

жилищного строительства и более глубоких знаний о новых технологиях, строительных и отделочных материалах.

Новым моментом в условиях демократизации нашего общества является изменение отношений между строительными организациями и разнообразными социальными группами населения, представленными собраниями жильцов, экологическими, неправительственными и другими формированиями граждан и организациями. Возникающие конфликты и необходимость нахождения компромиссов заставляют управленческий персонал быть юридически подготовленным для грамотного решения вопросов делопроизводства в жилищном строительстве. Разрастающиеся разнообразные бюрократические службы и возникающие барьеры с каждым годом усложняют работу менеджеров, заставляя их непрерывно совершенствоваться в искусстве не только строить, но и находить оптимальные решения.

Важным моментом является подготовка к быстро меняющимся потребностям людей в жилищном строительстве, изучение и анализ тенденций.

Так, значительно большее значение приобретает правильный выбор расположения участка для застройки по отношению к инфраструктурным объектам (центрам торговли, бытовым учреждениям, парковым зонам, набережным и т.п.), а также визуальная среда (вид на море, лесной массив, горы и др.). В этом отношении управленческие решения в строительстве коренным образом отличаются от ранее применяемых при традиционном массовом типовом строительстве и призваны привлекать клиентов, опираясь на понимание и учет их индивидуальных потребностей, создание максимальных удобств.

Наряду с общими направлениями в жилищном строительстве, обусловленными выше названными процессами в эпоху глобализации, существуют и местные особенности в отдельных регионах. Так, в Крыму серьезные проблемы в строительстве жилья связаны с эффективностью управления инвестиционными ресурсами при разработке стратегии и реализации программы обустройства депортированных народов [8]. Жилищная проблема в Крыму – одна из острейших социально-экономических проблем. В 2000 г. жилищный фонд составлял 37326 тыс. м², показатель возведенных в АРК жилищных домов на 1000 человек населения составил 85 м² при 113 м² в целом по Украине [1].

Специфические требования возникают при организации жилищного строительства в рекреационных районах Крымского полуострова. Участки застройки прибрежной полосы и горных территорий практически везде характеризуются неблагоприятными инженерно-геологическими условиями (с активными оползневыми процессами, сложной гидрогеологической обстановкой), затрудняющими строительное освоение подземных пространств.

Строящиеся жилые объекты в Крыму должны учитывать особенности рекреационной деятельности и рекреационного хозяйства, которые в свою очередь характеризуются многими специфическими технологическими требованиями, в том числе и значительной динамичностью.

К сожалению, многие новшества в жилищном строительстве (такие как подземные паркинги, «умные дома» и др.) не осуществляются из-за отсутствия финансирования, нехватки специалистов и других, привычных нам обстоятельств.

Источники и литература

1. Арап Э.Х. Разработка механизмов кредитования жилищного строительства в Крыму // Культура народов Причерноморья, 2002, № 31. – С.223-226.
2. Кувалдин В. Глобализация – светлое будущее человечества? // Зеленый мир, 2005, № 19-20, с. 8-9.
3. Прохоров Б.Б. Жилище – экологическая ниша горожанина // Экология человека. – М.: 2003. – С. 191-204.
4. Табунчиков Ю.А. Энергоэффективные здания: мировой и отечественный опыт // Энергия: экономика, техника, экология, 2004, № 10, с. 20- 25; № 11, с. 27-30.
5. Тетиор А.Н. Индивидуальный экодом. – Симферополь: 2004. – 214с.
6. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: 1999. – 780 с.
7. Чесноков В.С. Научно-технический прогресс и ноосфера: вчера – сегодня – завтра // Ноосфера 2002, № 15. – С. 20-21.
8. Сейдаметова Л.Д. Стратегический анализ эффективности управления инвестиционными ресурсами в жилищном строительстве // Культура народов Причерноморья, 2005, № 66. – С.153-157.

Кузьмін О.Є., Ходикіна І.Ю., Подольчак Н.Ю.

