

4. Імідж засновника або основних керівників корпорації включає уявлення про наміри, мотиви, можливості, ціннісні орієнтації та психологічні характеристики засновників на основі сприйняття таких характеристик, як: зовнішність, соціально-демографічна належність, особливості поведінки, вчинки та параметри неосновної діяльності.

Зовнішність – це найбільш відкрита для спостереження характеристика людини, яка не потребує для своєї ідентифікації багато часу. Зовнішність значною мірою впливає на те, що думають про людину інші, оскільки люди схильні пов'язувати окремі зовнішні характеристики з визначеними рисами характеру.

До особливостей поведінки відносять міміку, жестикуляцію, посмішку, контакт очей, мову, що характеризується тембром, тоном, вимовою.

Соціально-демографічні характеристики – це стать, вік, рівень освіти, доходи, житло, життєвий цикл родини тощо.

Вчинок – форма поведінки людини у визначеній ситуації. Власне вчинки служать основою для визначення рис характеру.

Параметри неосновної діяльності становлять соціальні витоки, етапи професійної кар'єри, сімейне оточення, інтереси, думки, активність особи поза працею (спорт, хобі, розваги, манера проводити відпустку тощо). Це дуже важлива інформація, оскільки, на думку західних спеціалістів, імідж будується не на абстрактних поняттях, а на невеликих, але переконуючих фактах з життя особистості.

5. Імідж персоналу – це узагальнений образ персоналу, який розкриває найбільш характерні для нього риси. Елементами іміджу персоналу можна визначити *професійність, компетентність* – ступінь підготовки людини до різних видів діяльності або знання та володіння широким колом навичок, досвід та вміння спілкуватися з людьми, мобільність (швидкість та якість обслуговування), акуратність у виконанні обов'язків, точність виконання роботи, інформованість (готовність надати інформацію клієнту з будь-якого питання).

Культура – доброзичливість, акуратність, ввічливість, терпимість, уважність, ерудиція, відповідальність, вільне володіння мовами тощо.

Соціально-демографічні та фізичні дані – вік, стать, рівень освіти, співвідношення чоловіків і жінок тощо.

Візуальний імідж – діловий стиль в одязі, акуратна зачіска, обмеження у використанні прикрас і косметики.

Імідж персоналу формується на основі прямого контакту зі співробітниками фірми. При цьому кожний із співробітників розглядається як "обличчя компанії", по якому роблять висновки про персонал у цілому.

Таким чином, саме співробітники, які працюють безпосередньо з клієнтами, набувають особливого значення в процесі створення позитивного корпоративного іміджу.

6. Візуальний імідж корпорації – це уявлення про організацію, яке формується на основі інформації про інтер-

ер та екстер'єр офісу, торгових і виставкових залів, зовнішній вигляд персоналу, а також фірмову символіку.

На візуальний імідж організації впливає індивідуальний (естетичний смак), психологічний та етнічний (символіка кольору в різних країнах) фактори. Крім того, візуальний імідж організації перебуває під впливом соціальних факторів, таких як мода, думка інших авторитетних осіб тощо.

7. Соціальний імідж корпорації – уявлення широкого кола споживачів про соціальні цілі та ролі організації в економічному, соціальному, культурному житті суспільства. Соціальний імідж формується за допомогою інформування суспільства про соціальні аспекти діяльності організації, такі як меценатство, спонсорство, підтримка громадських рухів, участь у вирішенні проблем екології, зайнятості, медицини, підтримка окремих осіб тощо.

