

УДК 338.4+378

Н.Р. Бабовал, здобувач

Тернопільський національний економічний університет, м. Тернопіль, Україна

Формування науково-педагогічного потенціалу вищого навчального закладу як складової ринку освітніх послуг

У статті проведено дослідження ступеня забезпеченості вищих навчальних закладів науково-педагогічними працівниками на основі аналізу таких показників, як чисельність викладацького складу, його вікової та кваліфікаційної структури, тенденції підготовки аспірантів та докторів наук. Виявлено чинники впливу на ефективність роботи науково-педагогічних працівників вищої школи. Систематизовані ключові характеристики постаті викладача вищої школи нової епохи.

ринок освітніх послуг, система вищої освіти, вищі навчальні заклади, інновації, рівень акредитації, діяльність педагогічного колективу, науковий потенціал вищих навчальних закладів

Н.Р. Бабовал, соискатель

Тернопольский национальный экономический университет, г. Тернополь, Украина

Формирование научно-педагогического потенциала высшего учебного заведения как составляющей рынка образовательных услуг

В статье проведено исследование степени обеспеченности вузов научно-педагогическими кадрами, в том числе на основании таких показателей, как численность преподавательского состава вузов, его возрастной и квалификационной структуры, тенденции подготовки аспирантов и докторантов в вузах. Выявлены факторы влияния на эффективность работы научно-педагогических работников вузов. Систематизированы ключевые характеристики личности преподавателя высшей школы новой эпохи.

рынок образовательных услуг, система высшего образования, высшие учебные заведения, инновации, уровень аккредитации, деятельность педагогического коллектива, научный потенциал высших учебных заведений

Постановка проблеми. Національна система освіти України протягом останніх років значно реформувалася. Успішність розвитку держави та суспільства залежить від високого інтелектуального потенціалу нації, який формує вища освіта. Вітчизняна система вищої освіти, яка зорієнтована на Болонську декларацію, європейські рекомендації відносно якості освіти, вимагає значною мірою модернізації професійної підготовки не лише своїх студентів, а й викладачів. Конкурентноздатність вищої школи на ринку освітніх послуг значною мірою залежить від науково-педагогічного складу, який у більшості вітчизняних вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) значно різниться за кількісними та якісними характеристиками. Від якості наукового персоналу залежить ефективність навчально-виховного процесу, рівень підготовки фахівців та їх конкурентноздатність на ринку праці, а також престижність закладу.

Таким чином, набуло актуальності вивчення питання оцінки та аналізу науково-педагогічного потенціалу в системі формування якості освітніх послуг вищої школи в Україні та, зокрема, в Тернопільській області.

Аналіз останніх досліджень і публікації. Проблемі оцінювання трудового потенціалу вищої школи присвячена значна кількість праць як в Україні, так і в зарубіжжі. Так, зокрема, Ф. Трішин, А. Кац, Т. Маркова досліджують деякі аспекти підготовки висококваліфікованих фахівців у ВНЗ [12]; Н.М. Демченко подає розмежування понять «науково-педагогічні працівники» і «професорсько-викладацький склад» [1]; О.Г. Обмок проводить облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників [6]; В.В. Олійник вивчає проблеми та шляхи вирішення професійного вдосконалення науково-педагогічних працівників [7].

Проте не зважаючи на велику кількість досліджень, на даний час питання формування науково-педагогічного потенціалу ВНЗ як складової ринку освітніх на сучасному етапі не втрачає своєї актуальності та потребує подальших досліджень.

Постановка завдання. Метою даної статті є дослідження ступеня забезпеченості ВНЗ науково-педагогічними працівниками та виявлення чинників впливу на ефективність роботи науково-педагогічних працівників ВНЗ. Об'єктом дослідження виступає науково-педагогічний потенціал вищої школи.

Виклад основного матеріалу. Інтеграція в освітній простір професійної діяльності зумовлена причинами як внутрішнього характеру (забезпечення потреб національної економіки у кваліфікованих кадрах), так і зовнішніми (необхідність забезпечення конкурентоспроможності національної економіки у світовому середовищі) [12].

Вимоги сьогодення ґрунтуються на зростанні потреби у висококваліфікованих працівниках, тому важливе значення має розвиток кадрового потенціалу суспільства та держави.

Ми погоджуємося з думкою Садкового В., що серед основних стратегічних напрямів розвитку вищої освіти в Україні необхідно звернути увагу перш за все на ті, зміст яких пов'язаний з підготовкою висококваліфікованих кадрів, адже «кадровий потенціал – це серцевина будь-якого науково-освітнього організму, в будь якій сфері діяльності» [9].

Кадровий потенціал ВНЗ складається з таких категорій працівників, як науково-педагогічні, педагогічні працівники та наукові співробітники.

Зазначимо, що ефективна результативність роботи вищого навчального закладу (ВНЗ) у великій мірі залежить від науково-педагогічного складу. Отже, відповідно до Закону України «Про вищу освіту», науково-педагогічні працівники (НПП) – це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність [3]. Педагогічні працівники - це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах провадять навчальну, методичну та організаційну діяльність [3]. Наукові працівники – це особи, які за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно здійснюють наукову, науково-технічну або науково-організаційну діяльність та мають відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання [3].

Головне завдання, яке постає перед науково-педагогічними кадрами – підготовка суб'єкта навчально-виховного процесу до професійної діяльності в ринкових умовах, і одночасно самим виступати як зразок конкурентоспроможної особистості.

Визначення статусу осіб, які займаються освітньою та науковою діяльністю, на думку Н. Демченка, має важливе як практичне, так і теоретичне значення, оскільки реалії діяльності української держави на сучасному етапі свідчать про те, що вона не виконує гарантій з належного рівня його забезпечення [1].

Перманентна соціально-економічна криза останніх трьох десятиліть критично позначилася на якості професорсько-викладацького складу українських ВНЗ. Для того, щоб підвищувати трудовий потенціал науково-педагогічного працівників та наукових співробітників вищого навчального закладу, необхідно використовувати їх інтелектуальний потенціал та об'єктивно стимулювати ефективність усіх видів робіт, запроваджувати щорічне рейтингове оцінювання роботи.

Методика рейтингового оцінювання полягає у визначенні коефіцієнтів, які більш точно характеризують внесок кожного педагога у навчальні, наукові та виховні процеси.

Таким чином, рейтингове оцінювання у ВНЗ передбачає:

- інформаційну базу, яка створюється для аналізу та оцінки результатів діяльності викладачів, кафедр і факультетів ВНЗ;
- визначення найкращих показників;
- відповідність сучасним тенденціям розвитку вищої освіти України;
- стимулювання науково-педагогічних працівників у підвищенні своєї професійної кваліфікації, творчому підході до процесу викладання;
- посилення колективної зацікавленості викладачів в покращенні кінцевих результатів підготовки освітньо-кваліфікаційних рівнів випускників;
- диференціація оцінки діяльності для забезпечення підтримки найбільш ефективної частини викладацького складу.

