е. н., старший науковий співробітник*

*Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки  
імені Г.М. Доброва НАН України*

*Гуменюк А.Ю.,*

*аспірантка*

*Центру досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки  
імені Г.М. Доброва НАН України,*

*м. Київ*

## **СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ КАДРІВ ЯК ПРІОРИТЕТ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: УКРАЇНСЬКИЙ КОНТЕКСТ**

*У статті розглянуті питання модернізації системи організації підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в контексті розвитку національного людського капіталу в сучасних умовах становлення інноваційної економіки в Україні. Представлені результати аналізу та основні напрями реформування правового забезпечення цієї системи.*

**Ключові слова:** *людський капітал, наукові кадри вищої кваліфікації, науковий простір, інноваційна економіка.*

**Постановка проблеми.** Світ вступив у стадію кардинальних економічних, суспільних, політичних та інших змін. Інтереси більшості людства порушені процесами глобалізації, які створюють нову об'єктивну реальність і багато в чому стимулюють світовий прогрес. На зміну традиційним національним системам організації та управління суспільними відносинами приходять наддержавні і транснаціональні регулятори світових відносин, зростає усвідомлення значущості інститутів і механізмів партнерства на всіх рівнях міжнародного життя, розвиваються регіональні інтеграційні утворення. На цьому тлі в усьому світі стало очевидним, що не існує такої ідеальної системи освіти, яка, з одного боку, спираючись на свою історію і традиції, зберігала б при цьому свою соціокультурну унікальність, а з іншого боку, відповідала національним державним інтересам, адекватно реагувала на всі виклики глобального світу. В результаті Болонський процес, що почався в кінці 90-х років минулого сторіччя, і прагнення до Єдиного європейського наукового та освітнього простору, будучи насамперед європейською відповіддю на процеси глобалізації у світі, спричинили за собою зміну парадигми наукової діяльності та вищої освіти на континенті і мали неоднозначні наслідки. При цьому вони набули характеру локомотива в досягненні модернізаційних цілей.

На сучасному етапі цивілізаційного розвитку людина стає головним інтенсивним ресурсом розвитку сучасної економіки. Якщо цей ресурс виразити в певних одиницях виміру (в науковій літературі представлені різні такі оцінки), то він розглядається як людський капітал. Теорія і практика людського капіталу стала відповіддю економічної теорії і практики на виклики інноваційної економіки, становлення якої припадає на другу половину ХХ століття. Сьогодні людський капітал у розвинених країнах світу розглядається як головна складова їхнього національного багатства і утворює нематеріальні активи суспільства. Базовими складовими національного людського капіталу є: якісна освіта, накопичені знання (рівень розвитку науки і конкурентосп-

роможність накопичених знань), верховенство законів, культура і умови життя, здоров'я, економічна свобода та безпека громадян. Економічна наука ототожнює людський капітал з інвестиціями в ці сфери життєдіяльності. З Доповідей ООН про розвиток людини випливає, що частка людського капіталу в національному багатстві у високо розвинутих країнах (США, Швейцарії, Німеччини, Японії, Фінляндії та ін.) становить до 80%. Розвинені країни світу збирали свій людський капітал століттями, підвищуючи з часом його якість. Їх розвиток здійснювалося і здійснюється через розвиток головного суб'єкта процесів розвитку – освічених людей, професіоналів. Тому людський капітал – це, в першу чергу, креативні професіонали і їх якісна, високопродуктивна праця, інтелект, знання і висока якість життя.

