

19. Основы творческой деятельности журналиста : учебник для студ. вузов по спец. "Журналистика" / [ред.-сост. С.Г. Корконосенко]. – СПб. : Знание : СПБИНВЭСЭП, 2000. – 272 с.
20. Пронина Е.Е. Психология журналистского творчества / Е.Е. Пронина. – М., 2002. – 320 с.
21. Бурдьё П. О телевидении и журналистике / П. Бурдьё ; [пер. с фр. Т. Анисимовой, Ю. Марковой ; отв. ред., предисл. Н. Шматко]. – М. : Прагматика культуры : Институт экспериментальной социологии, 2002. – 160 с.
22. Роменець В.А. Психологія творчості : навч. посіб. / В.А. Роменець. – 2-ге вид., доп. – К. : Либідь, 2001. – 288 с.
23. Сидоров В.А. Журналистский текст и социальная действительность: познание, отражение, преобразование / В.А. Сидоров // Социология журналистики / [под ред. С.Г. Корконосенко]. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 316 с.
24. Сисоева С.О. Технологізація освітньої діяльності в умовах неперервної професійної освіти / С.О. Сисоева // Неперервна професійна освіта: Проблеми, пошуки, перспективи / [за ред. І.А. Зязюна]. – К. : ВІПОЛ, 2000. – 636 с.
25. Словарь-справочник по педагогике / [авт.-сост. В.А. Межериков ; под общ. ред. П.И. Пидкасистого]. – М. : Сфера, 2009. – 448 с.
26. Тихомиров О.К. Психология мышления / О.К. Тихомиров. – М., 1984. – 272 с.
27. Фокин Ю.Г. Преподавание и воспитание в высшей школе: Методология, цели и содержание, творчество : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Ю.Г. Фокин. – М. : Академия, 2002. – 224 с.

ЖАБЕНКО О.В.

ВИКЛАДАЧ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ УКРАЇНИ: КАР'ЄРНЕ ЗРОСТАННЯ

Приєднання до Болонського процесу та рух вищої освіти України до європейської зони вищої освіти висувають на перший план вимогу про якість освіти – відповідність вищої освіти як соціальної системи соціально-економічним потребам, інтересам особи, суспільства й держави [1, с. 358]. Вимога щодо якості освіти включає в себе багато аспектів, серед яких одним із визначальних є якісний склад науково-педагогічних кадрів, які працюють у системі вищої освіти. Забезпеченість вищого навчального закладу висококваліфікованими викладачами (науково-педагогічними кадрами) дає змогу конкурувати з іншими навчальними закладами, залучати до навчання більше студентів, забезпечувати навчальний процес необхідною науковою продукцією, готувати фахівців, затребуваних на ринку праці.

З іншого боку, залучення вищими навчальними закладами до навчального процесу кваліфікованих викладачів можливе за умови створення належних умов для їх особистої самореалізації, творчого й професійного вдосконалення. Аналіз наукових праць свідчить, що питання кар'єрного зростання викладача вищого навчального закладу певним чином досліджували О. Жигло [5], Т. Лоза і В. Затилкін [6], В. Степашко [15], О. Романовський [14], Т. Тартарашвілі і В. Хронін [16]. Проте в цих працях відсутній аналіз питань нормативного забезпечення кар'єрного зростання викладача вищого навчального закладу в Україні.

Метою статті є аналіз нормативного забезпечення кар'єрного зростання викладача вищого навчального закладу в Україні. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: проаналізувати посадові обов'язки викладачів (науково-педагогічних працівників) вищих навчальних закладів; з'ясувати вимоги до претендентів на посади викладачів; виявити в нормативно-правових актах положення щодо кар'єрного зростання викладача.

Насамперед, з'ясуємо сутність поняття “кар’єра”. Кар’єра - успішне просування в службовій, громадській, науковій та іншій діяльності. Кар’єра особистості відображає низку поетапних змін службового становища, пов’язаних із просуванням щаблями службової ієрархії в організації [2]. Її ознаками є динаміка соціально-економічного становища, статусно-рольові характеристики, форми соціальної активності особистості [5].