8. Імідж системи – ставлення громадськості до організації може бути вже опосередковано сформованим ставленням до системи, в яку включена організація як складова. Так, уява про конкретний банк, незмінно включає уяву про банківську систему в цілому та оцінку її діяльності. Дана опосередкованість може впливати на імідж організації як позитивно, так і негативно. Якщо раніше в масовій свідомості існувало негативне ставлення до фінансових компаній, то тепер це іноді поширюється і на банки. У таких умовах роль іміджу для кожного банку важливо підвищилась. Раніше сам факт належності до банківської системи слугував позитивною основою для формування іміджу. Обвальне падіння репутації багатьох банків привело до ретельного дослідження клієнтами будь-якої інформації про свій банк. Відтепер імідж починає прямо впливати на фінансовий стан банку, навіть незначний потік негативної інформації може бути розцінений як сигнал краху, що призведе до відтоку засобів. Також негативно може бути розцінено і відсутність будь-якої інформації про банк.

Звісно, що взаємини з громадськістю як окремих елементів маркетингових комунікацій самостійно не спроможний забезпечити замовлення, принести очікуваний прибуток або знизити витрати. І навіть найбільш вдалі взаємини з громадськістю не компенсують недоліків продукції, якості, послуг, персоналу та інших важливих елементів бізнесу. Адже насправді активна політика взаємин з громадськістю покликана виявити ці проблеми, а не приховати їх. Проте за мудрого використання взаємини з громадськістю можуть значно підвищити ефективність маркетингу, сприяти формуванню доброзичливості у важливих для корпорації аудиторій та створити сприятливе ділове середовище.

1. Бетушевський В.А. Основи корпоративного управління: Навчальний посібник. – К., 2002. 2. Маркетинг / Под ред. М.Бейкера. – СПб., 2002. 3. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб., 2001.

Надійшла до редколегії 12.10.04

О.І. Жилінська, канд. екон. наук

СТАТЕВО-ВІКОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНОЇ НАУКИ

Присвячено аналізу статево-вікових характеристик вітчизняних наукових кадрів за головними їх компонентами.

The article is dedicated to the analysis of an age of Ukrainian scientists.

Проблеми формування та використання кадрового потенціалу науки були завжди актуальними не тільки як предмет дослідження, але й об'єкт державної науково-технічної політики. Нагадаймо виважену імміграційну політику США, що дозволила до кінця XX ст. сформувати найпотужнішу наукову систему світу, при цьому 25 % працюючих у цій країні фахівців із ступенем доктора

наук народилися поза її межами, на іммігрантів-учених припадає 25 % складу Академії наук і 33 % лауреатів Нобелівських премій (40 % лауреатів у галузі хімії та фізики) [1, с. 8]. За умов відповідної реалізації на рівні підприємств саме наукові кадри як творці наукового знання, виходячи з теоретичних позицій абсорбційного

потенціалу, формують технологічні можливості для світового лідерства національної економіки [2, с. 177].

Отже, дослідження всіх складових кадрового потенціалу вітчизняної науки є актуальним завданням, оскільки об'єктивні характеристики наукових кадрів та їх динаміки є вихідними умовами при формуванні не тільки державної науково-технічної політики, вони мають бути враховані при виборі відповідної моделі інноваційного розвитку національної економіки. У вітчизняній економічній літературі проблеми наукового кадрового потенціалу порушуються у працях багатьох науковців, зокрема В.П.Александрової, В.М.Гейця, І.Ю.Єгорова, В.Г.Кременя, В.М.Литвина, Б.А.Малицького, А.А.Савельєва, Д.М.Черваньова, А.А.Чухна, Я.С.Яцківа та ін. Проте в них здебільшого розглядаються кількісні аспекти розвитку національних наукових кадрів, тоді як важливою якісною характеристикою розвитку кадрового потенціалу науки є її статеві-вікова структура. Всебічно проблеми розвитку наукових кадрів, зокрема їх вікова структура, аналізувалися в роботах фундатора української школи наукознавства Г.М.Доброва [3]. У сучасних літературних джерелах, як правило, зазначається про проблему постаріння української науки, йдеться про збільшення середнього віку вітчизняних дослідників [4].