Зауважимо, що використання великої кількості показників у системі визначення рейтингу науково-педагогічних працівників не завжди сприяють підвищенню ефективності та об'єктивності оцінки.

Праця викладача надзвичайно складна та багатогранна, яка включає навчальну, наукову, науково-інноваційну, науково-методичну та культурно-виховну роботу. Оцінювати її потрібно комплексно, а саме, враховувати не лише обсяг виконаної роботи, але й її якість, яка визначається відповідними коефіцієнтами та оцінками роботи викладача студентами, деканатом, іншими викладачами кафедри.

Отже, впровадження системи оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників вищих учбових закладів є надзвичайно актуальним і одночасно стратегічним завданням.

На сьогоднішній день провідні ВНЗ мають різноманітні системи оцінювання якості та результативності кафедр і викладачів. Виділимо два підходи до побудови таких систем: перший – діяльність кафедр оцінюється через інтеграцію оцінок викладачів кафедри; другий – навпаки окремо формуються рейтинги кафедр, після того оцінюється діяльність викладачів.

У закордонних системах акредитації, зокрема, *ABET – Accreditation Board for Engineering and Technology, Inc.* (Акредитаційна комісія з техніки й технології) найважливішим показником у переліку, так званих, інженерних критеріїв-2000 є вимоги до викладачів, які ведуть заняття за акредитованими програмами. У документах АБЕТ неодноразово підкреслювалося, що важливим є те, щоб система оцінки діяльності викладачів університету існувала й реально забезпечувала б можливість об'єктивного аналізу якості професорсько-викладацького складу. Це означає, що необхідно не тільки оцінювати роботу кожного науково-педагогічного працівника (НПП), але й показувати, яким чином оцінка його діяльності сьогодні вплине на усунення недоліків і поліпшення результатів його роботи у майбутньому. Без розробки й впровадження подібної системи процес «підключення» університету до міжнародного освітнього простору неможливий. Цей висновок неодноразово звучав і в рішеннях Європейського співтовариства інженерної освіти (*European Society for Engineering Education-SEFI*) [11].

Необхідно зазначити, що важливим нормативним документом є індивідуальний план, котрий затверджується кафедрою і деканатом факультету, він регламентує роботу кожного викладача.

При оцінюванні роботи викладача враховується обсяг і якість виконання усіх видів робіт за звітний період, зокрема: навчальної, навчально-методичної, організаційно-методичної, виховної (за навчальний рік) та науково-дослідної (за календарний рік).

Назвемо основні завдання, які, ми вважаємо, необхідно враховувати для запровадження системи визначення рейтингу науково-педагогічних працівників:

1. Підвищувати ефективність та результативність професійної діяльності науково-педагогічних працівників.

2. Забезпечувати підвищення мотивації ефективності праці.

3. Забезпечувати прозорість та об'єктивність при оцінюванні діяльності науково-педагогічних працівників та структурних підрозділів ВНЗ.

4. Забезпечувати ефективність трансформації вищого навчального закладу освіти до дослідницького закладу світового рівня.

Науково-педагогічні працівники ВНЗ формують імідж закладу, забезпечують ефективну діяльність та конкурентоспроможність. Таким чином, управлінцям необхідно приділяти значну увагу щодо мотивації праці своїх працівників. Велике значення у системі мотивації відіграє об'єктивна оцінка результатів діяльності та відображення їх в обліку. Рейтингова оцінка результатів праці науково-педагогічного персоналу вирішує питання контролю якості діяльності НПП, та виконує завдання мотивації працівників та підвищення продуктивності їх праці.

При розробленні критеріїв рейтингової оцінки, необхідно враховувати такі аспекти (табл. 1).

Важливе значення у процесі визначення рейтингу кафедр є думка основного стейк-холдера ВНЗ – студентів і слухачів щодо якості викладання навчального матеріалу науково-педагогічними працівниками кафебри.

Аналізуючи процеси, які відбуваються у формуванні трудових ресурсів ВНЗ за рівнями акредитації, необхідно зазначити, що позитивні зміни відбуваються не лише в кількісних показниках викладацького персоналу, динаміка яких представлена на рис. 1, а й в якісних характеристиках.

Так, на початок 2015/2016 навчального року у вищих навчальних закладах України I-II рівнів акредитації працювало 28664 викладачі (штатних – 24197), а в порівнянні з 2013/2014 н. р. – 36254 викладачі (30766 - штатних), а саме: педагогічних працівників – 28512 (24090 - штатних) чоловік (з них 1013 кандидатів наук та 51 доктор наук); науково-педагогічних працівників – 152 (107) чол. (105 кандидатів наук, 17 докторів наук). Необхідно зазначити, що протягом 2000-2013рр. у ВНЗ України I-II рівнів акредитації відбулося значне скорочення працівників (приблизно в 1,3 рази). Оскільки на початок 2000/2001 навчального року в вузах працювало 47,7 тис. викладачів.

У вищих навчальних закладах України III-IV рівнів акредитації на початок 2015/2016 навчального року працювали 134231 (з них штатних – 117750), а в 2013/2014 н.р. – 158521 викладач (138330 – штатних). Педагогічних працівників 22505 (19646) чоловік (1031 кандидат наук, 52 доктори наук). Науково-педагогічних працівників 111726 (98104) чоловік (60628 кандидатів наук, 12418 докторів наук).

Отже, з вище зазначених даних, спостерігаємо, що чисельність персоналу вищих навчальних закладів України I-II рівнів акредитації зменшилась, а ВНЗ III-IV рівнів акредитації чисельність професорсько-викладацького складу збільшилась.

Так, у 2015/16 навчальному році на 100 студентів денної форми навчання у вищих навчальних закладах III і IV рівнів акредитації в середньому припадало приблизно 6,5 кандидата наук і 4,5 доцента та 1,5 доктора наук і один професор. Резерви тут невеликі, адже у вищій школі вже викладають 72 % кандидатів і 78 % докторів наук, які працюють в Україні. Міжрегіональна розбіжність за забезпеченістю кандидатами наук і доцентами становить близько 2 разів, докторами наук — 4 разів, професорами — 3 разів. Щодо відомчої забезпеченості, то вона різниться для докторів наук і професорів у кілька десятків разів [5, с. 124].