Успішність кар’єри залежить від правильності професійного вибору та професійного самовизначення. Будь-яка особа будує своє професійне просування на основі особистісних якостей, компетентності, ціннісних орієнтацій, ставлення до власного професійного зростання.

О. Жигло виділяє такі види кар’єри:

- лінійна (стабільна) – особа цілеспрямовано крок за кроком протягом усього життя піднімається ієрархічними сходинками в обраній галузі, підвищуючи рівень майстерності;

- спіральна – особа добре виконує роботу, піднімається щаблями службової ієрархії, проте через декілька років зацікавлення до роботи в неї зникає настільки, що людина переходить на іншу роботу, і все повторюється спочатку;

- короткочасна – частий перехід з однієї роботи на іншу. Особа не обирає цілеспрямовано галузь діяльності, отримує незначні підвищення;

- платоподібна – особа успішно справляється зі своїми обов’язками, просувається по службі. Однак після ряду просувань досягає рівня, де виявляється межа її компетентності й посадових підвищень більше не відбувається;

- трагічна конфігурація – особа добре розпочинає свою кар’єру й досягає неодноразових підвищень. Проте різноманітні обставини (хвороба, алкоголь тощо) знижують рівень її працездатності й відповідності вимогам займаної посади [5].

Ми розглядаємо лінійну кар’єру викладача вищого навчального закладу, модель якої включає поетапне проходження ієрархії посад від нижчої до вищої: асистент – викладач – старший викладач – доцент – професор.

Відповідно до ст. 48 Закону України “Про вищу освіту”, до посад викладацького складу вищих начальних закладів III–IV рівнів акредитації належать: асистент; викладач; старший викладач; доцент; професор [10].

До викладачів вищих навчальних закладів висуваються високі вимоги. Вони повинні володіти здібностями: організатора; оратора; аналітика; психолога.

Вони мають застосовувати логіку педагогічного процесу й виховання; володіти літературною усною та писемною мовою; бути компетентним спеціалістом у своїй галузі та ерудитом в інших галузях знань.

Такої багатопланової кваліфікаційної характеристики не має жодна інша професія. Від викладача вимагаються не тільки певні природні здібності, а й фізичні та емоційно-вольові витрати, відповідна кваліфікація [3, с. 289].

Виділимо основні характеристики посадових інструкцій викладачів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації (див. табл.).

Асистент залучається до педагогічної роботи на кафедрі на підставі укладення контракту на конкурсній основі терміном до п'яти років (у національних ВНЗ – до семи років). Посада асистента може заміщуватися поза конкурсом випускниками аспірантури в рік її закінчення. Після трьох років перебування випускника аспірантури на посаді трудові відносини з ним можуть бути продовжені на умовах контракту (трудового договору) [13]. Асистенти проводять лабораторні, практичні та семінарські заняття, беруть участь у підготовці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, пакетів завдань до контролю знань студентів, удосконалюють робочі навчальні програми з дисциплін, використовують найбільш ефективні форми й методи викладання матеріалу. Асистенти, які не мають наукового ступеня, можуть бути тільки співкерівниками випускних робіт бакалаврів, спеціалістів та з дозволу вченої ради ВНЗ проводити лекції за умови наявності більше ніж одного року стажу роботи на посаді. Асистенти, які не мають наукових ступенів, зобов'язані навчатися в аспірантурі або бути здобувачами наукового ступеня й інтенсивно працювати над дисертацією. У разі відсутності педагогічної освіти обов'язковим є проходження навчання на психолого-педагогічних семінарах.

