

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 351

О. Л. Петрик

здобувач

Чернігівський національний технологічний університет

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті подано науковий аналіз фінансово-економічного механізму державного управління сферою вищої освіти, зокрема питання підвищення рівня матеріального забезпечення науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: матеріальне забезпечення, науково-педагогічні працівники, фінансово-економічний механізм.

У складному процесі змін, які проходять на території України, одне з головних місць належить активізації ролі держави в регулюванні соціальних процесів, посиленні ролі державного механізму в узгодженні суспільних інтересів та забезпеченні стійкої взаємодії між громадянським суспільством і державою. У сучасному суспільстві держава зацікавлена в здобутті своїми громадянами якісної освіти з урахуванням вимог, які пред'являються економікою, ринком праці, курсом на інноваційний розвиток. Першочергове завдання держави – вироблення та реалізація програми дій, спрямованої на фінансове забезпечення освітнього процесу загалом та вищої освіти зокрема, у тому числі розробка відповідних нормативно-правових актів, що регулюють державне регулювання гарантій науково-педагогічних працівників.

Питання управління вищою освітою вивчали С. К. Андрейчук, В. П. Андрущенко, Я. Я. Болюбаш, С. М. Домбровська, М. І. Дудка, Л. П. Кураков, К. М. Левківський, І. М. Сікорська, М. Ф. Степко, І. П. Приходько та ін.

Метою статті є науковий аналіз фінансово-економічного механізму державного управління сферою вищої освіти, зокрема питання підвищення рівня матеріального забезпечення науково-педагогічних працівників.

Сфера освіти та науки, як і будь-яка інша сфера життєдіяльності людини, має специфічні особливості державно-правового регулювання. Процес законодавчого регулювання й контролю двосторонній: з одного боку, діють законодавчі акти, які забезпечують регулювання системи освіти

та науки в Україні в цілому, з іншого – нормативно-правові акти, які дають змогу забезпечити діяльність фінансово-кредитних установ з питань фінансування відповідної сфери.

Національна стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 рр., яка була затверджена Указом Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012, передбачає забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою [14, с. 44].

Видається, що розвиток науково-методологічного підґрунтя щодо вдосконалення механізмів державного управління кадровим потенціалом суспільства є не лише одним з перспективних напрямів дослідження в межах державно-управлінської науки, а й “нагальною потребою українського суспільства, найважливішою передумовою успішної реалізації інноваційної стратегії розвитку держави, спрямованої на забезпечення високих темпів економічного зростання країни та досягнення високих стандартів життя громадян” [4, с. 4].

Основним напрямом реалізації державної кадрової політики в соціальному аспекті визначено “необхідність досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці” [14, с. 44]. Цей напрям у поєднанні з вирішенням завдань щодо забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами логічно узгоджується із цілями та завданнями Національної стратегії розвитку освіти в Україні

на період до 2021 р. [10, с. 18]. Серед основних проблем, які потребують першочергового вирішення, Стратегія визначає недостатній рівень соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу, відсутність цілісної системи соціально-економічних стимулів у педагогічних і науково-педагогічних працівників.

Зауважимо, що механізм державного управління – це приведення об'єкта управління до бажаного стану шляхом організації каналів прямих та зворотних зв'язків, що перетворюють життя суспільства на єдиний, цілеспрямований, ефективний, виробничий організм, який постійно розвивається. Саме за допомогою механізму управління упорядковується зовнішня і внутрішня взаємодія органів системи управління: каналом прямого зв'язку до об'єкта управління надходить розпорядна інформація, а каналом зворотного зв'язку – звітна. Тому, на нашу думку, складовою механізму державного управління має бути механізм контролю. Крім механізму контролю, до складу механізму державного управління освітньої сфери можна віднести ще й такі механізми, як: регулювання, планування, організація, мотивація, координування, розпорядження, облік, аналіз.