МАТЕРІАЛЬНЕ СТИМУЛЮВАННЯ НАУКОВЦІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Постановка проблеми Перед освітньо-науковим комплексом України стоїть завдання активізування наукової діяльності працівників як ключових суб'єктів інноваційного процесу. Для виконання такого завдання науковці повинні бути достатньо мотивованими щоб концентрувати увагу на розв'язанні наукових. Про невідповідність мотиваційної системи наукової діяльності працівників освітньо-наукової сфери свідчать дані про заробітну плату, премії тощо, а також дослідження інших вітчизняних та іноземних науковців [1; 2; 3; 4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій І. Юхновський вказує на те, що в Україні заробітна плата вченого в 4 рази нижча, ніж в Росії, в 10 разів нижча, ніж в Угорщині та в 50 разів менша зарплатні працівника аналогічного рівня в США. Ставка доктора наук у державному ВНЗ протягом 12 років не пе-

ревищує зарплатню дільничного мільйонера і дорівнює ставці посилюного в престижній приватній фірмі [5, с. 46]. При цьому, питомі витрати на наукові дослідження в розрахунку на одного науковця в Україні втричі менші порівняно з Росією, у 18 разів – порівняно з Бразилією, в 34 рази – з Південною Кореєю і в 72 рази – зі США [6, с. 33]. Все це свідчить про незадовільний стан фінансування та стимулювання наукової діяльності.

У ВНЗ наукова діяльність ведеться, як правило, без додаткової оплати, а тому часто має фіктивний характер, оскільки дослідженням і розробкам присвячується вільний від викладання час. Основний мотив досліджень не матеріальні стимули, а написання кандидатських та докторських дисертацій. Окрім цього, з переходом до ринкових відносин суттєво розширюються масштаби реалізації ділового потенціалу науково-педагогічних працівників завдяки формування мережі недержавних навчальних закладів та бізнесових структур, що зумовлює негативну тенденцію скорочення обсягів та погіршення результативності наукових досліджень і розробок у ВНЗ [2, с. 68]. Не даремно на будинку корпусу Болонського університету більше тисячі років написано: «Немає університету без науки».

Формулювання цілей статті. Визначити чіткі критерії для стимулювання наукової діяльності враховуючи наукові результати, а також встановити межі матеріального стимулювання за досягненні результати.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із ефективних способів матеріального стимулювання працівників у ВНЗ є встановлення надбавок до посадових окладів науково-педагогічних і наукових працівників за виконання особливо важливих робіт, високі досягнення в праці, а також складність і напруженість роботи на підставі Постанови Кабінету Міністрів України № 134 від 07.02.2001 р. Список наукових досягнень, які стимулюватимуться, може бути таким:

- 1) за захист докторської та кандидатської дисертації. Градація розмірів надбавок залежатиме від віку науковця, що захистив дисертацію. Зрозуміло, що чим молодший науковець, тим доцільніше давати вищий розмір надбавки. Крім того, за захист докторської дисертації надбавка повинна бути значно вищою ніж за захист дисертації кандидата наук;
- 2) за підготовку висококваліфікованих кадрів. Наукове консультування та керівництво дисертаційною роботою є складною роботою та інвестицією у майбутнє. Тому доцільно також відзначати наукового керівника та консультанта дисертації встановленням надбавок. Критерієм для встановлення такої надбавки повинен стати вік науковця, що захистив дисертацію. Чим молодший науковець тим вищий розмір надбавки для керівника чи консультанта дисертаційної роботи;
- 3) за написання та опублікування наукових статей у вітчизняних та іноземних наукових виданнях. Критерієм встановлення такої надбавки є кількість публікацій (варто брати до уваги лише фахові видання ВАК України), та закордонні видання філадельфійського списку. Логічно, що чим більша кількість публікацій, тим вищий рівень надбавки. Важливим елементом розробки такого критерію є написання статті одноосібно чи в співавторстві. Якщо кандидат номінований на надбавку має статті у співавторстві то розмір надбавки доцільно розділити між усіма авторами;
- 4) за участь у всеукраїнських та міжнародних конференціях. Критеріями будуть кількість опублікованих тез виступів на конференціях, враховуючи при цьому виступ на пленарному засіданні, чи на секції. Зрозуміло, що кількісно значимими будуть виступи на пленарних засіданнях;
- 5) за підготовку монографій, посібників та підручників. Критеріями для встановлення розміру надбавок доцільно ввести: а) обсяг монографії чи посібника; б) обсяг випуску та обсяг збуту (ринковий попит дасть можливість встановити необхідність видання такої роботи, її наукову значущість, інноваційність викладених підходів, чіткість та зрозумілість матеріалу тощо); в) наявність перевидання книги; г) гриф Міністерства освіти і науки України; д) наявність перекладів на іноземні мови та обсяг збуту книги за кордоном. Якщо монографію, підручник чи посібник було підготовлено колективно, то розмір надбавки доцільно поділити на кількість авторів у відповідності із участю у підготовці та виданні матеріалів;
- 6) за отримання нагород та премій виставок, ярмарків, загальнодержавних програм визнання тощо. Критерій залежатиме від рівня проведення ярмарку (міжнародна, всеукраїнська, регіональна тощо) та кількості учасників. Виплата присуджуватиметься усьому колективу розробників експонатів;
- 7) за отримання міжнародних навчальних або наукових грантів. Надбавку доцільно назначати керівнику такого гранту. Розмір надбавки доцільно поставити у залежність від обсягу гранту;
- 8) за підготовку олімпійських чемпіонів, чемпіонів світу, олімпійських та світових рекордсменів, чемпіонів України, спартакіади тощо. Діячів мистецтва та культури можна стимулювати за підготовку мистецьких творів, які отримали призові місця на виставках, конкурсах, показах, фестивалях, культурних та мистецьких звітах тощо. Критерій рівня доплати залежить від рівня проведених змагань, культурних та мистецьких конкурсів, показів, фестивалів тощо.

На основі аналізу використання подібних систем матеріального стимулювання науковців у високорозвинених країнах світу та наукової літератури з цього приводу [7] запропоновані ставки матеріального стимулювання науковців вітчизняними ВНЗ (табл. 1).

У даній шкалі матеріального стимулювання (табл. 1) найсуттєвіші ставки запропоновано виплачувати молодим науковцям. З позицій старшого покоління така мотиваційна політика ВНЗ може розглядатися як дискримінаційна. Однак, практично у всіх країнах світу прийнято стимулювати молодих науковців, а старші, які досягли певних наукових результатів, мають значний рівень стимулювання у вигляді постійної заробітної плати та надходження із зовнішніх джерел (реалізація ідей у бізнесі, економіці). Вчені дійшли

висновків, що вікова динаміка дослідницького загалу щільно пов'язана з творчою активністю науковців, продуктивністю їх праці. Найактивніший вік їх діяльності – вік 40 років (може інколи трохи більше), що відображено у найпитомішій вазі цього вікового угруповання (табл. 2) [1, с. 20; 8].

Таблиця 1. Рекомендовані ставки матеріального стимулювання за наукові результати та досягнення

Наукові результати та досягнення	Критерії	Рекомендовані ставки матеріального стимулювання
Захист докторської дисертації	До 35 років	75 % посадового окладу
	Від 35 до 50 років	40 % посадового окладу
	від 50 років	20% посадового окладу
Захист кандидатської дисертації	Під час навчання в аспірантурі	50 % посадового окладу
	До 35 років	20 % посадового окладу
	Від 35 років	10% посадового окладу
За підготовку висококваліфікованих кадрів	До 35 років	25 % посадового окладу
	Від 35 до 50 років	20 % посадового окладу
	від 50 років	10 % посадового окладу
	науковому керівнику аспіранта, що захистив дисертацію під час навчання в аспірантурі	15 % посадового окладу
За написання та опублікування наукових статей протягом року	1 і більше публікацій в журналах філадельфійського списку	20 % посадового окладу
	5 і більше публікацій за кордоном	20 % посадового окладу
	7 і більше публікацій у різних фахових виданнях в Україні	20 % посадового окладу
Участь у конференціях	Участь і публікація тез у 12 і більше міжнародних конференціях	10 % посадового окладу
	Участь і публікація тез у 15 і більше всеукраїнських конференціях	10 % посадового окладу
За отримання наукових грантів	Керівнику грантової пропозиції	20 % посадового окладу
	Учасникам гранту	10 % посадового окладу
За підготовку навчально-методичних та наукових розробок	Видання монографії, підручника з грифом Міністерство освіти та науки України	50 % посадового окладу всьому авторському колективу
	За отримання премій нагород переможців міжнародних та загальноукраїнських виставок та ярмарків	20 % на весь колектив розробників експонату