Таблиця 1 - Критерії рейтингової оцінки

№	Аспекти	Характеристика аспектів
1.	Відповідність критеріїв вимогам акредитації; вимогам до дослідницьких університетів та відповідність показникам міжвузівських та світових рейтингів ВНЗ.	Критерії оцінок діяльності науково-педагогічних працівників за всіма видами робіт мають відповідати потребам управління, ґрунтуватися на вимогах до акредитації діяльності закладу, вимогах до дослідницьких університетів та відповідати показникам міжвузівських рейтингів ВНЗ України.
2.	Диференціювання показників за науковим ступенем та вченим званням.	Результативність праці необхідно диференціювати за науковим ступенем та вченим званням. Некоректно оцінювати трудові досягнення асистента і професора за єдиними критеріями тому, що асистент не має можливості виконувати такі види робіт, як: участь у науково-методичних комісіях, експертних радах, участь у редколегії фахових наукових видань тощо.
3.	Розробка окремої системи показників для кожного факультету (відділу, кафедри).	Діяльність факультетів значно відрізняється. Таким чином, необхідно розробити для кожного факультету свою систему показників, а також методики вирахування кінцевого коефіцієнта.
4.	Наявність розділу «Міжнародна діяльність». Розробка коефіцієнтів, що ефективно стимулюють працівників до підвищення своєї діяльності в міжнародних програмах та проектах.	Рейтингова оцінка має включати обов'язково розділ «Міжнародна діяльність». Показники яких характеризують результати діяльності науково-педагогічних працівників: в міжнародних проектах та програмах, отриманні грантів; участь викладачів, студентів, аспірантів у міжнародних заходах (наукові конференції, семінари, викладання, стажування, наукові дослідження тощо); публікації в провідних виданнях та цитування; навчання іноземних громадян. Міжнародна діяльність є обов'язковою умовою для дослідницьких університетів, а також є критерієм у Національній системі рейтингового оцінювання ВНЗ.
5.	Розробка розділів з навчальної, наукової, інноваційної та міжнародної діяльності для дослідницьких університетів.	Рейтингові системи дослідницьких університетів мають включати показники навчальної, наукової, інноваційної та міжнародної діяльності, які зазначені в Положенні про дослідницький університет.
6.	Застосування рейтингової оцінки до всіх працівників ВНЗ	Рейтинг необхідно застосовувати до всіх працівників ВНЗ. В Україні, з врахуванням показників рейтингу, підвищують заробітну плату лише штатним працівникам.

Джерело: розроблено автором на основі [6].

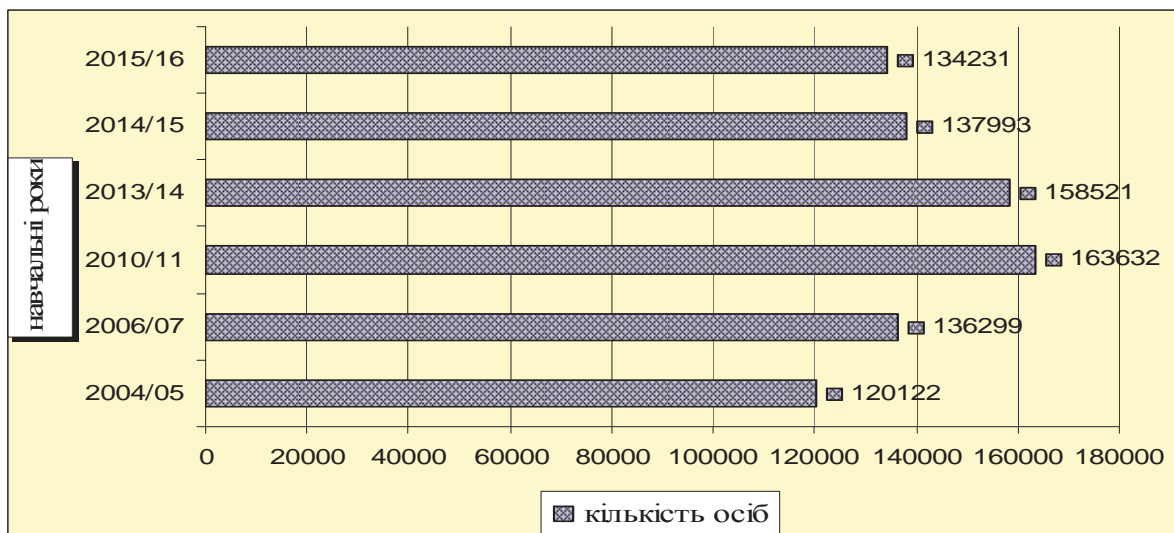


Рисунок 1 – Динаміка чисельності науково-педагогічних працівників
ВНЗ III-IV рівнів акредитації України

Джерело: розраховано та побудовано автором з використанням офіційних даних Державної служби статистики України [10].

Значної уваги, на наш погляд, потребує аналіз якості освітніх послуг, які надаються державними та приватними вищими навчальними закладами України. Для цього було проаналізовано кадровий потенціал на початок 2013/14 навчального року (табл. 2). До уваги бралися такі критерії, як: якісний викладацький склад (питома вага штатних працівників й сумісників); співвідношення штатних працівників та студентів.

Таблиця 2 - Кадрове забезпечення державних та приватних ВНЗ на початок 2013/14 навчального року

Показники		Державні ВНЗ		Приватні ВНЗ	
		Чисельність осіб	%	Чисельність осіб	%
Викладацький склад ВНЗ	Штатні працівники	128487	88,6	9843	73,2
	Сумісники	16584	11,4	3607	26,8
Наукові ступені та вчені звання викладацького складу	Кандидати наук	70354	48,5	5875	51,2
	Доктори наук	14298	9,9	1169	10,2
	Доценти	47680	32,9	3491	30,4
	Професори	12633	8,7	950	8,3
Чисельність студентів (осіб)		1565385		158300	
Співвідношення штатних працівників та студентів	Всього	1:26		1:36	
	Професори	1:124		1:167	
	Доценти	1:33		1:45	

Джерело: побудовано автором на основі [8].

Таким чином, провівши порівняльну характеристику кадрового забезпечення державних та приватних вищих навчальних закладів, бачимо, що на початок 2013/14 року кількість викладацького персоналу закладів вищих рівнів акредитації становила

138330 осіб, де: 15467 – доктори наук; 76229 – кандидати; 51171 – доценти; 13583 – професори; проте 20191 з них - сумісники. Співвідношення викладацького складу та студентів у вузах державної та приватної форми власності практично не відрізняється. З даних таблиці випливає те, що якісний склад основного викладацького персоналу державних та приватних ВНЗ III-IV рівнів акредитації України приблизно однаковий.

Отже, ми можемо стверджувати, що ВНЗ, не залежно від форми власності, можуть забезпечувати однакову якість освіти.

Аналізуючи кадровий потенціал ВНЗ III-IV рівнів акредитації, зокрема, відзначимо і нашу область. Так, у Тернопільській області функціонує 8 вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, з них: 4 – університети; 1 – академія; 3 – інститути. Викладацький склад на початок 2013/14 навчального року становив 3269 працівників. З яких 1771 – кандидати наук; 1074 – доценти; 278 – доктори наук; 237 – професори. Таким чином ми бачимо, що у кожному закладі в середньому працює 408 науково-педагогічних працівників, а в Україні цей показник становить 425 працівників.