На думку В. І. Лугового, державне регулювання освіти визначається як система "економічних, соціальних, правових, політичних та організаційних форм і методів впливу держави на суб'єктів освітніх процесів, яка створює умови для реалізації ними тих цілей і завдань, які одночасно відповідали б як стратегічним інтересам держави, так і безпосереднім інтересам самих цих суб'єктів" [7, с. 98]. Відповідно, питання полягає в забезпеченні балансу між цілями держави – як основного замовника освітнянської послуги – та інтересами викладача – як посередника між науковим інформаційним ресурсом та студентом (слухачем). На жаль, ця проблематика, попри всю свою важливість і значущість для розвитку якісного складника трудового потенціалу науково-педагогічних кадрів як обов'язкової умови для ефективного функціонування державної системи підготовки кадрів не набула свого розвитку в межах вищезгаданої Національної стратегії розвитку освіти в Україні. Разом з тим, Стратегія визначає підвищення соціального статусу педагогів як одного з ключових напрямів державної освітньої політики [10, с. 18].

У галузі освіти механізм управління являє собою процес узгодженого впливу суб'єктів управління на галузь освіти, а також застосування певної послідовності відповідних процедур та інструментів, що забезпечують перехід від старого до нового стану з метою досягнення заданих цілей.

Варто зазначити, що, починаючи з проголошення незалежності, в Україні відбувається процес реформування національної

освітньої галузі, який впливає на визначення основних напрямів, пріоритетів, завдань і механізмів реалізації державної освітньої політики, що відображаються у відповідних нормативно-правових актах. Саме цей процес викликає зацікавленість у вітчизняних науковців, які досліджують зміни у формуванні освітньої політики або розвитку державного управління освітою та визначають певні етапи й особливості цієї динаміки.

Так, І. П. Приходько визначає основні етапи розвитку державного управління системою вищої освіти в Україні в аграрному секторі та виділяє негативні й позитивні моменти кожного етапу [11]. С. К. Андрейчук встановлює основні етапи еволюції системи державного управління освітою в умовах незалежності, а саме: становлення державності України; реформування державного управління освітою; модернізаційний етап [1, с. 5]. І. М. Сікорська виокремила етапи розвитку національної вищої освіти та виявила динаміку розвитку відносин вищої школи й державного управління в низці "міжнародний простір – держава – регіон – вищий навчальний заклад" [12, с. 8].

Необхідність державного регулювання системи вищої освіти визначається двома аспектами: неспроможністю ринку надати освітні послуги в повному обсязі та певної якості; відмовою від жорсткого адміністративного управління системою вищої освіти. Названі аспекти в певному значенні протилежні. Вони визначають рух до побудови моделі державного регулювання системи вищої освіти з двох сторін: від звичайного конкурентного ринкового механізму і від командного відомчого управління.

Управління освітою передбачає оптимізацію державних управлінських структур, децентралізацію управління; перерозподіл функцій і повноважень між центральними місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами; перехід до програмно-цільового управління; поєднання державного і громадського контролю; запровадження нової етики управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації; прозорість розроблення, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів; створення систем моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях; організацію експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій; упровадження новітніх інформаційно-управлінських і комп'ютерних технологій; демократизацію процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації; удосконалення механізму ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів; підвищення компетентності управлінців усіх рівнів; більш широке залучення до управлінської діяльності талановитої молоді [5, с. 2].

Державна політика в цій галузі спрямована на досягнення українською освітою сучасного світового рівня, відродження й подальший розвиток національних науково-освітніх традицій, оновлення змісту, форм і методів навчання, примноження інтелектуального потенціалу суспільства. Здійснення цих стратегічних накреслень у галузі вищої освіти значною мірою залежить від стану її нормативно-правової бази, яка має бути надійним підґрунтям і системою орієнтирів у практичній діяльності вищих закладів освіти, їх керівників, усіх учасників навчального процесу [3, с. 2].

В Україні тривають процеси формування національної системи вищої освіти, яка за кількісними та якісними показниками здебільшого відповідає рівню розвинутих країн і є конкурентоспроможною на європейському освітньому просторі. Цьому сприяє вдосконалення нормативно-правової бази з позицій її відповідності сучасним вимогам. З прийняттям Закону України "Про вищу освіту", Національної доктрини розвитку освіти як державної концепції розвитку освіти було визначено основні правові засади демократичного функціонування й розвитку галузі. Їх реалізація на всіх рівнях вимагає системних послідовних дій, досить радикальних змін у структурі, змісті, економіці та управлінні вищою освітою [8].