Викладач залучається до педагогічної роботи на кафедрі на підставі укладення контракту на конкурсній основі терміном до п'яти років (у національних ВНЗ – до семи років). Проте посада викладача може заміщуватися поза конкурсом випускниками аспірантури в рік її закінчення. Після трьох років перебування випускника аспірантури на посаді трудові відносини з ним можуть бути продовжені на умовах контракту (трудового договору) [13]. Викладачі проводять лабораторні, практичні та семінарські заняття, беруть участь у підготовці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, пакетів завдань до контролю знань студентів, удосконалюють робочі навчальні програми з дисциплін, використовують найбільш ефективні форми й методи викладання матеріалу. Викладачі, які не мають наукового ступеня, можуть бути тільки співкерівниками випускних робіт бакалаврів, спеціалістів та з дозволу вченої ради ВНЗ проводити лекції за умови наявності більше ніж одного року стажу роботи на посаді. Викладачі, які не мають наукових ступенів, зобов'язані підвищувати свою кваліфікацію й працювати над дисертацією. У разі відсутності педагогічної освіти обов'язковим є проходження навчання на психолого-педагогічних семінарах.

Старший викладач залучається до педагогічної роботи на кафедрі на підставі укладення контракту на конкурсній основі терміном до п'яти років (у національних ВНЗ – до семи років). На посаду старшого викладача призначаються особи, які мають науковий ступінь кандидата наук. У виняткових випадках на цю посаду призначаються випускники аспірантури, які мають науково-педагогічний стаж не менше ніж три роки й подали до захисту дисертаційну роботу. Старші викладачі проводять лабораторні, практичні та семінарські заняття, впроваджують досягнення науки й техніки у практику, удосконалюють робочі навчальні програми із

дисциплін, беруть участь у підготовці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, пакетів завдань до контролю знань студентів, удосконалюють робочі навчальні програми з дисциплін, використовують найбільш ефективні форми й методи викладання матеріалу. У разі відсутності педагогічної освіти обов'язковим є проходження навчання на психолого-педагогічних семінарах. Старші викладачі, які не мають наукового ступеня, можуть з дозволу вченої ради ВНЗ проводити лекції за умови наявності більше ніж одного року стажу роботи на посаді. За наявності наукового ступеня керують підготовкою випускних робіт бакалаврів і спеціалістів.

Доцент залучається до педагогічної роботи на кафедрі на підставі укладення контракту на конкурсній основі терміном до п'яти років (у національних ВНЗ - до семи років). Доценти проводять лекції, семінарські й практичні, лабораторні заняття, здійснюють наукові дослідження та впроваджують їх результати у практику, удосконалюють робочі навчальні програми з дисциплін, самостійно обирають форми й методи викладання матеріалу або викладають дисципліни за власними методиками, пропонують перспективні теми науково-дослідних робіт, беруть участь у підготовці підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, пакетів завдань до контролю знань студентів, у конкурсах на відкриття державного фінансування науково-дослідних робіт, на здобуття грантів, керують підготовкою бакалаврів, спеціалістів, магістрів та аспірантів.

Професор залучається до педагогічної роботи на кафедрі на підставі укладення контракту на конкурсній основі терміном до п'яти років (у національних ВНЗ - до семи років). Професори проводять лекції, семінарські й практичні, лабораторні заняття, очолюють наукові дослідження з перспективних напрямів розвитку науки й техніки та впроваджують результати досліджень у практику, удосконалюють робочі навчальні програми з дисциплін, самостійно обирають форми та методи викладання матеріалу або викладають дисципліни за власними методиками, пропонують перспективні теми науково-дослідних робіт, координують роботу з підготовки підручників, навчальних посібників, методичних рекомендацій, пакетів завдань до контролю знань студентів, беруть участь у конкурсах на відкриття державного фінансування науково-дослідних робіт та на здобуття грантів; у роботі науково-методичних комісій Міністерства освіти і науки, експертних комісій ВАК, спеціалізованих рад із захисту дисертацій, науково-технічних рад міністерств, керують підготовкою докторантів, аспірантів, магістрів, спеціалістів і бакалаврів [9].