Викладацький склад ВНЗ III-IV рівнів акредитації нашої області на початок 2015/16 навчального року становить усього – 3164 осіб. З них науково-педагогічні працівники, які мають науковий ступінь: кандидата наук -1780, та доктора наук – 276. НПП, які мають звання: доцента – 1169, а професора – 238 осіб (рис. 2.).

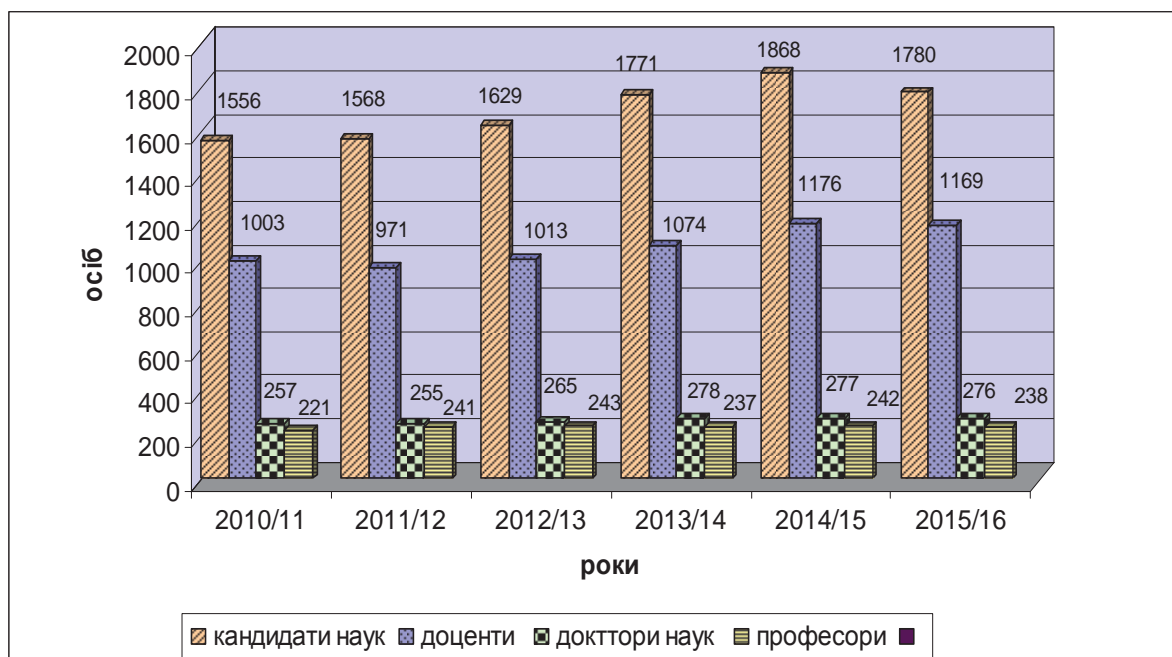


Рисунок 2 - Чисельність викладачів з науковими ступенями та вченими званнями у ВНЗ III-IV рівнів акредитації в Тернопільській обл. за 2010/2016 навчальні роки

Джерело: розраховано та побудовано автором з використанням офіційних даних Державної служби статистики України [10].

Таким чином, за вище зазначений період спостерігається збільшення чисельності науково-педагогічних кадрів ВНЗ III-IV рівнів акредитації, які мають наукові ступені кандидата і доктора наук, вчені звання доцента та професора. Це є, однозначно, позитивним фактором покращення якості вищої освіти.

Важливий показник, який має вагомий вплив на якість вищої освіти, є підготовка аспірантів та докторантів. Переважна більшість закладів, що здійснюють підготовку аспірантів, перебувають у сфері управління Міністерства освіти і науки – 32%, Національної академії наук – 28%, Національної академії аграрних наук та

Академії медичних наук – по 7%, Міністерства охорони здоров'я – 4%. Схожа ситуація спостерігається і зі сферою управління докторантурою: Міністерству освіти і науки – 45%, Національній академії наук України – 24%, Міністерству охорони здоров'я – 6%, Національній академії аграрних наук – 5% [4].

У вищих навчальних закладах працює 48% (234) аспірантур та 63% (177) докторантур, у наукових установах, відповідно, 52% (256) та 37% (106). Найбільша кількість аспірантів навчається у галузі технічних, економічних, юридичних та педагогічних наук.

Згідно статистичних даних, розподіл аспірантур та докторантур за регіонами нерівномірний. Більшість з них зосереджені у м. Києві - відповідно 222 і 110, Харківській області – 63 і 40, Львівській – 33 і 22, Дніпропетровській – 28 і 14, Одеській – 27 і 19. В інших регіонах їх кількість обчислюється одиницями (Тернопільській обл. 4 і 3), хоча немає жодного регіону, де були б відсутні аспірантура або докторантура.

У м. Києві навчається 11110 аспірантів і 797 докторантів, у Харківській області відповідно – 3420 і 225, Львівській – 2445 і 133, Одеській – 2035 і 92, Дніпропетровській – 1380 і 76, а в Тернопільській цей показник становив лише – 439 і 24.

Вікова структура аспірантів та докторантів має суттєві відмінності. Переважна більшість аспірантів (72%) має вік до 30 років (34% – до 25 років, 38% – 25-29 років), тоді як 44% докторантів мають вік 40 років і старші [4].

Позитивним є той фактор, що кількість підготовлених аспірантів та докторантів значно зросла, негативний – якісний показник залишається на низькому рівні (кількість захищених дисертацій) (рис. 3 та рис. 4). Очікуваним підсумком навчання в аспірантурі та докторантурі є захист дисертації. У 2015 році питома вага осіб, які захистили кандидатську дисертацію становила 26%, докторську – 30%. Тобто, кожен третій здобувач, після закінчення навчання в аспірантурі чи докторантурі, отримує науковий ступінь доктора філософії чи доктора наук.