Серед головних засобів та інструментів державного регулювання освітньої діяльності виокремлюють: закони і законодавчі акти; державне замовлення; обсяги державного фінансування; обсяги фінансування з місцевих бюджетів; норми і нормативи тощо.

Реалізація задекларованих принципів вимагає модернізації управління освітою з упровадженням нових, відкритих і демократичних моделей управління галуззю. Ця діяльність є органічною складовою адміністративної реформи [9]. Технологія управління розглядається як ефективне поєднання можливостей наявних умов для провадження освітньої діяльності (матеріальна база, технічні засоби навчання, методичне та навчальне забезпечення) і організаційних форм роботи (планування, аналіз, прийняття рішень, організація виконання).

Тому для формування державно-суспільного управління потрібне дотримання не тільки взаємного інтересу суб'єктів, а й взаємних зобов'язань, відповідальності. Механізми державного регулювання стійким розвитком в освітній системі являють собою динамічну структуру гнучкої взаємодії соціальних суб'єктів, характер якої складається й визначається соціальним поводженням цих суб'єктів. Механізми державного управління виконують регулюючу й мобілізуючу функції, що виявляється в активізації суб'єктів управління та зміні їх цільових і ціннісних настанов у процесі проєктування змін в освіті, забезпечує зв'язок і взаємозумовленість управлінських рішень.

Нова система управління сферою освіти утверджується як державно-громадська.

Вона має враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономності навчальних закладів, конкурентності освітніх послуг, орієнтації освіти не на відтворення, а на розвиток.

Модернізація управління галуззю освіти передбачає: оптимізацію організаційно-управлінських структур; зміни в технології реалізації управлінських функцій; впровадження інформативно-управлінських, комп'ютерних технологій; ефективний перерозподіл функцій і повноважень між центральними органами влади та органами місцевого самоуправління; впровадження нової етики управління – партнерський, рівноправний стиль відносин, відмова від декларативного спілкування та дріб'язкової опіки; зміну форм і методів контролю, націленість на допоміжний, випереджальний контроль, підвищення його компетентності, зміщення акцентів на кінцевий результат; створення центральних і регіональних систем моніторингу якості освітніх послуг; демократизацію призначення керівників навчальних закладів; удосконалення процедури ліцензування, атестації та акредитації закладів освіти; підготовку й перепідготовку управлінців усіх рівнів, лідерів у освіті; активне залучення до управлінської діяльності талановитої молоді.

Нова модель управління є відкритою й демократичною. У ній органічно поєднуються засоби державного впливу з громадським управлінням. Відкритість системи передбачає розширення управлінських можливостей громадської думки, меншу залежність управління від впливу конкретних посадових осіб. Вона змінює навантаження, функції, структуру й стиль центрального та регіонального управління освітою: контроль і пряме втручання в навчальний процес мають поступитися місцем гнучкості, дієвості рішень, науково-методичним, прогностичним, експертним, інформаційним та іншим функціям [9].

Управління вітчизняною вищою школою, на думку М. І. Дудки, передбачає здійснення адміністративної діяльності, тобто участь у виконавчо-розпорядній діяльності системи органів державного управління, а також методичне керівництво. Саме Міністерство освіти і науки України здійснює програмно-методичне керівництво в Україні як центральний державний орган. Як вважає М. І. Дудка, програми й методичні вказівки, що виробляє Міністерство освіти і науки України, – фактично єдиний інструмент, що об'єднує вищі навчальні заклади України (незалежно від їх відомчої підпорядкованості) у єдину систему й допомагає зберегти єдиний освітній простір [6, с. 78].

У комплексі механізмів державного регулювання системи освіти бюджетне фінансування є найважливішим важелем впливу держави як на всю систему, так і на окремі освітні заклади. Надання освітніх послуг інтегрує в собі низку суттєвих проблем організації фінансування освітніх закладів, від

раціонального вирішення яких залежить ефективність всієї системи освіти й можливість її неперервного розвитку [2, с. 143].