Таким чином, відповідно до Закону України “Про вищу освіту”, у вищих навчальних закладах посади науково-педагогічних працівників можуть обіймати особи з повною вищою освітою, які пройшли спеціальну педагогічну підготовку (хоча положення про спеціальну педагогічну підготовку в законі не уточнюється й виникають запитання: що це за підготовка, яким чином її проходять?). У вищих закладах освіти III–IV

рівнів акредитації України на посади викладачів (науково-педагогічних працівників) призначаються, як правило, особи, які мають наукові ступені або вчені звання, а також випускники магістратури, аспірантури й докторантури. Статутом вищого навчального закладу може бути встановлено додаткові вимоги до осіб, які приймаються на посади науково-педагогічних працівників [10].

Науково-педагогічні працівники приймаються на роботу шляхом укладення трудового договору, у тому числі за контрактом [12].

Кандидатури претендентів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора повинні попередньо обговорюватися на відповідній кафедрі в їх присутності. Для оцінювання рівня професійної кваліфікації претендента кафедра може запропонувати йому прочитати пробні лекції, провести практичні заняття.

Рівень професіоналізму особи, яка бере участь у конкурсі, визначають за такими ознаками:

- наявність наукового ступеня (кандидат або доктор наук);
- наявність ученого звання (доцент або професор);
- наявність повної вищої освіти за профілем кафедри;
- загальна кількість наукових праць у фахових виданнях із відповідної галузі науки й опублікованих методичних розробок за останні 10 років, а також винаходів;
- науковий та методичний рівень проведення лекції (семінарського або практичного заняття) (у разі його проведення) [13].

Висновки кафедри (як позитивні, так і негативні) про професійні та особисті якості претендентів і відповідні рекомендації передаються на розгляд вченої ради вищого навчального закладу (факультету).

Обрання науково-педагогічних працівників вченою радою вищого навчального закладу (факультету) проводиться таємним голосуванням. Рішення вченої ради вищого навчального закладу (факультету) є підставою для укладення трудового договору з обраною особою й видання наказу ректора про прийняття її на роботу.

Коротко розглянемо основні вимоги до кандидатів на посади викладачів вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. Як зазначено вище, на посаду асистента, викладача, старшого викладача приймаються особи, які мають, як правило, науковий ступінь кандидата наук або кваліфікацію магістра, досвід викладацької, науково-дослідної роботи. На посади асистента, викладача, старшого викладача за необхідності можуть прийматися особи без наукового ступеня, які мають здібності до науково-педагогічної роботи (нормативно визначених критеріїв таких здібностей немає) та вищу професійну освіту, як правило, за профілем кафедри.

Претенденти на посаду доцента повинні мати вчене звання доцента, старшого наукового співробітника та/або наукові ступені доктора, кандидата відповідних наук і стаж науково-педагогічної роботи не менше ніж п'ять років (не менше ніж три із них – педагогічна робота у вищому

навчальному закладі), наукові й навчально-методичні праці, що видані за останні три роки (бути одноосібним автором підручника / навчального посібника або співавтором двох і більше підручників / навчальних посібників для вищих навчальних закладів, що рекомендовані до використання Міністерством освіти і науки України).

Посаду професора можуть обійняти доктори (як виняток - кандидати) відповідної галузі наук, які мають стаж науково-педагогічної роботи у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації не менше ніж 10 років, а також видані підручники, навчально-методичні посібники, інші наукові праці та які викладають навчальні курси на високому науково-теоретичному рівні, готують науково-педагогічні кадри [4; 13].

Аналіз вимог до претендентів на посади викладачів свідчить, що в нормативних документах відсутні вимоги щодо чіткого зайняття викладачами посад у порядку підвищення за моделлю: асистент – викладач – старший викладач – доцент – професор.