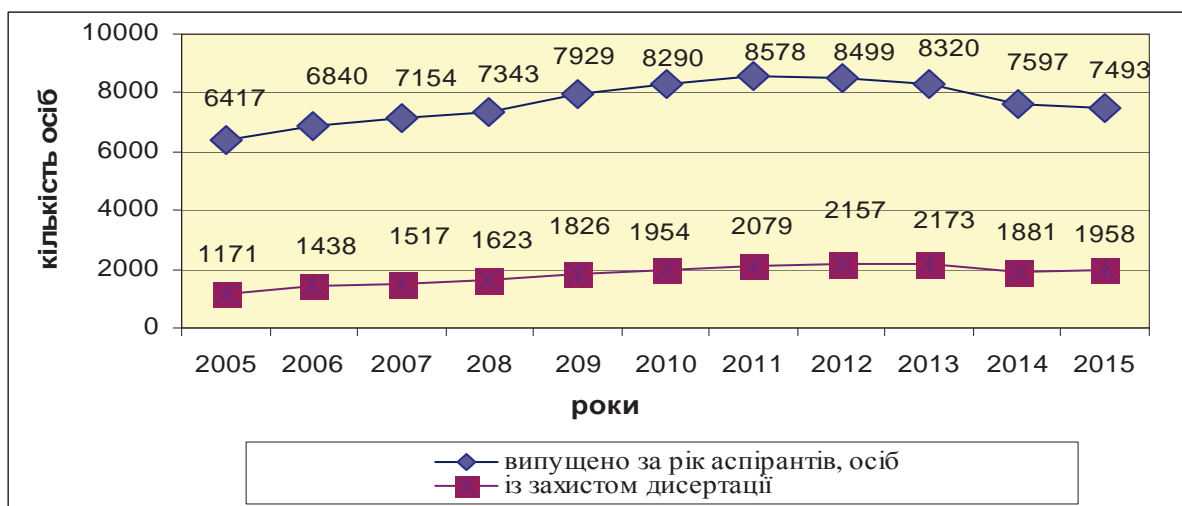


Рисунок 3 – Основні показники діяльності аспірантури в Україні за 2005-2015 навчальні роки (без урахування аспірантів із зарубіжних країн)

Джерело: розраховано та побудовано автором з використанням офіційних даних Державної служби статистики України [10].

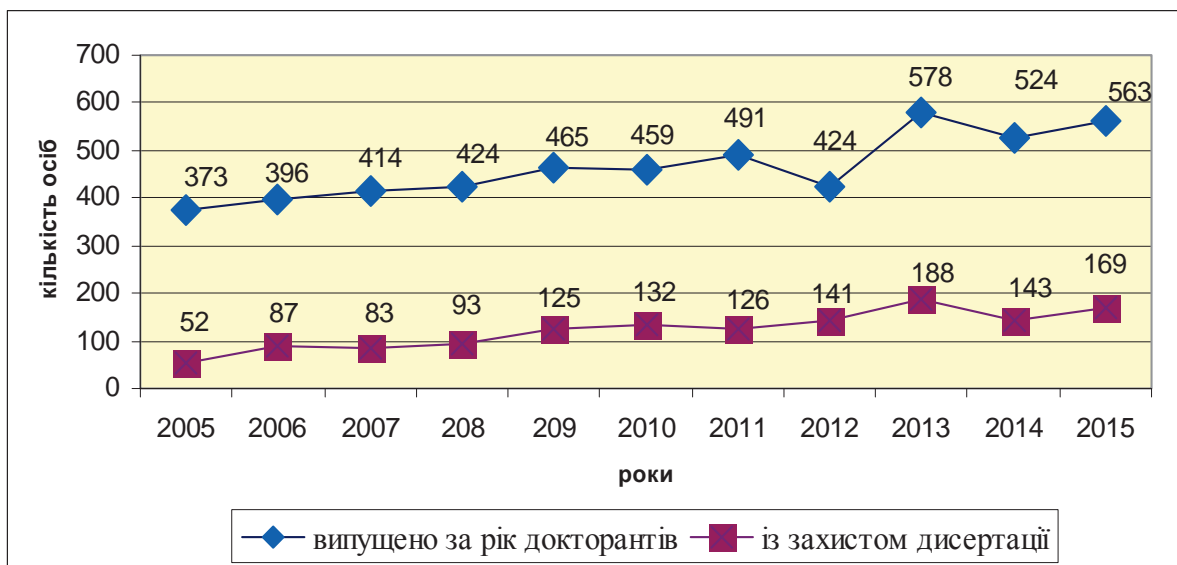


Рисунок 4 – Основні показники діяльності докторантури в Україні за 2005-2015 навчальні роки

Джерело: розраховано та побудовано автором з використанням офіційних даних Державної служби статистики України [10].

В Україні у 2015 р. у 490 аспірантурах та 283 докторантурах готувалося відповідно 28,5 тис. аспірантів і 1,8 тис. докторантів, більшість із них (86 % аспірантів і 81 % докторантів) — у вищих навчальних закладах. Стосовно аспірантур і докторантур у секторі вищої освіти, то проблемою є те, що часто вони відкриті у закладах, де відсутні наукові школи, організації, відповідні дослідницькі лабораторії і центри з необхідним обладнанням. Наприклад, у 2014 р. у 277 вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації функціонувало 158 наукових організацій (науково-дослідних частин, секторів тощо), водночас - 225 (234 у 2015 р.) аспірантур та 162 (177 у 2015 р.) докторантури [5, с. 124].

Мережа закладів, які здійснюють підготовку наукових кадрів досить стабільно розвивається. Так, за 2005 до 2013 року кількість аспірантур зросла на 4 % (з 496 до 518), докторантур – на 15 % (з 240 до 276). Таким чином зросла й кількість здобувачів, які прагнули отримати певний науковий ступінь: кількість аспірантів – на 5 % (з 30 до 31 тис.), докторантів – на 39 % (з 1,3 до 1,8 тис.). З відривом від виробництва (очно) на початок 2014 року навчалися 16262 (2014 р. – 18366) аспіранти (58,9% загальної чисельності аспірантів), без відриву від виробництва (заочно) 11359 (2014 р. – 13116) аспірантів (41,1%).

Як бачимо, частка підготовлених аспірантів починає зростати протягом 2011-2013 років (найвищий показник 8578 осіб у 2011 р., 8499 - 2012 р., 8320 – 2013 р.). Кількість аспірантів на 2015 р. знизилася до 7493 осіб (це без урахування тимчасово окупованої території та зони проведення антитерористичної операції).

Зазначимо, що кількість докторантів за 2014/15 навчальні роки подаються без урахування тимчасово окупованої території та зони проведення антитерористичної операції.

Зросла кількість осіб, які закінчили аспірантуру – з 6,4 тис. осіб у 2005 році до 7,5 тис. осіб у 2015 році; кількість осіб, які закінчили докторантуру, збільшилась відповідно з 373 до 563 осіб.

Система підготовки аспірантів та докторантів потребує вдосконалення, а особливо й система відбору бажаючих продовжити навчання у системі післядипломної освіти. Необхідно наголосити, що в окремі роки не виконується державне замовлення

на прийом до докторантури, знижується її ефективність. Після закінчення докторантури захищається лише кожен десятий здобувач. Як правило, випускники аспірантури переважно не поповнюють посади кафедр ВНЗ.

Найбільшим попитом серед аспірантів із зарубіжних країн користувалися галузі наук, за якими навчалася: технічні – 171; педагогічні – 109; медичні – 75 та економічні – 62 аспіранти [2].