Розвиток науки, формування інформаційного суспільства висунули на перший план в якості складових інтенсивного чинника розвитку креативне ядро людського капіталу – провідних вчених, наукових, науково-педагогічних працівників вищої кваліфікації, дослідників. Це вони генерують інновації та формують сприятливі умови для інноваційного процесу та підвищення конкурентоспроможності економіки. Вони, включаючи високоякісний приплив молоді в їхні ряди, є важливим фактором створення та розвитку ефективної інноваційної економіки, знань, освіти, здоров'я та якості життя населення. Саме вони і підвищені інвестиції в сферу їх діяльності, а також породжувані ними нові проривні технології забезпечили лідерство провідним розвиненим країнам світу. Всі успішні в своєму розвитку країни з наздоганяючими економіками (країни, що розвиваються, з індустріальним укладом економіки, але ставлять своїм завданням наблизитися в історично короткі терміни за рівнем розвитку до провідних країн світу, – це «азійські тигри», деякі латиноамериканські країни і європейські країни з перехідними економіками – Словенія, Чехія, Естонія) прагнуть розвивати креативне ядро людського капіталу – науково-дослідний потенціал, створювати власні інновації, а на їх базі – конкурентоспроможні високі технології. За даними ЮНЕСКО чисельність дослідників в країнах, що розвиваються, зростає вищезгаданими темпами, особливо, в Китаї.

Україна – країна, що розвивається з перехідною економікою, і прискорити тривалій і складний перехідний період можливо тільки, поставивши метою інноваційний розвиток економіки. У світових рейтингах, що відображають рівень розвитку і якість складових національного людського капіталу, Україна в числі відстаючих. Однак дослідження Світового банку свідчать, що в 2012 р. на міжнародному рівні в рейтингу Глобального інноваційного індексу Україна займала 63 місце серед 141 країни світу, а в рейтингу Глобального індексу конкурентоспроможності – 73 місце серед 144 країн світу. [1]. Таку деяку перевагу досягнуто за рахунок того, що наша країна має високоосвічену робочу силу, високу частку людей з вищою освітою в чисельності працездатного населення. В даний час Україна переживає незвичайний переломний момент в організації суспільного життя: з одного боку, у країні з'явився шанс позбутися застійного та корупційного минулого, а з іншого боку – війна на сході країни і жорстока економічна криза. Але навіть в умовах форс-мажорної ситуації надзвичайно важливо сконцентрувати соціальну енергію на прискореному розвитку соціально-орієнтованої інноваційної економіки. Тому необхідно чітко сформулювати першочергові завдання з модернізації системи підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації.

З часів здобуття незалежності, всупереч світовим тенденціям, загальна чисельність кадрів, зайнятих у сфері наукових досліджень і розробок скоротилася в 3,5 рази. Це зниження постійно відбувалося на тлі щорічного зниження чисельності організа-

цій, які виконують наукові та науково-технічні роботи та загальної кількості виконаних наукових та науково-технічних робіт. [1, розраховано] Чисельність працівників у наукових установах державного, підприємницького та освітнього секторів науки складала близько 0,63% зайнятого населення України, і це майже вдвічі менше ніж у Росії та Білорусі, де ці показники складають 1,1% і 1,3% відповідно. [2, розраховано]. У 2011 р. частка загальної чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1 тис. осіб зайнятого населення (у віці 15-70 років) становила 5,4%. Це в 2,4 рази менше, ніж в такій невеликій країні, як Литва і в 3,1 менше, ніж в ЄС-27. За цим показником Україна займала місце між Болгарією (6,8%) та Румунією (4,6%) (за даними Євростату за 2009 р.). Починаючи з 2003 р. питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у ВВП України постійно знижувалася і в 2011 р. становила 0,73%, що майже в 2,7 рази менше, ніж в ЄС, трохи менше (на 0,06%), ніж у Литві. Україна за цим показником близька до Польщі (0,74%). [2, розраховано]. При загальній тенденції скорочення чисельності виконавців наукових досліджень і розробок чисельність докторів та кандидатів наук в їх числі також зменшилася на 31,5% в 2011 р. порівняно з 1995 р. Їх питома вага в чисельності фахівців, зайнятих науковою та науково-технічною діяльністю, становив 24,1%. Слід зауважити, що в економіці України постійно збільшувалася кількість зайнятих кандидатів і докторів наук, однак частина з них, яка займалася науково-технічною діяльністю за основним місцем роботи, постійно знижувалася і в 2011 р. становила лише 20,6%. [2, розраховано]. За останнє двадцятиріччя спостерігався стрімкий розвиток мережі організацій, які здійснювали підготовку наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, і активне зростання кількості аспірантів та докторантів.