Як бачимо, із наведених статистичних даних в Україні найбільш продуктивні вікові групи (від 30 до 50 років) у порівнянні з «еталоном» США та іншими країнами є найменшими. Сьогодні спостерігається надлишок наукових кадрів у віці більше 60 років, тоді як фахівців середнього віку не вистачає як мінімум удвічі, через те, що притік молоді майже припинився, відбувається старіння наукових кадрів [9, с. 155]. Причина полягає в тому, що саме ці групи стали основними групами процесу «відтоку мізків» як за кордон, так і в інші сфери економіки. І саме тому в Україні повинні створюватись програми пріоритетного стимулювання молодих науковців для формування наукових шкіл.

Таблиця 2. Віковий розподіл працівників наукової сфери країн світу

Країни	Вік працівників				
	до 30 років	30-39	40-49	50-59	від 60 та більше
США («еталон»)	4,5	22,5	35,7	28,1	9,2
Нова Зеландія	<u>25,5</u> 5,67	<u>32,2</u> 1,43	<u>24,1</u> 0,67	13,1 0,47	5,1 0,55
Сінгапур	42,3 9,4	41,0 1,82	13,7 0,38	2,6 0,09	0,3 0,03
Хорватія	7,9 1,76	24,2 1,08	24,5 0,68	29,4 1,04	14,0 1,52
Україна	13,5 3,00	15,3 0,68	24,4 0,68	29,6 1,05	17,1 1,86

Примітка: у чисельнику – віковий розподіл, у знаменнику співвідношення до еталону

Джерело: Бублик С.Г. Методичні підходи до дослідження вікової динаміки дослідницького потенціалу науки // Проблема науки № 3. – 2005. – С. 5

При цьому важливо встановити верхню межу за сумою надбавок для науковців. Тобто сумарний розмір надбавок, виходячи з економічної доцільності та ефекту стимулювання, не повинен перевищувати 200% основної заробітної плати.

Однак, при впровадженні такого підходу до стимулювання слід чітко виробити механізм отримання надбавки для забезпечення прозорості у доплатах. Механізм, який ми пропонує складається з двох етапів. На першому етапі група науковців, кафедра, лабораторії висувають претендентів і кандидатури затверд-

жує керівник підрозділу. На другому етапі керівник організації, де проводиться стимулювання, затверджує науковців своїм наказом для отримання винагороди.

При запровадженні даного способу матеріального стимулювання можуть виникнути проблеми у організаціях, в яких поєднані різні наукові напрями (технічний, природничий, гуманітарний). Тому граничні розміри надбавок доцільно диференціювати для різних підрозділів організації з урахуванням суб'єктивних можливостей виконання встановлених критеріїв. А для виявлення адекватних критеріїв діяльності наукової організації необхідно провести аналіз статистичних даних за встановленими критеріями (наприклад, середній вік захисту кандидатських та докторських дисертацій).

Важливим завданням також є встановлення терміну дії надбавок. Виходячи з аналізу практичної діяльності, наукової літератури та думок експертів термін дії більшості надбавок доцільно встановлювати на один рік.

На рівні ВНЗ реалізувати систему стимулювання можна шляхом створення додаткових фондів фінансового забезпечення виплати встановлених надбавок. Такий фонд може формуватися із таких джерел фінансових надходжень:

- 1) економія фонду заробітної плати;
- 2) частина величини оплати за навчання;
- 3) орендні платежі;
- 4) лізингові платежі;
- 5) частина величини оплати за довузівської підготовки слухачів;
- 6) частина надходжень від реалізації наукових досліджень тощо.

