

### Література:

1. Григорян, С. Р. Сексология / В.В. Кришталь, С.Р. Григорян – Москва: Пер Сэ, 2002. – 879 с.
2. Колієва І. А. Фемінність в українському суспільстві: аналіз тенденцій / І.А. Колієва // Наукова конф-ція «Роль жінки в українському суспільстві: історичний досвід та аналіз тенденцій». – Київ, – 2011//URL <http://eadnurt.diit.edu.ua/jspui/handle/123456789/969>
3. Пуларія, Т.В. Жіночий Архетип у міфопоетичній традиції Української культури (на Матеріалі Народної культури Середньої та Нижньої Наддніпрянщини): автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. Культурології (26.00.01) / Пуларія Тетяна Вікторівна; Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського. - Сімферополь, 2011. - 23 с.
4. Юнг, К.Г. Душа и миф. Шесть архетипов / К.Г. Юнг. – Киев: Государственная библиотека Украины для юношества. – 1996. – 384 с.

**Рибка Н.М.**

канд. філос. наук, доцент, кафедра філософії та методології науки

**Горицька К.М.**

студентка,

Одеський національний політехнічний університет

## ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ НАУКОВИХ КОЛЕКТИВІВ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ НАУКИ В УКРАЇНІ

В січні 2016 набув чинності новий «Закон про наукову і науково-технічну діяльність» [2], який має спричинити революцію у підході до науки в нашій країні.

У новому Законі закладено низку принципів змін, що неоднозначно позначиться на роботі наукових колективів, так відтепер фінансування буде виділятися не на установу чи колектив, а на розробку конкретних науково-дослідних тем. Система строкових договорів в принципі відповідає світовій практиці, але при її впровадженні вітчизняні науковці зіштовхуються із багатьма правовими проблемами, які породжені принциповою невідповідністю українського законодавства та західного (наприклад, зменшення фінансування призводить до масових скорочень та звільнень, але для того, щоб подати заявку на нове фінансування, як мінімум ініціатор повинен працювати у науковому закладі; відсутнє базове фінансування – певний мінімум зарплати, на яку може розраховувати працівник доки він не отримав грант та інші).

Проблеми сучасної науки зачіпають фахівців різних галузей – філософи, футурологи, соціологи, психологи, програмісти, математики та інші. Фахівці акцентують увагу на зростанні використання у науці новітніх інформаційно-комунікаційних технологій, вивчають практики несумлінної поведінки в сфері науки (проблеми плагіату), політичні, соціальні, психологічні

аспекти впливу глобалізаційних процесів на наукову галузь, називають такі проблеми як «криза ідентичності», утворення цілісного уніфікованого у культурному плані суспільства взагалі, загострення конкурентної боротьби, соціально-економічна та академічна нерівність в науковому епосі [3-6, 8-9].

Але питання про особливості організації продуктивної діяльності наукового колективу у умовах недофінансування, скорочень, звільнень, необхідності опанувати технології отримання західних грантів, відсутність грантової підтримки державою та вітчизняними грантодавцями залишається відкритим.

Отже, у нашому дослідженні ми зробимо спробу визначити основні проблеми організації роботи наукових колективів в умовах трансформації науки в Україні.

Цілком зрозуміло, що успішне проведення науково-технічної та інноваційної політики в Україні неможливе без активізації творчої активності та винахідництва. Здійснити це можливо, якщо вирішити низку питань: 1) сформулювати сучасні та актуальні інституційні структури вітчизняної науки, щоб організувати повноцінний дослідний процес; 2) забезпечити високий професіоналізм управлінського процесу і всі ділянки наукової діяльності довірити кваліфікованими, активно діючими, добросовісними працівниками, здатними забезпечити відродження науки України; 3) забезпечити ефективну мотивацію до наукової праці.

За висновками вітчизняних фахівців [7], процеси реформування науки є стохастичними та залежать переважно від поточних політичних, адміністративних та економічних чинників без урахування внутрішніх потреб та перспектив такого розвитку. Недосконалою та незбалансованою є вітчизняна система статистичних показників кадрового потенціалу науки, розтягненим у часі через відомчу неузгодженість є процес гармонізації цієї системи із статистичною системою міжнародних індикаторів розвитку науки і технологій Європейського Союзу, Організації економічної співпраці, ЮНЕСКО тощо. Відповідно відсутній систематичний моніторинг потреб у кваліфікованих кадрах за різними сферами економічної діяльності, особливо науково-технологічного спрямування. Все це також ускладнює процес розроблення стратегічних державних рішень щодо розвитку системи кадрового забезпечення науково-технологічного розвитку. Отже, однією з головних причин тривалості наукового занепаду в Україні є невизначеність щодо стратегічних цілей та напрямів науково-технологічного розвитку держави та, відповідно, зволікання з реформуванням наявної науково-технологічної системи, у тому числі її кадрового потенціалу.