На наш погляд, проблема трансформації статево-вікової структури національних наукових кадрів є багатоаспектною, вона має кілька зрізів, а саме: статево-вікова структура науковців, що зайняті в національній економіці, статево-вікова структура власне дослідників, що виконують наукові та науково-технічні роботи, статево-вікова структура фахівців, що здобувають наукові ступені доктора та кандидата наук. Таким чином, стат-

тю присвячено виявленню тенденцій у статево-віковій структурі вітчизняного кадрового потенціалу за головними його складовими.

Розглядаючи кількісні характеристики динаміки вітчизняних наукових кадрів у трансформаційний період, дослідники відмічають, що на тлі постійного зменшення чисельності працівників основної діяльності у сфері досліджень і розробок (у 1991 вона становила 450 тис. осіб, у 1995 – 293 тис. осіб, у 1998 – 215 тис. осіб, у 2002 – 178 тис. осіб, а станом на 01.01.03 – тільки 143 тис. осіб [5, с. 81]), відбувається покращення структури наукових кадрів – постійно зростає частка фахівців вищої кваліфікації. Так, серед зайнятих у сфері досліджень і розробок (ДіР) у 2002 р. докторів і кандидатів наук було 21,1 тис. осіб (20 % від загальної чисельності виконавців ДіР в Україні), у 1998 р. – 24,3 тис. осіб (18 % відповідно), у 1991 р. – 31,2 тис. осіб (10,6 % відповідно) [6, с. 9].

Чисельність фахівців вищої кваліфікації, що були зайняті в різних секторах економічної діяльності, неухильно зростає, зростає також частка жінок (дані табл. 1). Загалом же за часи незалежності чисельність докторів наук в Україні зросла на 38 % – від 8 133 осіб у 1991 р. до 11 259 осіб у 2003 р. [7, с. 77]. При цьому офіційна статистика відзначає погіршення вікової структури фахівців вищої кваліфікації, зайнятих у національній економіці: з 1991 р. кожні 2–3 роки середній вік науковця зі ступенем доктора наук збільшувався на 1 рік та у 2003 р. досяг майже 61 року – пенсійного віку; середній вік кандидата наук збільшився від 47 років у 1991 р. до понад 51 року в 2003 р., потрапляючи у передпенсійну вікову групу.

Таблиця 1. Чисельність докторів і кандидатів наук, зайнятих у національній економіці, осіб*

	1995		2000**		2002**		2003**	
	всього	з них жінки	всього	з них жінки	всього	з них жінки	всього	з них жінки
Докторів наук	9 759	1 367 (14 %)	10 339	1 572 (15 %)	11 008	1 746 (16 %)	11 259	1 855 (16,5 %)
Кандидатів наук	57 610	18 230 (32 %)	58 741	20 366 (35 %)	62 673	22 730 (36 %)	64 372	23 918 (37 %)

*Складено за даними джерела [7, с. 77–80]; ** – станом на 1 жовтня.

Достатньо гостро за роки незалежності в Україні постала внутрішня і зовнішня міграція фахівців вищої кваліфікації: щорічно виїжджало за кордон від 13 (у 2003) до 59 (у 1995) докторів наук, від 98 (у 1998) до 79 (у 2003) кандидатів наук. З 1998 по 2003 р. за кордон виїхали 813 фахівців вищої кваліфікації [7, с. 77]. Серед країн, куди головним чином емігрують українські науковці, США, Російська Федерація, Німеччина. Протягом 2003 р. з різних причин з числа зайнятих у національній економіці вибуло 4 тис. докторів і кандидатів наук, за кордон виїхали 13 докторів наук (середній вік – 55 років) та 79 кандидатів наук (середній вік – 45 років). Проте вперше у 2003 р. показник еміграції дослідників зменшився порівняно з 2002 р. на 41 %.