Визначальною рисою створеної за роки незалежності України національної системи підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації був її державницький характер і централізоване управління. На жаль, в останнє десятиліття її вдосконалення в основному відбувалося шляхом посилення адміністративного тиску та впровадження таких новацій, що не були здатні впливати на якість підготовки нової генерації вчених і виконуваних ними кваліфікаційних наукових робіт (дисертацій). Ці новації необґрунтовано супроводжували атестацію наукових кадрів вищої кваліфікації і серйозно відволікали здобувачів наукових ступенів від творчої роботи, гальмували успішне виконання наукових досліджень в задані терміни, вимагали значних витрат фінансових коштів здобувачів, породжували умови для розвитку корупції та використання тіньових схем. На відміну від західноєвропейських країн в Україні система підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації в дійсно ефективній частині історично склалася в науково-дослідних установах академічного та галузевого секторів науки, де постійно виконуються наукові дослідження і розробки, а не в вузівському секторі науки.

Центральна ланка в атестації наукових кадрів вищої кваліфікації – це спеціалізовані вчені ради, робота яких за чинним нормативним документом [3] має відкритий і прозорий характер. Створення постійно діючих спеціалізованих рад є традицією в Україні. Якщо ми будемо європейською країною, необхідно демократизувати на західний манер сам процес захисту кваліфікаційних робіт на здобуття наукових ступенів і адаптувати систему атестації наукових кадрів вищої кваліфікації до європейських практик.

Практика діяльності експертних рад з питань проведення експертизи дисертаційних робіт, як громадських дорадчих органів при Департаменті атестації кадрів МОН України, завжди відрізнялася непрозорістю експертної роботи на державному

рівні і неодноразово критикувалася в науковій літературі та ЗМІ. Зміст діючих нормативних документів МОН України щодо атестації наукових кадрів вищої кваліфікації [3, 4] свідчить про наявність дублювання функцій з контролю якості поданих до захисту кваліфікаційних наукових робіт в експертній раді і спеціалізованій вченій раді, що, на наш погляд, є офіційно регламентованою неповагою до офіційних опонентів і членів спеціалізованих вчених рад, які в повному розумінні цього слова є дійсно спеціалізованими. Другий спосіб атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації – присвоєння вчених звань (старшого наукового співробітника, доцента і професора) був встановлений ще в перші роки радянської влади, але в даний час повинен бути переглянутий. У європейському науковому просторі вчених звань, у нашому розумінні (як додатковий спосіб диференціації вчених) не існує. Є посади старшого наукового співробітника (дослідника), асоційованого професора (або доцента) і професори, що можуть займати особи, які мають певні наукові ступені і стаж роботи.

Сьогодні гостро стоїть проблема створення нового правового забезпечення системи підготовки та атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у зв'язку з обранням Україною стратегічним курсом на євроінтеграцію і наближення його (з урахуванням існуючих реалій) до змісту атестаційних процесів у рамках Єдиного європейського освітнього і наукового простору.

На наш погляд, імплементація нещодавно прийнятого Закону України «Про вищу освіту» в частині докторської освіти – це новий проект для національної системи підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, який потребує ретельного осмислення та вивчення досвіду організації підготовки та методології атестації наукових кадрів вищої кваліфікації в розвинутих європейських країнах. До остаточного введення в дію цього закону необхідно привести у відповідність до європейських норм перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка наукових кадрів вищої кваліфікації, сформулювати вимоги до рівня наукової кваліфікації здобувачів наукових ступенів, розробити основоположні документи цієї системи – порядок присудження наукових ступенів доктора філософії та доктора наук, положення про Національне агентство із забезпечення якості освіти та визначити його юридичний статус, положення про експертні ради при цьому агентстві, про разові і постійні спеціалізовані вчені ради, про акредитацію і ліцензування тощо. Проекти ряду положень, що виставлені в Інтернеті, викликають багато питань та побоювань, що ті тіньові схеми, організовані попередньою злочинною владою, плавно перетечуть до нової системи, що формується завдяки прийнятому Закону України «Про вищу освіту».