Висновки та перспективи досліджень. Впровадження такої системи у ВНЗ полягає може внести дисбаланс у мотиви діяльності у навчальній та наукових сферах. Наприклад, викладач буде намагатись досягнути показники, необхідні для стимулювання за наукову діяльність, та несумлінно виконувати викладацькі обов'язки. Тому, якщо організація крім наукової діяльності займається іншим видом діяльності (надання освітніх послуг), то доцільно, при встановленні надбавок претенденту, враховувати його результати роботи за іншими напрямками.

Система найкраще буде працювати на основі ексклюзивних контрактів, в яких слід чітко зазначити нормативи діяльності та суми матеріального стимулювання за виконання поставлених завдань та досягнутих наукових результатів. Такі контракти є поширеними у ВНЗ США та країн ЄС.

Запропоновані критерії доцільно ранжувати за пріоритетністю, враховуючи поточні цілі наукової організації. Наприклад, науковій організації не вистачає докторів чи кандидатів наук. Тоді основним критерієм повинне стати те, що матеріально стимулює захист докторських та кандидатських дисертацій. Це забезпечить прозорість стимулювання та розуміння стратегії розвитку наукової організації серед працівників, привнесе прозорість у систему управління ВНЗ, а також виключить фактор ручного управління. Якщо кожен науковий результат позначити відповідним критерієм, то тоді, то з цих критеріїв можна сформувані нерівність, яка залежатиме від обраної стратегії наукової організації.

Для виконання обраної стратегії повинна виконуватись певна нерівність. Наприклад пріоритетність надбавок у відповідності із стратегією відповідає табл. 1. Тоді нерівність набуде такого вигляду:

$$1 \leq T_1 \leq T_2 \leq T_3 \leq T_4 \leq T_5 \leq T_6 \leq T_7, \quad (1)$$

де T_1 – обсяг виплат за захист докторської та кандидатської дисертації; T_2 – обсяг виплат за підготовку висококваліфікованих кадрів; T_3 – обсяг виплат за написання та опублікування наукових статей у вітчизняних та іноземних наукових виданнях; T_4 – обсяг виплат за участь у всеукраїнських та міжнародних конференціях; T_5 – обсяг виплат за підготовку монографій, посібників та підручників; T_6 – обсяг виплат за отримання нагород та премій виставок, ярмарків, загальнодержавних програм визнання тощо; T_7 – обсяг виплат за отримання міжнародних навчальних або наукових грантів.

Джерела та література

1. Герасименко О. Економічні методи мотивації науково-педагогічних працівників // Вища освіта України, 2003. - №2. – С. 68-73.
2. Лапшина І., Степанова О. Українське економічне товариство: стан та перспективи розвитку // Економічна освіта в Україні ХХІ століття: стан та перспективи розвитку. – Київ.: Навчальний методичний центр «СЕУМЕ», 2005. – 113 с.
3. Сумин В.А. Изменения мотивации в деятельности персонала управления // Економічний вісник НТУ «КПІ». – 2005. - №2. – С. 288-291.
4. Гребенюк В., Євсєєв Є. Болонський процес і традиції української освіти // Новий колегіум. – 2004. - № 3. – С. 43-48.
5. Верхогляд Н.І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу // автореферат дисертації на здобуття ступеня д.е.н.. – Дніпропетровськ. – 2005. – 32 с.
6. Згуровський М.З. Стан та завдання вищої освіти України в контексті Болонського процесу. – К.: ІВЦ «Видавництво «Політехніка», 2004. – 76 с.
7. Матюхин В.А. Оценка деятельности преподавательского состава в вузах США. – М., 1992. – 48 с.
8. Бублик С.Г. Методичні підходи до дослідження вікової динаміки дослідницького потенціалу науки // Проблема науки № 3. – 2005. – С. 2-6.
9. Нейматов Я.М. Образование в ХХІ веке: тенденции и прогнозы. – М.: Алгоритм, 2002. – 479 с.