Проаналізуємо зрушення у віковій структурі вітчизняних дослідників та фахівців вищої кваліфікації. Вітчизняна статистика оперує такими віковими групами: до 30 років, 31–40 років, 41–50 років, 51–55 років, 56–60 років, 61–69 років, 70 років і старше. За даними Держкомстату України, з 1995 по 2003 р. серед зайнятих у національній економіці докторів наук частка фахівців пенсійного віку (61 рік і більше) зросла на 17 % і в 2003 р. досягла 55 % проти 37 % у 1995 р., частка ж науковців віком до 40 років зменшується і становить лише 2 %, а частка докторів наук у віці 41–50 років зменшилася на 5 %. Позитивним моментом у віковій структурі кандидатів наук можемо вважати збільшення частки молодих науковців віком до 30 років, що особливо виявилось у 2001–2002 рр. Негативними явищами є

зменшення на 4 % частки кандидатів наук вікових груп від 31 до 40 років, а також від 41 до 50 років, що є найбільш продуктивними в кар'єрі науковця, окрім цього збільшення від 13 до 27 % частки фахівців пенсійного віку серед загальної чисельності кандидатів наук. Через збільшення частки фахівців передпенсійного віку як серед докторів, так і кандидатів наук погіршення їх вікової структури відбуватиметься і в подальшому.

Проте найбільшого загострення набуває проблема старіння наукових кадрів, що зайняті власне у сфері ДіР. Серед вікових характеристик вітчизняного кадрового потенціалу науки проблему старіння відображають такі дані: середній вік дослідників в Україні у 2003 р. досяг 48 років, у тому числі жінок – 45 років [7, с. 31], частка дослідників віком до 40 років серед загальної чисельності науковців у 2003 р. була менше 30 %, на вікову групу 41–50 років припадала лише $\frac{1}{4}$, спеціалісти передпенсійного та пенсійного віку склали $\frac{1}{3}$.

Деструктивні тенденції іще більше посилюються в найбільш якійсній складовій кадрового потенціалу сфери ДіР – у віковій структурі докторів та кандидатів наук, які виконують наукові та науково-технічні роботи. Мізерною серед дослідників-докторів наук є частка докторів наук віком до 40 років – лише 1,5 %, докторів наук до 30 років лише 1 особа (доктор політичних наук). На середню вікову групу (41–50 років) припадає менше 12,6 % (у національній економіці на них припадає 14,3 %), тоді як дослідники – доктори наук у передпенсійному та пенсійному віці становлять 70 % (для всієї національної

економіки їх частка становить 68 %). Для кандидатів наук у сфері ДіР також притаманні тенденції старіння: на найбільш продуктивних молодих науковців (до 40 років) припадає лише 17 % (до 30 років – тільки 4 %), тоді як частка зайнятих у національній економіці кандидатів наук цієї вікової групи є дещо більшою і становить $\frac{1}{5}$. Кандидати наук віком від 41 до 50 років становлять $\frac{1}{4}$, а 40 % кандидатів наук у сфері ДіР досягли передпенсійного та пенсійного віку, що майже аналогічно часткам цих вікових груп фахівців вищої кваліфікації, зайнятих у національній економіці.

У 2003 р. вікова структура вітчизняних дослідників продовжувалася погіршуватися: в організаціях, що проводили ДіР, частка дослідників віком до 40 років зменшилася на 0,5 %, тоді як питома вага дослідників пенсійного віку зросла на 2 % [7, с. 31]. Можемо зробити висновок, що вікова структура вітчизняних дослідників досягла кризової межі. Адже ще видатний наукознавець Г.М.Добров зазначав, що абсолютна більшість найзначущих результатів науки отримувалася науковцями у віковому інтервалі від 26 до 40 років [3, с. 122]. На поч. ХХІ ст. на найпродуктивнішу вікову групу дослідників в Україні не припадає навіть $\frac{1}{3}$, фахівці вищої кваліфікації віком до 40 років становлять лише 14 % від їх загальної кількості у сфері ДіР. Іще більш катастрофічними можна назвати вікові характеристики дослідників-докторів наук у галузевому розрізі, зокрема у сфері технічних та суспільних наук частка серед докторів наук пенсійного віку (61 рік і більше) становить понад 60 %! Не має докторів наук до 40 років, що виконували б ДіР у сфері геологічних, географічних, сільськогосподарських, ветеринарних, фармацевтичних, соціологічних, психологічних, юридичних наук, мистецтвознавства, фізвиховання і спорту. Частка дослідників-докторів наук віком до 40 років мізерна, на вікову групу 41–50 років

