

УДК 354:37.088.2

**Мороз Світлана Анатоліївна**

здобувач навчально-науково-виробничого центру  
Національного університету цивільного захисту України (м. Харків)

## **ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ РОЗВИТКУ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ ЯК ЕЛЕМЕНТ АДМІНІСТРАТИВНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

***Анотація.** Обґрунтовано потребу вирішення науково-практичного завдання щодо опрацювання методики оцінювання суб'єктами державного управління рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу вищих навчальних закладів і визначено основні напрямки в організації відповідної роботи експерта; запропоновано використовувати результати оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ під час формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою.*

***Ключові слова:** трудовий потенціал ВНЗ; традиції ВНЗ; місце розташування основних активів ВНЗ; соціально-психологічні умови; рівень розвитку системи мотивації і стимулювання; механізми державного управління.*

### **Мороз С.А. Оценка уровня развития нематериальных ресурсов трудового потенциала ВУЗов как элемент административно-организационного механизма государственного управления**

***Аннотация.** Обоснована необходимость решения научно-практической задачи по разработке методики оценки субъектами государственного управления уровня развития нематериальных ресурсов трудового потенциала высших учебных заведений и определены основные направления в организации соответствующей работы эксперта; предложено использовать результаты оценки уровня развития нематериальных ресурсов трудового потенциала вузов при формировании государственного заказа на подготовку специалистов с высшим образованием.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал вуза; традиции вуза; местоположение основных активов вуза; социально-психологические условия; уровень развития системы мотивации и стимулирования; механизмы государственного управления.*

### **Moroz S.A. Evaluation of intangible resources' development within labor potential of higher education institution, as part of the administrative-organizational mechanism of public administration**

***Annotation.** There was described the necessity of solving scientific and practical task as for working through the methods of evaluation subjects of public administration intangible resources of the labor potential of higher education institutions and the main directions in the work of the relevant expert; there were suggested for use the results of evaluation of intangible resources of labor potential of the university during the formation of the state order for training specialists with higher education.*

***Key words:** labor potential of university; university tradition; location of fixed assets of the universities; social and psychological conditions; the level of development of motivation and stimulation; mechanisms of public administration.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Проблематика оцінювання рівня розвитку об'єктів державно-управлінського впливу, так само як і діагностування їх потенціалів для забезпечення трансформаційних перетворень соціально-економічної та суспільно-політичної підсистем суспільства, усе частіше розглядаються на рівні одного з найбільш значущих інструментаріїв адміністративно-організаційного механізму державного управління. Затверджена Указом Президента України Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» акцентує увагу на потребі вирішення питань інформаційного забезпечення процесу опрацювання та ухвалення управлінських рішень [1], адже саме інформація про стан і перспективи розвитку об'єкта державного управління може бути розглянута на рівні однієї з головних детермінант процесу формування змісту державних програм соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку України.

В основу підготовки державно-управлінського рішення покладено аналіз (оцінювання) стану розвитку об'єкта державного управління. На думку авторського колективу на чолі з Ю. Ковбасюком, аналіз стану розвитку об'єктів та ефективності процесів у системі державного управління використовується суб'єктами державної управлінської діяльності на рівні одного з базових методів у межах діагностування в державному управлінні [2, с. 4]. Діагностика в державному управлінні, як правило, передбачає проведення всебічного аналізу рівня розвитку об'єкта державного управління з урахуванням його потенціалів, а також чинників, що стримують їх реалізацію. Крім того, оцінювання рівня (стану) розвитку об'єкта державного управління з боку органів публічної влади є обов'язковим етапом у формуванні державного управлінського рішення. Одержання інформації про стан керованого об'єкта є не лише основною умовою ефективності реалізації зв'язку між суб'єктом і

об'єктом, керівною та керованою частинами системи управління [3, с. 384], а й обов'язковим елементом такої функції управління, як контроль.