Головним недоліком прийнятого Закону України «Про вищу освіту» є те, що в ньому не сформульовані імперативні критерії прийняття рішень окремими ланками цієї системи, які, на нашу думку, мають бути в ньому присутні, також не зовсім зрозуміло визначена місія Національного агентства із забезпеченням якості освіти щодо докторської освіти та його юридичний статус.

**Висновки.** Ми сформулювали першочерговий перелік заходів, які необхідно вжити в процесі реформування системи підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації. Він далеко не повний. Особливу увагу потрібно приділити підвищенню публічності, прозорості, принциповості та об'єктивності на всіх етапах підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації, забезпеченню ефективного відтворення наукових кадрів вищої кваліфікації – творчого креативного ядра людського капіталу, що формує інноваційну економіку. Ще в минулому столітті лауреат

Нобелівської премії з економіки Саймон Кузнець (російський емігрант) писав, що для науково-технологічного розвитку в країні має бути накопичений необхідний стартовий людський капітал, інакше перехід у наступний технологічний уклад економіки неможливий. На наш погляд, в Україні є потенційні резерви для досягнення необхідного рівня стартового людського капіталу, щоб поповнити число розвинених країн з інноваційною економікою. Невідкладне вирішення проблеми реформування системи підготовки та атестації наукових кадрів вищої кваліфікації має стати пріоритетом на шляху подальшого розвитку національного людського капіталу та становлення інноваційної економіки в нашій країні.

#### **Список використаних джерел**

1. Науково-технологічна сфера України. Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. – К., 2013. – 16 с.
2. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. 2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua/](http://www.ukrstat.gov.ua/)
3. Положення про експертну раду з питань проведення експертизи дисертаційних робіт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (наказ № 1058 від 14.09.2011 р.). [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/](http://www.mon.gov.ua/)
4. Положення про спеціалізовану вчену (наказ міністерства № 1059 від 14.09.2011 р.) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [www.mon.gov.ua/](http://www.mon.gov.ua/)

*Summary.* The article discusses reform in Ukraine organization system of training and certification of scientific and scientific-pedagogical personnel in the context of development of national human capital in modern conditions of becoming an innovative economy. The results of analysis and guidelines to ensure legal reform that system presented.

**Key words:** human capital, highly qualified scientific, research space, innovative economy.

УДК 331.1

**Максимюк Г. М.,**

*аспірантка*

*Харківського національного автомобільно-дорожнього університету,  
м. Харків*

## **КОУЧІНГ ЯК СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

*В роботі розглянуто трактування коучінгу закордонними та вітчизняними авторами, запропоновано розділ бізнес-коучінгу на коучінг персоналу та коучінг вищого керівництва.*

**Ключові слова:** *бізнес-коучінг, коучінг персоналу, коучінг вищого керівництва.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі економічного розвитку, в умовах загострення конкуренції, персонал підприємства стає найбільш цінним його ресурсом. Тому актуальним є удосконалення методів управління персоналом підприємства за рахунок використання інноваційних підходів, що дозволить посилити конкурентоспроможність підприємства на ринку, сформувати його позитивний імідж, збільшити прибуток, поліпшити внутрішній клімат на підприємстві та повисити лояльність працівників, знизити кадрові ризики підприємства.

Сьогодні зосередженість управління персоналом перейшла з примітивного контролю та заохочення працівника до системи ретельно продуманої мотивації, розвитку та уважного ставлення до особистості. Інтенсивні пошуки в цьому напрямку зосере-