припадає від 8 до 17 % за різними галузями наук, що ставить під загрозу спадковість наукових шкіл, а то і фактичне їх існування. Формування наукової школи триває не одне десятиліття і передбачає у відповідному науковому напрямі проведення досліджень як мінімум учнями учнів фундатора цієї школи. Отже, для забезпечення спадковості в розвитку наукової школи в ній мають бути представлені хоча б один дослідник-фахівець вищої кваліфікації з кожної вікової групи. Проаналізувавши вікову структури в наукових школах, що є неформальними організаціями, досить складно, але й виявлені тенденції свідчать про відсутність підстав для нормального функціонування і розвитку таких осередків науки.

Показники, що характеризують поповнення фахівців вищої кваліфікації, – кількість захистів дисертацій, розподіл нових докторів і кандидатів наук за віком та галузями наук, є одними з найпоказовіших щодо відображення тенденцій розвитку науки, оскільки в дисертаціях незрівнянно більшою мірою концентрується наявний елемент наукової новизни, аніж в інших видах наукових публікацій, до того ж дисертація захищається дослідником 1 раз у житті. Тому диференційована за галузями наук статистика дисертацій дозволяє виявити тенденції розвитку відповідних наукових напрямів [4, с. 128], а вікова структура поповнення фахівців вищої кваліфікації дозволяє виявити перспективи такого розвитку.

В Україні з року в рік зростає кількість захистів дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора (від 334 осіб у 2000 до 634 осіб у 2003) та кандидата наук (від 1372 осіб у 1999 до 1888 осіб у 2003). Частка жінок, що здобули науковий ступінь доктора наук, становить лише 30 %, хоча вона зростає з року в рік. Частка жінок, що здобули науковий ступінь кандидата наук, з 2001 р. перевищує 50 % і в 2004 р. склала майже 54 %, що відображено в табл. 2.

Таблиця 2. Кількісні показники атестації наукових кадрів в Україні у 1999–2004 рр.*

Кількість науковців, що здобули науковий ступінь, осіб		Рік					
		1999	2000	2001	2002	2003	2004
Доктора наук	Всього, з них:	592 (100,0%)	334 (100,0%)	425 (100,0%)	491 (100,0%)	634 (100,0%)	571 (100,0%)
	Жінок	138 (23,3%)	85 (25,4%)	111 (26,1%)	125 (25,5%)	174 (27,4%)	168 (29,4%)
Кандидата наук	Всього, з них:	3361 (100,0%)	3188 (100,0%)	3257 (100,0%)	3884 (100,0%)	4033 (100,0%)	3814 (100,0%)
	Жінок	1540 (45,8%)	1532 (48,1%)	1726 (53,0%)	2013 (51,8%)	2137 (53,0%)	2045 (53,6%)

* Таблицю складено за даними ВАК України.

За даними табл. 3 можемо відмітити певні структурні зрушення в розподілі за віком поповнення фахівців вищої кваліфікації в Україні. Частка найбільш продуктивних нових докторів наук віком до 40 років неухильно зменшується, склавши у 2004 р. лише 11 %, у цьому ж році науковий ступінь доктора наук не здобув жоден науковець віком до 30 років, тоді як частка нових докторів наук, вік яких сягнув за 50 років, збільшилася від 36,6 % у 1999 р. до 46,2 % у 2004 р. Зменшилася також частка нових докторів наук середньої вікової групи (41–

50 років) при збільшенні частки фахівців передпенсійного та пенсійного віку. Більш втішною є вікова структура нових кандидатів наук – частка науковців у найбільш продуктивному віці (до 40 років) вже у 1999 р. склала 80 % і практично не змінюється до 2004 р. Загалом же вікова структура поповнення фахівців-кандидатів наук майже не зазнала значних зрушень у цей період.