Основна мета фінансової діяльності вищого навчального закладу полягає в забезпеченні його фінансової стійкості з метою збереження та розвитку інтелектуального, наукового, освітнього, культурного й виробничого потенціалів. А управління фінансами поєднує як розподіл так й придбання коштів. Отже, для ефективного використання механізмів розподілу й мобілізації грошових фондів необхідні знання фінансово-економічного менеджменту як керівникам вищих навчальних закладів, так і працівникам Міністерства освіти і науки України. Це зумовлено також входженням національної вищої школи до системи ринкових відносин. Крім того, важливу роль у вирішенні цих проблем відіграє університетська спільнота. Таким чином, постає нове питання про перегляд підготовки адміністративних кадрів для роботи у сфері вищої освіти, враховуючи фінансово-економічні зміни діяльності ВНЗ.

При цьому важливою умовою підвищення ефективної роботи науково-педагогічних працівників є посилення їх трудової мотивації та створення ефективної системи гарантій, встановлених законом. Соціальні гарантії об'єктивно стимулюють оптимізацію функціонування наукових і навчальних закладів. Саме тому соціальні гарантії впливають на ефективність наукової й навчальної роботи та якість завдань, які покладаються на науково-педагогічних працівників. У зв'язку із цим важливим видається використання зарубіжного досвіду щодо посилення мотивації праці науково-педагогічних працівників і виявлення факторів, які сприятимуть підвищенню результативності їх професійної діяльності.

Сьогодні у світі приділяється чимало уваги вивченню реалізації фінансово-економічного механізму у сфері вищої освіти. Але ми акцентуємо увагу на висновках М. І. Дудки, який на основі дослідження специфіки механізму фінансового управління вищою школою України пропонує вдосконалити цей механізм [6, с. 79–95].

Науково-педагогічний працівник має можливість у межах одного навчального закладу отримати цілком достатнє матеріальне забезпечення. Найбільш цінним з наведеного вище прикладу є те, що викладач, бажаючи підвищити рівень матеріального забезпечення, здійснює розвиток власного потенціалу завдяки здобуттю нового знання. Саме в контексті зазначеного ми можемо говорити про "поєднання інтересів держави з інтересами всіх інших суб'єктів в освіті. ... держава отримує розвиток людського капіталу, а індивіди, колективи, фірми – розвиток особи, людський та інтелектуальний капітал" [7, с. 103]. Разом з тим, ми розуміємо, що механізм роботи за сумісництвом також надає можливість науково-педагогічному працівнику підвищити мате-

ріальний рівень, але у цьому випадку йдеться про розвиток якісного складника трудового потенціалу суб'єкта.

Порівняння умов для якісного розвитку трудового потенціалу професорсько-викладацького складу в межах інституціонального середовища України свідчить про існування суттєвих диспропорцій щодо можливості викладача підвищувати якісний складник індивідуального розвитку. Ми розуміємо, що в межах національної моделі функціонування державного замовлення на виконання науково-дослідних робіт також існує можливість для якісного розвитку трудового потенціалу науково-педагогічних кадрів, крім того, існує можливість брати участь у госпрозрахункових науково-дослідних роботах. Разом з тим, рівень можливої матеріальної винагороди за результатами участі у програмах не відповідає очікуваному, а отже, не виконує ролі дієвого стимулу.

Виникає ситуація, за якою викладач, який здійснює професійну діяльність у межах національного інституціонального середовища, змушений працювати відразу в декількох вищих навчальних закладах, що не завжди сприяє розвитку якісного складника його трудового потенціалу. За результатами соціологічного дослідження "Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача", 26% респондентів з числа викладачів українських вищих навчальних закладів здійснюють професійну діяльність за межами основного місця роботи [13].