Сприяння забезпечення високого професіоналізму управлінського персоналу науки покликане визначити шляхи, засоби і механізми кадрового забезпечення реформ, максимально ефективно використовувати кадровий інтелектуальний потенціал, вироблення принципів і критеріїв відбору та

розстановки кадрів за об'єктивними даними, стимулюючи їх службове і професійне зростання [1, 4, 7].

Проблема мотивації наукових кадрів досить актуальна, оскільки наукова діяльність пов'язана із багатьма суб'єктивними факторами. Основними причинами плинності персоналу наукових організацій, що складає понад 15 %, є економічна неефективність функціонування більшості з них та низький суспільний статус наукової діяльності. Останній чинник є критично важливим у виборі своєї майбутньої професії для випускників ВНЗ – лише 0,7 % їхнього загалу обирають науково-технологічну діяльність. Переважна частина цих молодих фахівців (68,1 %) стають дослідниками, ще 19,5 % – техніками [5]. Проте цього недостатньо, аби змінити наявні тенденції кадрового скорочення та плинності персоналу.

Академік В.М. Локтєв [4] зауважує, що світовий досвід свідчить, що науковці працюють ефективно і креативно, якщо заробітна платня відносить їх (або дозволяє їм відносити себе) до середнього класу, а це означає, що вона приблизно у 2-4 рази більша за середню в країні. Висновок очевидний: якщо такого співвідношення зарплат в країні не встановити, то майже всі перспективні молоді кадри, як і тепер, спокійно відбуватимуть у зовнішню (праця за фахом за кордоном) або внутрішню (вигнання з професії) еміграцію, що для наукової сфери країни фактично є однаково негативним.

Таким чином, основні проблеми організації роботи наукових колективів в умовах трансформації науки в Україні, виявляються невизначено до стратегічних цілей та напрямів науково-технологічного розвитку держави та, відповідно, зволікання з реформуванням наявної науково-технологічної системи, у тому числі її кадрового потенціалу та у плинності персоналу наукових організацій. Тому, для швидкого та конструктивного вирішення проблем сучасної науки необхідно спрямувати зусилля на вирішення саме цих проблем.

#### Література:

1. Гребьонкіна Л. Кадрова політика державної служби в Україні / Л. Гребьонкіна // Юридичний Вісник України. – 2001. – 4-17 січня. – С. 12.
2. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 24 грудня 2015 року № 911-VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2016. – № 3. – ст. 25.
3. Лебедев С.А. Наука в глобальном мире [Електронний ресурс] / С.А. Лебедев // Век глобализации. – 2012. – Вып. № 2 (10). – Режим доступа: <http://www.socionauki.ru/journal/articles/147961/>.
4. Локтєв В.М. Роздуми про реформи в науці / В.М. Локтєв // Наука України у світовому інформаційному просторі. – 2013. – Вип. 7. – С. 31-39.

5. Олуйко В. Реформування державної кадрової політики у вимірі адміністративної реформи в Україні / В. Олуйко // Голос України. – 2003. – 17 червня. – С. 8.
6. Рибка Н.М. Творче й стереотипне у науці глобального інформаційного суспільства / Н.М. Рибка // Гуманітарні науки та освіта у ХХІ ст.: матеріали VII Міжнар. читань пам'яті М. Матусовського. – Міжнар. наук.-практ. конф. (Луганськ, 10-11 квіт. 2014 р.). – Луганськ: Вид-во ЛДАКМ, 2014. – С. 229-232.
7. Федчун Н. Становлення кадрової політики в органах державного управління / Н. Федчун // Вісник Національної академії державного управління при Президенті України. – 2005. – № 1. – С. 412-421.
8. Философия науки в информационном обществе: Актуальные проблемы: материалы Первой межвуз. науч. конф. / ред.-сост. – д-р филос. наук, проф. Мартинович С.Ф. – Саратов: Саратовский источник, 2010. – 134 с.
9. Широканова А.А. Формы глобального академического неравенства в информационном обществе / А.А. Широканова // Философия и социальные науки. – 2013. – № 1. – С. 61 – 68.

### **Спрінсян В. Г.**

кандидат мистецтвознавства, доцент, зав. каф. документознавства та інформаційної діяльності, Одеський національний політехнічний університет, заслужений працівник освіти України

## **НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНА СИСТЕМА ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННЯ**

В Україні існує державна система організації й управління науковими дослідженнями. Вона дає можливість концентрувати й спрямовувати науку на виконання найбільш важливих завдань, виходячи з потреб соціально-економічного розвитку держави.

Державна система управління наукою має на меті вироблення стратегічних і тактичних рішень для здійснення фундаментальних і прикладних досліджень, підвищення їх ефективності, вибір найбільш перспективної наукової тематики, інформаційне забезпечення досліджень, економічне стимулювання їх діяльності.

Установи та організації, які здійснюють безпосереднє керівництво науковою діяльністю в державі: Міністерство у справах науки і технологій, Національна академія наук України, галузеві і міжгалузеві міністерства, комітети та відомства.

Законодавчу основу для організації науки створює Верховна Рада України. Виконавчим органом, який розробляє й здійснює заходи щодо проведення єдиної політики в галузі науки, — є Кабінет Міністрів України,