Вікова структура жінок, що здобули науковий ступінь як доктора, так і кандидата наук, майже ідентична віковій структурі здобувачів наукових ступенів чоловіків.

Таблиця 3. Статеві-вікова структура поповнення докторів і кандидатів наук в Україні*

Всього	1999				2001				2004			
	Осіб	%	З них жінки	%	Осіб	%	З них жінки	%	осіб	%	З них жінки	%
Доктори наук	592	100,0	138	100,0	425	100,0	111	100,0	634	100,0	168	100,0
Розподіл за віком, років												
До 30	1	0,2	-	-	2	0,5	-	-	3	0,5	-	-
31–40	84	14,2	29	21	61	14,4	20	18	89	14	22	13
41–50	290	49	68	49	174	41	55	50	266	41	88	52
51–55	106	17,9	23	17	109	25,6	25	22,5	139	21,9	29	17

Всього	1999				2001				2004			
	Осіб	%	З них жінки	%	Осіб	%	З них жінки	%	осіб	%	З них жінки	%
56–60	65	11	14	10	41	9,6	5	4,5	87	13,7	18	11
61–70	44	7,4	4	3	38	8,9	6	5	48	7,6	10	5,9
71 і старше	2	0,3	-	-	-	-	-	-	2	0,3	1	0,1
Кандидати наук	3361	100,0	1540	100,0	3257	100,0	1726	100,0	4033	100,0	2045	100,0
Розподіл за віком, років												
До 30	1372	40,8	676	44	1402	43	758	39	1888	46,8	976	47,7
31–40	1311	39	623	40,3	1158	35,6	650	37,7	1344	33,3	702	34,4
41–50	520	15,5	203	13,2	530	16,3	280	12	622	15,4	302	14,7
51–55	116	3,5	31	2	125	3,8	32	2	133	3,3	55	2,7
56–60	32	0,9	7	0,5	30	0,9	4	0,02	39	1,0	9	0,4
61–70	10	0,3	-	-	11	0,3	2	0,01	7	0,2	1	...
71 і старше	-	-	-	-	1	0,03	-	-	-	-	-	-

*Таблицю складено за даними ВАК України.

Проте в динаміці вона погіршується – у 2004 р. порівняно з 1999 р. у 2 рази зменшилася частка нових докторів наук жінок віком до 40 років, збільшилася частка вікової групи 41–50 років. Позитивною можемо вважати тенденцію збільшення частки жінок кандидатів наук віком до 30 років (майже $\frac{1}{2}$ їх загальної чисельності у 2004). Це зумовлено передусім збільшенням удвічі набору до аспірантури та тим, що серед аспірантів уже з 2002 р. половину становлять жінки. Крім того, жінки більш відповідально ставляться до своїх зобов'язань, зокрема через необхідність відкладання своїх соціальних функцій у суспільстві. При цьому зауважимо, що жінки, які здобули науковий ступінь доктора чи кандидата наук, переважають або мають паритетні позиції з чоловіками в тих галузях наук, що найбільш поширені в секторі вищої школи. За абсолютними значеннями серед жінок, що стали кандидатами наук у 2004 р., переважають фахівці-економісти – це кожна п'ята жінка – кандидат наук. Найвищою серед галузей наук у 2004 р. є частка жінок у сфері філологічних наук – 88 %, педагогічних наук – 77 %, психологічних наук – 73 %, біологічних наук – 70 %, у сфері ж економічних наук частка жінок становить 63 %, що корелюється з відповідними тенденціями при здобутті наукового ступеня доктора наук.