Аналізуючи творчий потенціал ВНЗ, необхідно не оминати увагою галузевий показник захисту кандидатських та докторських дисертацій. Так, у 2014 році фактично випущено з аспірантури 7597 осіб, в тому числі з відривом від виробництва – 4876, без відриву виробництва 2721. Проте, із захистом дисертації лише 1881 аспірант. Основна частина захищених дисертацій у галузі економічних наук – 327, технічних наук – 283, медичних наук – 241, педагогічних наук - 191, юридичних наук – 146, філологічних – 129. Найбільший відсоток захищених дисертацій серед випущених аспірантів у галузі військові науки – 100 % (без відриву від виробництва), медичних наук – 65,0 % (з відривом від виробн.), політичні науки - 37,8 % (з відривом від виробництва). Гірша ситуація з рівнем захисту дисертації у галузі ветеринарні науки – 6,8 %, мистецтвознавство – 9,4 %, сільськогосподарські науки – 5,7 %.

Відносно докторських дисертацій, то рівень захисту аналогічний до кандидатських робіт. З усіх захищених досліджень більша частина припадає на економічні, педагогічні, технічні, філологічні науки (рис. 5).

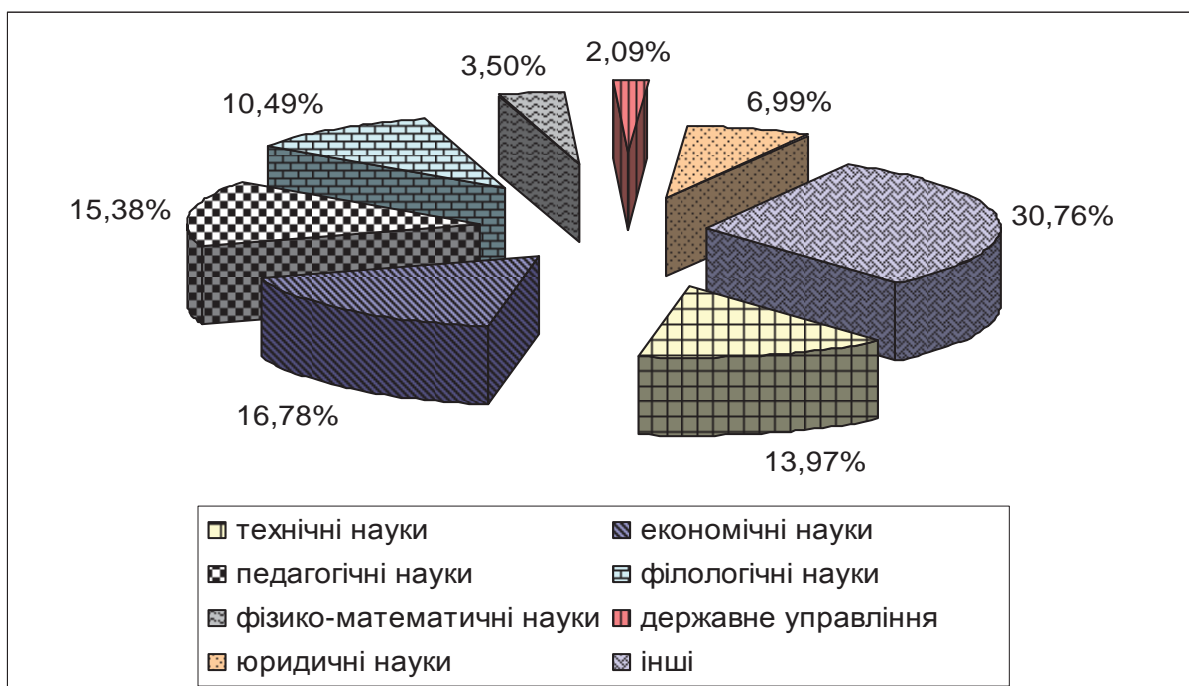


Рисунок 5 – Підготовка докторантів із захистом дисертацій у 2014 році за галузями

Джерело: розраховано та побудовано автором з використанням офіційних даних Державної служби статистики України [10].

Таким чином, робимо висновок, що в Україні наявний хороший науковий потенціал, який має змогу забезпечити розвиток держави в усіх галузях економіки.

Якщо говорити про сучасний стан кадрового забезпечення вищої школи, то гостро стоїть питання про потребу високопрофесійних і компетентних науково-педагогічних працівниках. На жаль, в Україні значна частина науково-педагогічних працівників старшого віку і, більшість з них, зустрічається з проблемами оволодіння

інноваційними освітніми технологіями, знаннями іноземної мови, користування сучасними ІКТ тощо. Таким чином, головною метою викладача є підвищення власного рівня професійної компетентності та її реалізація. Підготовка викладача вищої школи має носити випереджувальний характер для того, щоб забезпечити майбутніх спеціалістів високим рівнем знань, вмінь і навичок, зорієнтованого на європейський стандарт. Як зазначає Олійник В., що будь-які педагогічні ідеї, інновації, реформи можуть запроваджуватись в освітню практику лише шляхом їх прийняття, відповідних змін професійної свідомості та поведінки викладача [7].

Отже, ми вважаємо, що нова епоха вносить зміни у формуванні сучасної постаті викладача. Таким чином, на рис. 6 подано основні вимоги до характеристики викладача вищої школи.