Така практика, незважаючи на всі її позитивні аспекти, створює, на нашу думку, передумови як для зниження якості самої освітньої послуги, так і для руйнування системи індивідуального розвитку викладача. Це пов'язано з тим, що викладач для забезпечення власної відповідності тій соціальній ролі, яку він виконує в суспільстві, змушений витратити час та трудові можливості в межах не науково-дослідної роботи, а переважно у викладацькій діяльності. Для порівняння: за інформацією Американської асоціації університетських професорів, максимальне навантаження на науково-педагогічного робітника в межах викладання бакалаврських програм становить 12 годин на тиждень, магістерських програм – 9 годин [13]. За таких умов перерозподілу часу між навчальною роботою та іншими напрямками професійної діяльності викладача (організаційно-методична, науково-дослідна тощо) суспільство може розраховувати на високу якість кінцевого продукту.

Все вищезазначене дає змогу зробити висновок про те, що існуюча система державних гарантій науково-педагогічних працівників повинна бути спрямована на компенсацію обмежень, об'єктивно зумовлених характером діяльності; на реалізацію соціальних очікувань працівника, які лягли в основу його професійного вибору; на нейтралізацію факторів, що перешкоджають

ефективній професійній діяльності науково-педагогічного працівника.

Разом з тим, на сьогодні зберігається тенденція значного зниження статусу науково-педагогічних працівників у зв'язку зі зростанням відставання розміру їх грошового утримання від рівня оплати праці аналогічних за кваліфікацією працівників небаюджетного сектора економіки. Це сприяє відтоку висококваліфікованих спеціалістів, а відповідно, послабленню діяльності державного апарату.

Наявність різниці в розмірі оплати праці між науково-педагогічними працівниками і працівниками недержавного сектора економіки ускладнює процес зацікавленості молодих кваліфікованих спеціалістів і керівників, що суттєво знижує ефективність діяльності науково-педагогічних кадрів, погіршує професійний та віковий склад науково-педагогічних кадрів.

Виявлення низки важливих кількісних і якісних параметрів сучасного складу науково-педагогічних працівників, найбільш вагомих тенденцій його розвитку дає змогу більш предметно оцінити існуючу систему державних гарантій науково-педагогічних працівників, а також ступінь її впливу на забезпечення стабільності кадрів.

Висновки. Для підвищення престижності наукової та викладацької роботи й авторитету науково-педагогічних працівників необхідно підвищити оплату їх праці з можливим посиленням диференціації в оплаті залежно від рівня займаних посад, оскільки забезпечення виконання відповідних функцій вимагає від науково-педагогічних працівників різного рівня професійної компетенції, відповідальності та, відповідно, оплати. При цьому соціально-правовий захист науково-педагогічних працівників, поряд з матеріальним забезпеченням, повинен враховувати їх психологію, самоповагу та визнання з боку колег, керівництва й суспільства в цілому. У зв'язку із цим виникає першочергове завдання створення позитивного ділового іміджу наукової та викладацької роботи, а також особистісно-професійного розвитку науково-педагогічних працівників, який повинен зосереджуватись, головним чином, на розвитку їх здібностей та професійно важливих якостей.

Список використаної літератури

1. Андрейчук С. К. Державне управління реформуванням вищої освіти в Україні в контексті Болонського процесу : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.01 / С. К. Андрейчук. – Львів, 2007.
2. Балыхин Г. А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г. А. Балыхин. – Москва : Экономика, 2003.
3. Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих навчальних закладах освіти : навч. посіб. для слух. закл. підвищення кваліфікації системи вищої освіти / Я. Я. Болюбаш. – Київ : Компас, 1997. – 64 с.
4. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. ; за заг. ред. Ю. В. Ковбасюка. – Київ : НАДУ, 2012.
5. Домбровська С. М. Механізми реалізації державної політики в галузі вищої освіти [Електронний ресурс] / С. М. Домбровська // Актуальні проблеми державного управління. – 2011. – № 2 (40). – Режим доступу: <http://www.kbuara.-kharkov.ua/e-book/apdu/2011-2/doc/2/04.pdf>.
6. Дудка М. І. Вища школа України: стратегія управління й проблеми реформування : монографія / М. І. Дудка. – Харків : Основа, 2002.
7. Луговий В. І. Управління освітою : навч. посіб. для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності "Державне управління" / В. І. Луговий. – Київ : Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с.
8. Модернізація вищої освіти України і Болонський процес : матер. до першої лекції / уклад. М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, К. М. Левківський та ін. ; відп. ред. М. Ф. Степко. – Київ : ВІД МОН України, 2004. – 24 с.
9. Національна доктрина розвитку освіти в Україні у XXI столітті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php>.
10. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 50.
11. Приходько І. П. Основні етапи розвитку державного управління системою вищої освіти в аграрному секторі [Електронний ресурс] / І. П. Приходько // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. праць. Серія "Управління". – 2010. – Вип. 4. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Nvamu_upravl/2010_4/-26.pdf.
12. Сікорська І. М. Удосконалення державного управління вищою освітою в контексті європейської інтеграції : автореф. дис. ... канд. держ. упр. : 25.00.02 / І. М. Сікорська. – Донецьк, 2006.
13. Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача : звіт [Електронний ресурс] / авт. тексту Центр дослідження суспільства. – Режим доступу: <http://cedos.org.ua/hidden/category/1-members?download=75:2013-08-29-07-35-20>.
14. Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки : Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 10.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2015.