Таким чином, проаналізувавши статеві-вікові характеристики вітчизняних наукових кадрів, можемо зробити такі висновки:

- кількісне збільшення докторів та кандидатів наук не має значного впливу на підвищення ефективності використання наукового кадрового потенціалу, оскільки лише третина з них займається науково-технічною діяльністю, при цьому найвища концентрація фахівців вищої кваліфікації досягнута в науковому секторі вищої школи, де дослідження і розробки згортаються або стали епізодичними;

- зростання частки жінок серед фахівців вищої кваліфікації не означає досягнення гендерного паритету у структурі національних наукових кадрів, оскільки збільшення кількості жінок серед аспірантів і докторантів зумовлене зростанням попиту на науковців зі ступенем від вищих навчальних закладів, що підтверджують структурні зрушення в атестації наукових кадрів: жінки переважають або мають паритетні позиції в галузях гуманітарних і суспільних наук, зокрема економічних, які сьогодні прискорено розвиваються у вітчизняній системі вищої освіти;

- динаміка вікових характеристик кадрового потенціалу вітчизняної науки свідчить про стійку тенденцію

до їх постаріння, значну деформацію їх вікової структури як зайнятих у національній економіці, так і дослідників, що виконують наукові та науково-технічні роботи, особливо фахівців вищої кваліфікації. Більше половини дослідників-докторів наук досягли у 2003 р. пенсійного віку, частка науковців найбільш продуктивного віку (до 40 років) є мізерною. З огляду на збільшення частки дослідників передпенсійного віку серед загальної чисельності фахівців вищої кваліфікації зазначені тенденції постаріння наукових кадрів будуть тривати в подальшому. У короткотерміновому періоді це спричинятиме деформацію вікової структури наукових колективів, згіршення продуктивності наукової діяльності, у довготерміновому плані можливим є переривання відтворення наукових кадрів, зокрема під загрозою існування постають цілі наукові школи (так, не має жодного доктора наук віком до 40 років, що виконували б ДіР у сфері геологічних, географічних, сільськогосподарських, ветеринарних, фармацевтичних, соціологічних, психологічних, юридичних наук та ін.);

- як позитивні можемо оцінити зрушення у віковій структурі поповнення докторів, а особливо кандидатів наук в Україні. Проте стійкими залишаються тенденції вибуття фахівців вищої кваліфікації з науково-технічної сфери, найбільше – серед кандидатів наук, головний кадровий потенціал науки зосереджено в секторі вищої школи, тоді як показники результативності ДіР в освітній сфері невисокі. Отже, на оновлення кадрового потенціалу вітчизняної науки найближчим часом сподівань не має;

- при формуванні системної державної науково-технічної політики велику увагу необхідно звернути на головного суб'єкта наукової та науково-технічної діяльності – на дослідника. Існуючі механізми роботи з перспективного науковою молоддю сьогодні не дієві і не спроможні забезпечити навіть просте відтворення існуючих наукових шкіл.

1. Тарапов И.Е. Несколько положений о роли образования и науки в современном обществе и государстве. Состояние дел в Украине // Университеты. – 2001. – № 3. – С. 3–11. 2. Обзор экономического положения Европы 2002 г. – Нью-Йорк; Женева, 2002. – №1. 3. Добров Г.М. Наука о науке. – К., 1989. 4. Савельев А.А., Малицкий Б.А., Оноприенко В.И. Молодежь в науке. 1990-е годы: Социологическое исследование. – К., 2000. 5. Науково-освітній потенціал нації: погляд у ХХ ст. / Авт. кол.: В.Литвин, В.Андрущенко, С.Довгий та ін. – К., 2003. – Кн. 1: Пріоритет інтелекту. 6. Єгоров І.Ю., Войтович А.І. Наука в Україні – стан та проблеми розвитку. – К., 2004. 7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Стат. зб. / Держкомстат. – К., 2004.

Надійшла до редколегії 11.10.04