Беручи до уваги вищенаведене, можемо констатувати, що проблематика інформаційного забезпечення процесу опрацювання управлінського рішення є актуальною для практики публічного управління, адже саме «інформаційне забезпечення в системі державного управління дозволяє підвищити ефективність міжвідомчої взаємодії, надання державних послуг населенню й організаціям, персональній та колективній роботі співробітників органів державної влади» [4, с. 229].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематику інформаційного забезпечення процесу опрацювання управлінського рішення в певному напрямку її складного та багатогранного змісту було розглянуто в роботах Г. Атаманчука, Д. Балуєва, Л. Губерського, В. Дзюндзюка, А. Дегтяра, Н. Грицяк, М. Клепцова, О. Крюкова, І. Лопушинського, В. Лісичкіна, В. Ліпкана, О. Мітрофанова, О. Орлова, Ю. Нестеряка, О. Половцева, Г. Почепцова, В. Степанова, С. Соловійова та багатьох інших учених. Незважаючи на значну кількість наукових праць відповідного змістовного спрямування, окремі питання інформаційного забезпечення державного управління потребують додаткового обґрунтування та розвитку.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Інформаційне забезпечення процесу опрацювання та ухвалення державно-управлінського рішення важко уявити без системи критеріїв оцінювання рівня розвитку тих чи інших характеристик об'єкта державного управління. Іншими словами, суб'єкт державного управління має в своєму розпорядженні не лише інструментарій аналізу стану розвитку об'єктів та оцінювання ефективності процесів державного управління, а й систему показників рівня розвитку окремих складових предмета експертної оцінки. Незважаючи на достатній рівень наукового опрацювання вищенаведеної

проблематики, окремі її напрямки все ще залишаються відкритими для дальшого наукового пошуку. Так, питання визначення критеріїв оцінювання рівня розвитку об'єкта державного управління, з огляду на наявну динаміку розвитку процесів державотворення, а відповідно й потребу постійного вдосконалення змісту та практики використання механізмів державного управління, потребують свого вирішення.

**Формулювання цілей статті.** У межах цієї публікації, намагаючись вирішити окрему частку науково-практичного завдання щодо опрацювання методики оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ як одного з елементів адміністративно-організаційного механізму державного управління, спробуємо визначити ті основні критерії, відповідно до змісту яких може бути організовано експертизу стану розвитку визначеного нами об'єкта державного управління.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до здійсненого нами аналізу змісту категорії трудового потенціалу ВНЗ як об'єкта державного управління, а також його структури [5] вважаємо за можливе визначити перелік критеріїв оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ.

*1. Традиції ВНЗ та його репутація.* Оцінювання значущості традицій ВНЗ та його репутації, так само як і з'ясування їх місця та ролі в межах нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, є складним за своїм змістом і багатогранним за напрямками здійснення процесом експертизи. Традиції ВНЗ є потужним і, можливо, одним із найбільш значущих за своєю роллю в процесі формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ нематеріальним ресурсом. На підтвердження цієї тези вважаємо за необхідне навести погляд О. Левшова, в основу якого покладено переконання, що майбутнє суспільства залежить, з одного боку, від цінностей (орієнтирів), які закладаються ВНЗ, а з іншого – від наявності в молоді відчуття приналежності до духовної еліти суспільства,

формування якої в свою чергу відбувається на ґрунті нагромаджених упродовж століть традицій університетської освіти [6, с. 5]. Крім того, традиції ВНЗ можуть бути розглянуті на рівні одного з найважливіших джерел університетської ідентичності, а також символу стабільності й наступності академічного життя.

Оцінювання репутації ВНЗ, так як і традиції його функціонування, може бути здійснено за кількома незалежними напрямками (наприклад, репутація ВНЗ серед абітурієнтів та їхніх батьків, роботодавців, представників громадськості та органів публічної влади, представників наукової спільноти, зокрема й іноземних інституцій тощо). Репутація ВНЗ може бути оцінена і в контексті їх позиціонування в межах національних і міжнародних рейтингів. На переконання Б. Вільдавські, саме рейтинги університетів, робота над змістом яких тривала останні декілька років, є тією рушійною силою, що дозволила не лише переглянути визначені цілі та опрацьовані стратегії, а і вплинути на динаміку та зміст напрямків розвитку університетів [7].

*2. Місце розташування основних активів.* Процес оцінювання цієї складової нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, незважаючи на її порівняно простий зміст, має певні складнощі, природа виникнення яких зумовлена потребою чіткого розмежування експертом напрямків у проведенні відповідного аналізу. В основу змісту цього напрямку покладено припущення про те, що трудовий потенціал ВНЗ у контексті вияву своїх окремих складових залежить від соціально-економічного та культурно-духовного рівня розвитку конкретного міста. Отже, ми припускаємо, що динаміка формування та розвитку трудового потенціалу ВНЗ, так як і ефективність його використання, залежить від місця розташування основних активів. На наше переконання, інтелектуальне та культурне середовище міста вже саме по собі є детермінантою впливу на якісні характеристики трудового потенціалу ВНЗ. У межах розвинутих

адміністративно-територіальних одиниць учасники навчально-виховного процесу, як правило, мають такі можливості для розвитку якісних характеристик власного трудового потенціалу, потужність позиціонування яких значно перевищує відповідну потужність тих можливостей, які пропонуються менш розвинутими адміністративно-територіальними одиницями.