У більшості розвинутих країн застосовується принцип кар'єрного зростання в кадровій політиці вищих навчальних закладів. Наприклад, порівняємо умови прийняття на посади та обов'язки викладачів в Україні з умовами прийому на посади й обов'язками викладачів у США. Так, в ієрархії посад викладачів у вищій школі США виділяють п'ять: професор, асоційований професор, професор-асистент, інструктор, лектор [8]. За період роботи у вищому навчальному закладі викладач обіймає посади викладацького складу в порядку підвищення: лектор, інструктор, професор-асистент, асоційований професор, професор [7]. В Україні відсутні вимоги щодо необхідності чіткого проходження всіх ієрархічних шаблів посад викладачів.

Вирішальним фактором при призначенні на посаду для американської вищої школи є наявність наукового ступеня. Посади викладачів умовно поділяють на “тимчасові” й “постійні”. Викладачі, які обіймають посади професора й асоційованого професора, перебувають у штаті на постійній основі.

У великих університетах на посаду професора-асистента приймають лише за наявності докторського ступеня, а на посаду інструктора – особу, яка працює над дисертацією [14; 16]. Професори-асистенти після здобуття докторського звання приймаються на випробувальний термін (1–3 роки). Після закінчення випробувального терміну вони або зараховуються до штату (за умови підвищення рівня кваліфікації), або їм радять запропонувати свої послуги іншому вищому навчальному закладу [1, с. 77; 8].

На посаду лектора часто призначають позаштатних викладачів, які працюють за сумісництвом. Призначення на посади лектора та інструктора здійснює президент університету за рекомендаціями керівника департаменту й декана факультету. При цьому укладається контракт на один рік. Контракт може бути продовжено 5–6 разів. Після завершення контракту комісія викладачів факультету оцінює виконання викладачем навчальної, наукової та громадської роботи. У разі, якщо викладач отримує з двох видів робіт оцінку “відмінно” та з третього щонайменше “задовільно”, то він має право обійняти

вищу посаду [7]. А це стимулює конкуренцію, адже кожен викладач знає, що на його місце можуть взяти фахівця, який володіє кращою педагогічною майстерністю, результативно займається науковою роботою.

В Україні таких жорстких вимог до фахівців, які працюють на посадах викладачів, немає. Відмінність полягає в тому, що у вищій школі України викладачі можуть працювати на своїх посадах на постійній основі, за умови виконання посадових обов'язків, а розмежування посад викладачів вищої школи на “постійні” й “тимчасові” немає.

У нормативних документах України відсутня вимога щодо обов'язкового підвищення кваліфікації, а в разі відмови – необхідності переходу до іншого навчального закладу. Кожен вищий навчальний заклад самостійно визначає ці вимоги. А внесення її до типових нормативних актів сприяло б підвищенню педагогічної майстерності викладачів, зростанню їх наукового рівня, прискореному збільшенню кількості викладачів із науковими ступенями та вченими званнями.

У США кожен вищий навчальний заклад розробляє власні вимоги до кандидатів на посади викладачів. Спільними вимогами з українськими ВНЗ є наявність: наукового ступеня, досвіду роботи, наукових публікацій; відмінними – рекомендація з інших університетів та установ.

Висновки. Проведений аналіз джерельної бази [1; 4–5; 9–13] свідчить, що в законодавстві України визначено посади викладачів (науково-педагогічних працівників) вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації: асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор. Кожна з посад передбачає певне коло професійних обов'язків, які в різних вищих навчальних закладів здебільшого ідентичні й внесені до посадових інструкцій. Тому є необхідність у розробці єдиного уніфікованого переліку посадових обов'язків викладачів вищих навчальних закладів.

Прийом на посади науково-педагогічних працівників здійснюється за відповідності претендентів установленим нормативними актами вимогам. Проте нечітко й неоднозначно виписані вимоги до претендентів на посади щодо обов'язкової наявності наукового ступеня, вченого звання, досвіду роботи на посаді нижчого ієрархічного рівня, педагогічного стажу, спеціальної педагогічної підготовки.