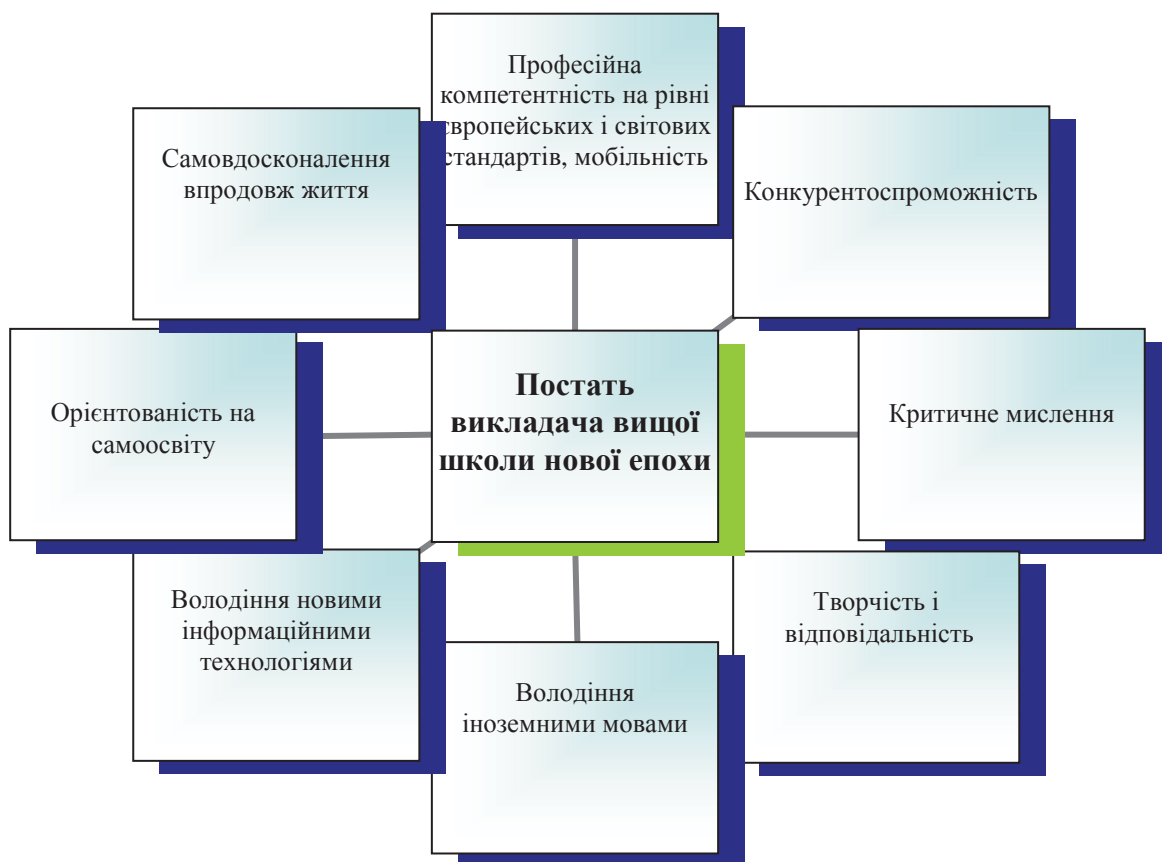


Рисунок 6 – Ключові характеристики постаті викладача ВНЗ

Джерело: розроблено автором.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, назвемо основні чинники, які впливають, на наш погляд, на стан науково-педагогічного потенціалу в Україні:

1. По-перше, відсутність державного стандарту, який забезпечив би єдиний підхід та якість у підвищенні кваліфікації науково-педагогічних працівників.

2. По-друге, низький рівень професійної мобільності, нерозвинутість такої форми, як міжнародні обміни викладачів, а також низька їх віртуальна мобільність, тобто участь у відео і заочних конференціях тощо. Стажування викладачів переважно носить формальний характер (воно не здійснюється на базі сучасних інноваційних виробництв, у провідних європейських та вітчизняних навчальних закладах, що

працюють в інноваційному режимі, застосовують новітні освітні технології, мають відповідну матеріально-технічну базу).

3. По-третє, підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів спрямовано на саморозвиток та самоосвіту. Фінансування освіти дорослих залишається на дуже низькому рівні.

4. По-четверте, матеріально-технічна база ВНЗ не відповідає сучасним вимогам організації навчально-виховного процесу. Застаріле лабораторне обладнання, комп'ютеризація значно відстають від рівня розвитку сучасних ІКТ тощо.

5. По-п'яте, відсутня концепція ролі науково-дослідницької роботи в професійній діяльності викладачів.

Система підготовки високопрофесійних спеціалістів потребує, безумовно, удосконалення. Цю проблему покликано вирішити Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Проте, цього недостатньо, необхідно негайно приступити до корінного реформування системи перепідготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу.

Так, зокрема, необхідно запроваджувати новий тип рад із захисту дисертацій, куди мають входити лише вузьке коло спеціалістів із конкретної проблематики, а також обов'язково мають входити іноземні експерти, які можуть надавати консультації онлайн режимі.

Науково-педагогічні працівники забезпечують ефективну діяльність ВНЗ, його конкурентоздатність та формують імідж закладу, тому викладацький склад розглядається як найбільш значуща частина його активів. З метою підвищення ступеню віддачі від використання наявного творчого потенціалу своїх працівників перед закладами освіти постає проблема пошуку дієвих методів спонукання до активної творчої праці. Таким чином, мотивація працівників до високопродуктивної праці є основним завданням управлінців вищої школи. Серед подальших перспектив даного дослідження доцільно виділити питання мотивації ефективної діяльності науково-педагогічних працівників ВНЗ у системі надання якісних освітніх послуг.

Список літератури

1. Демченко Н. М. Про розмежування понять «науково-педагогічні працівники» і «професорсько-викладацький склад» [Електронний ресурс] / Н. М. Демченко // Форум права. – 2007. – №3. – С. 75–83. – Електронне наукове фахове видання. – Режим доступу: <http://forumprava.pp.ua/>
2. Жилияєв І.Б. Вища освіта України: стан і перспективи [Текст] / І.Б. Жилияєв, В.В. Ковтунець, М.В. Сьомкін. - К.: Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. – 96 с.
3. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014р. № 1556-VII. (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page4>.
4. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2015 році [Текст]: статистичний збірник. – Київ: Державна служба статистики, 2016. – 263 с.
5. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні [Текст] / Нац. акад. пед. наук України; за заг. ред. В.Г. Кременя. – Київ : Педагогічна думка, 2016. – 448 с. – (До 25-річчя незалежності України).
6. Обмок О. Г. Облік результатів рейтингової оцінки діяльності науково-педагогічних працівників [Текст] / О. Г. Обмок // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – 2014. – Т. 2, Вип. 3. – С. 82–90.
7. Олійник В.В. Професійне удосконалення науково-педагогічних працівників: проблеми та шляхи вирішення [Електронний ресурс] / В.В. Олійник // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. пр. – Харків, 2010. – Вип. 27 – С. 88–97. – Режим доступу : <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/11456>.
8. Ревак І.О. Вища освіта в структурі інтелектуального потенціалу України: стан і перспективи розвитку [Текст] / І.О. Ревак // Проблеми економіки. – 2014. – № 4. – С. 133–140.
9. Садковий В. Державні механізми стандартизації в галузі професійної освіти як запорука якості

- підготовки фахівців [Текст] / В. Садковий // Держава та регіони: серія державне управління. – 2013. – № 3 (43). – С. 78–82.
10. Статистична інформація [Електронний ресурс]. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> – Заголовок з екрану.
 11. Тимчасове положення щодо визначення рейтингу науково-педагогічних працівників [Текст] / Уклад. В. П. Головенкін, О. В. Савич. – К.: НТУУ «КПІ», 2009. – 12 с.
 12. Трішин Ф. Деякі аспекти підготовки висококваліфікованих фахівців у ВНЗ [Текст] / Ф. Трішин, А. Кац, Т. Маркова // Витоки педагогічної майстерності. – 2010. – Вип. 10. – С. 295–299.