Петрик Е. Л. Повышение уровня материального обеспечения научно-педагогических работников в контексте реализации финансово-экономического механизма управления в сфере высшего образования

В статье представлен научный анализ финансово-экономического механизма государственного управления сферой высшего образования, вопросы повышения уровня материального обеспечения научно-педагогических работников.

Ключевые слова: материальное обеспечение, научно-педагогические работники, финансово-экономический механизм.

Petryk O. The Increase of the Level of Financial Security of Scientific-Pedagogical Workers in the Context of Implementation of the Financial-Economic Mechanism of Management in the Sphere of Higher Education

Problem setting. *In modern society a state is interested that their citizens obtain quality education taking into account requirements of economy, labour market, course and innovation development. The main task of the state – development and implementation of action programs aimed at financial support of the educational process in general and higher education in particular, including the development of appropriate legal acts regulating state regulation of guarantees of scientific-pedagogical workers.*

Recent research and publications analysis. *The issue of higher education management studied I.P. Prykhodko, S.K. Andreichuk, V.P. Andrushchenko, K.M. Levkivskyi, I.M. Sikorska, S.M. Dombrovska, M.F. Stepko, Y.Y. Boliubash, M.I. Dudka, L.P. Kurakov and others.*

The aim of the article *is the scientific analysis of financial-economic mechanism of state governance of the higher education sphere, and in particular the issue of raising the level of financial security of scientific-pedagogical workers.*

Paper main body. *In the complex of mechanisms of state regulation of education system the budget financing is an important lever of influence on the state both on a whole system, and on individual educational institutions. The main purpose of the financial activity of a higher institution is to ensure its financial stability to preserve and develop the intellectual, scientific, educational, cultural and productive capacities. At the same time, an important condition for increasing the effective work of scientific-pedagogical workers as direct participants of the educational process is to enhance their work motivation and create an effective system of guarantees established by law. The existing system of state guarantees of scientific-pedagogical workers should be directed to compensate limitations, caused by the nature of activity; on realisation of social expectations of a worker that formed the basis of his professional choice; to neutralize the factors that hinder effective career activity of a scientific-pedagogical worker.*

The author notes that the identification of a number of important quantitative and qualitative parameters of contemporary composition of scientific-pedagogical workers and the most important trends of its development can more objectively assess the existing system of state guarantees of scientific-pedagogical workers, and the degree of its influence at ensuring stability of staff.

Conclusions of the research. *To increase the prestige of scientific, teaching work and authority of scientific-pedagogical workers it is necessary to raise the salary of their work with the possible increase of differentiation in payment, depending on the level of their posts. However, social and legal protection of scientific-pedagogical workers, along with the financial security should consider their psychology, self-respect and recognition from colleagues, management and society on the whole. In this regard, there is a primary task of creating a positive business image of scientific and teaching work, as well as personal and professional development of scientific-pedagogical workers, who must focus primarily on the development of their abilities and professionally important qualities.*

Key words: *provision materialnoe, scientific pedahohycheskye employee, financial-economic mechanism.*