У нормативних документах (Законах України “Про освіту”, “Про вищу освіту”; Положенні про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації) передбачено можливість кар'єрного зростання викладача, однак відсутні вимоги про обов'язкове підвищення кваліфікації та положення щодо проходження всіх ієрархічних щаблів посад викладачів у кар'єрному зростанні науково-педагогічного працівника в лінійній моделі: “асистент – викладач – старший викладач – доцент – професор”. Внесення їх до нормативних актів сприяло б підвищенню педагогічної майстерності викладачів, зростанню їх наукового рівня, збільшенню кількості викладачів із науковими ступенями та вченими званнями, створенню у ВНЗ потужних наукових шкіл.

Подальших досліджень потребують проблеми визначення кваліфікаційних вимог до претендентів на посади науково-педагогічних працівників та компетентності випускників аспірантури й докторантури.

Література

1. Вища освіта України і Болонський процес : навч. посіб. / [за ред. В.Г. Кременя ; авт. кол. : М.Ф. Степко, Я.Я. Болубаш, В.Д. Шинкарук та ін.]. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2004. – 384 с.
2. Вікіпедія – вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D1%80%27D1B0>.
3. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / [авт. кол. : В.М. Олуйко, В.М. Рижих, І.Г. Сурай та ін. ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. В.М. Олуйка]. – К. : НАДУ, 2008. – 420 с.
4. Должностная инструкция преподавателя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.jobs.ua/ukr/job_description/view/168/.
5. Жигло О.О. Види і особливості розвитку кар'єри викладача [Електронний ресурс] / О.О. Жигло // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – Х., 2001. – № 29. – С. 21–25. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/articles/2001/01joodct.zip>.
6. Лоза Т.О. Вивчення рівня підготовки викладачів факультету фізичної культури [Електронний ресурс] / Т.О. Лоза, В.В. Затишкін // Педагогіка, психологія та мед.-біол. пробл. фіз. виховання і спорту. – Х., 2002. – № 11. – С. 23–28. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/articles/2002/02ltofpc.zip>.
7. Мелехова Т.О. Аналіз американської системивищої освіти [Електронний ресурс] / Т.О. Мелехова. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/107_56.pdf.
8. Парил В.А. Профессорско-преподавательский состав высшей школы США / В.А. Парил // США. Экономика. Политика. Идеология. – 1991. – № 1. – С. 52–64.
9. Положення про кафедру Вінницького національного аграрного університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:K_dspMb4JVkJ:www.vsau.org/.
10. Про вищу освіту : Закон України від 17.01.2002 р. № 2984-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – Ст. 134.
11. Про затвердження Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації : наказ Міністерства освіти і науки України від 24.12.2002 р. № 744 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0600-03&p=1289347306273576>.
12. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 р. № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.
13. Проект Положення про порядок заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів України третього і четвертого рівнів акредитації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uapravo.net/data/base08/ukr08847.htm>.
14. Романовський О.О. Теорія і практика зарубіжного досвіду в підприємницькій освіті України : монографія / О.О. Романовський. – К. : Деміур, 2002. – 400 с.
15. Степашко В.О. Організаційно-педагогічні умови формування викладацького персоналу у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / Володимир Олексійович Степашко ; Прикарпатський ун-т ім. В. Стефаника. – Івано-Франківськ, 2004. – 18 с.
16. Тарташвили Т.А. Аттестация вузов: принципы и методы (из опыта высшей школы США) / Т.А. Тарташвили, В.В. Хронин // Вести высш. шк. – 1987. – № 9. – С. 81–86.

КОРОГОД Н.П.

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАУКОВОЇ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВНЗ

Сьогодні вимагає активної участі у ринкових відносинах не тільки суб'єктів господарської діяльності промислової сфери, а все більше – наукових організацій, вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ). Завдяки високому науково-технічному потенціалу ВНЗ здатні пристосовуватися до сучасної ринкової системи, проводячи наукову й інноваційну діяльність, спрямовану на комерціалізацію науково-технічних результатів. До результатів наукової,