References

1. Demchenko, N. M. (2007). Pro rozmezhuвання poniat «naukovo-pedahohichni pratsivnyky» i «profesorsko-vykladatskyi sklad» [On the distinction between "scientific and teaching staff" and "faculty"]. *Forum prava - Law forum*, 3, 75-83. Retrieved from <http://forumprava.pp.ua/> [in Ukrainian].
2. Zhyliayev, I.B., Kovtunets, V.V., & Somkin, M.V. (2015). *Vyshcha osvita Ukrainy: stan i perspektyvy [Higher education in Ukraine: state and prospects]*. K.: Naukovo-doslidnyi instytut informatyky i prava Natsionalnoi akademii pravovykh nauk Ukrainy, Instytut vyshchoi osvity Natsionalnoi akademii pedahohichnykh nauk Ukrainy [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy «Pro vyshchu osvitu» vid 01.07.2014 r. № 1556-VII (zi zminamy ta dopovnenniamy). [rada.gov.ua](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page4). Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page4> [in Ukrainian].
4. Research and Innovation in Ukraine in 2015: Statistical Yearbook. (2016). Kyiv: *Derzhavna sluzhba statystyky*.
5. Kremen, V.H. (Eds.). (2016). *The national report on the state and prospects of development of education in Ukraine*. Kyiv : Pedahohichna dumka.
6. Obmok, O. H. (2014). Oblik rezultativ reitynhovoї otsinky diialnosti naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv [The Account of the rating evaluation of teaching staff]. *Visnyk ahrarnoi nauky Prychornomoria. - Bulletin of Agricultural Science of Black Sea Region*, 3 (2), 82-90 [in Ukrainian].
7. Oliinyk, V.V. (2010). Profesiine udoskonalennia naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv: problemy ta shliakhy vyrishennia [Professional development of teaching staff: Problems and Solutions]. *Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarно-tekhnichnoi elity. - Problems and prospects of forming a national humanitarian and technical elite*, 27, 88-97. Retrieved from <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/11456> [in Ukrainian].
8. Revak, I.O. (2014). Vyshcha osvita v strukturi intelektualnoho potentsialu Ukrainy: stan i perspektyvy rozvytku [Higher education in the structure of intellectual potential of Ukraine: state and prospects of development]. *Problemy ekonomiky. – Problems of Economics*, 4, 133-140 [in Ukrainian].
9. Sadkovyi, V. (2013). Derzhavni mekhanizmy standartyzatsii v haluzi profesiinoї osvity yak zaporuka yakosti pidhotovky fakhivtsiv [State mechanisms for standardization in the field of vocational education as a guarantee of the quality of training]. *Derzhava ta rehiony: seriia derzhavne upravlinnia. – State and Regions: A series of public administration*, 3(43), 78–82 [in Ukrainian].
10. Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [The official website of the State Statistics Service of Ukraine]. [ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
11. Holovenkin, V.P. & Savych, O.V. (Eds.). (2009). *Temporary provisions for ranking teaching staff*. K.: NTUU «KPI».
12. Trishyn, F., Kats, A., & Markova, T. (2010). Deiaki aspekty pidhotovky vysokokvalifikovanykh fakhivtsiv u VNZ [Some aspects of training highly qualified specialists in universities]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti. – Origins pedagogical skills*, 10, 295-299 [in Ukrainian].

Nadiya Baboval, Postgraduate

Ternopil National Economic University, Ternopil, Ukraine

Formation of Scientific and Pedagogical Potential of the Higher Educational Institution as the Part of the Market of Educational Services

The purpose of this article is to study the degree to which higher educational institutions are provided with scientific-pedagogical staff and to identify factors influencing the effectiveness of the activity of scientific-pedagogical staff in higher educational institution. Object of research is the scientific and pedagogical potential of higher education.

The degree to which higher educational institutions are provided with scientific-pedagogical staff have been estimated on the basis of the analysis including such indicators as the number of teaching staff, their ages and qualification structures, trends of preparing of PhD students and doctoral students. Goals, objectives and criteria of ranking system of scientific-pedagogical staff have been substantiated. The key features of a high

school lectures have been proposed. The factors that affect the state of scientific and pedagogical potential in Ukraine have been systematized.

It has been proved that in order to raise the impact of the use of existing creative potential of employees of higher educational institutions we have to face the problem of finding effective methods of encouraging the active creative work. Accordingly it has been determined that the motivation of employees to effective work is a key objective of management of higher educational institutions. Among the future prospects of this research the problems of effective motivation of scientific-pedagogical staff of higher education institutions in the system of providing qualitative educational services are the most actual.

market of educational services, system of higher education, higher educational institution, innovation, level of accreditation, activities of teaching staff, scientific potential of higher educational institutions

Одержано (Received) 22.11.2016

Прорецензовано (Reviewed) 24.11.2016

Прийнято до друку (Approved) 28.11.2016

УДК 351.86

І.І. Бережнюк

Київська митниця Державної фіскальної служби України, м. Київ, Україна

Сутнісна характеристика економічної безпеки держави як мультилатерального явища

В дослідженні авторами зазначено, що кардинальні трансформації у світовому політичному та економічному просторі зумовлюють необхідність розроблення нових підходів до забезпечення економічної безпеки держави. Успішність реалізації цих заходів залежить за умови врахування теоретично-змістовного підґрунтя безпеки, що дозволить сформулювати загальні уявлення про характер досліджуваної реальності, її найбільш загальні властивості, закони, принципи та способи наукового пізнання.

безпека, економічна безпека держави, ризики, загрози, невизначеність

И.И. Бережнюк

Киевская таможня Государственной фискальной службы Украины, г. Киев, Украина

Сущностная характеристика экономической безопасности государства как мультилатерального явления

В исследовании авторами отмечено, что кардинальные трансформации в мировом политическом и экономическом пространстве обуславливают необходимость разработки новых подходов к обеспечению экономической безопасности государства. Успешность реализации этих мероприятий зависит при условии учета теоретико-содержательного основания безопасности, что позволит сформировать общие представления о характере исследуемой реальности, ее наиболее общие свойства, законы, принципы и способы научного познания.

безопасность, экономическая безопасность государства, риски, угрозы, неопределенность

Постановка проблеми. Кардинальні трансформації у світовому політичному та економічному просторі зумовлюють необхідність розроблення нових підходів до забезпечення економічної безпеки держави в умовах постійного зростання загроз як внутрішнього, так зовнішнього характеру. Особливо актуальними зазначені питання є для вітчизняної економічної системи в умовах постійного тиску негативних чинників, що вимагає розроблення та застосування ефективних механізмів, спрямованих на нейтралізацію, мінімізацію впливу та усунення явищ і чинників, що призводять до створення зовнішніх та внутрішніх загроз національній економічній безпеці. Без вироблення концептуальних засад та розроблення дієвого механізму державного управління в системі економічних відносин держави, спрямованих на уникнення загроз