*3. Соціально-психологічні умови для реалізації та розвитку трудових можливостей.* Оцінювання рівня розвитку цієї складової нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, на відміну від деяких з вище розглянутих, на нашу думку, не є порівняно складним, хоча, безумовно, цей напрямок має як певну специфіку вияву свого багаторівневого змісту, так і особливості в організації його аналізу. На нашу думку, експертне оцінювання може бути здійснено за такими основними напрямками:

По-перше, первинним суб'єктом оцінювання соціально-психологічних умов для реалізації та розвитку трудових можливостей людини є безпосередньо сама людина, а отже й результати відповідного аналізу не є об'єктивними та такими, що позбавлені емоційного забарвлення. Оцінювання представниками професорсько-викладацького складу рівня свого позиціонування в системі професійних і соціальних зв'язків ВНЗ так само, як і в межах соціальної взаємодії конкретного структурного підрозділу, є підґрунтям для формування відчуття більшої або меншої задоволеності своїм місцем і роллю в організаційній системі ВНЗ і напрямах її професійної діяльності. Цілком зрозуміло, що психологічне самопочуття людини відбивається не лише на її настрої, а й суттєво впливає на ефективність і результативність функціонування організації. Слід звернути увагу, що порушене нами питання безпосередньо корелює зі змістом методів державного регулювання. Так, А. Мельниченко звертає увагу на той факт, що соціально-психологічні методи державного регулювання є джерелом «для підвищення трудової та

політичної активності, прагнення забезпечити власний добробут і добробут членів своєї сім'ї» [8, с. 10]. На значущість соціально-психологічних умов для підвищення ефективності управлінської діяльності як напрямку реалізації трудових можливостей суб'єктом управління звертає увагу Ю. Молчанова. На переконання дослідниці, соціально-психологічні умови є не лише одним із найбільш значущих чинників підвищення ефективності управлінської діяльності, а й детермінантою «розвитку організації, суб'єктів управління, а також раціонального використання ресурсів (фінансових, технічних, людських тощо)» [9, с. 15]. Отже, можемо констатувати той факт, що соціально-психологічні умови щодо реалізації та розвитку трудових можливостей наукових і науково-педагогічних працівників відіграють не лише важливу роль у процесі формування трудового потенціалу ВНЗ, а й забезпечують ефективне його використання.

По-друге, оцінювання місця та ролі соціально-психологічних умов для реалізації та розвитку трудових можливостей може бути здійснено за такими основними напрямками: рівень сприятливості соціально-психологічного клімату ВНЗ для вирішення організаційних завдань; рівень соціалізації особистості в межах професійної діяльності; злагожденість функціонування трудового колективу; ставлення наукових і науково-педагогічних працівників до трудової діяльності та її результатів; взаємовідносини між суб'єктом та об'єктом управління; конфліктність; кількість колективних заходів у ВНЗ та обсяги залучення персоналу до участі в їх проведенні; задоволеність умовами праці тощо. Оцінювання місця та ролі соціально-психологічних умов для реалізації трудових можливостей як однієї зі складових нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ може бути здійснено за допомогою діагностичних методів (інтерв'ю, анкетування, спостереження тощо).

4. *Оцінювання рівня розвитку системи мотивації та стимулювання трудової діяльності наукових і науково-педагогічних працівників ВНЗ.* Цей напрямок, як і майже кожний з вищерозглянутих, має свої особливості, виявлення яких зумовлено насамперед складним і багаторівневим змістом об'єкта дослідження. На думку Н. Любомудрової, процес формування трудового потенціалу «структурується через особистісний, ціннісно-світоглядний, креативний і мотиваційний потенціал» [10], тобто мотиваційні аспекти соціального об'єкта тим чи іншим чином детермінують розвиток трудових можливостей. Зміст процесу оцінювання системи мотивації ВНЗ може бути розглянуто через призму аналізу ефективності функціонування механізмів мотивації та стимулювання в контексті рівня досягнення організаційних цілей. В основу розбудови методики оцінювання рівня розвитку системи мотивації та стимулювання трудової діяльності наукових і науково-педагогічних працівників ВНЗ може бути покладено методи описання ситуації та уточнення обмежень, змістовне обґрунтування яких було надано науковим колективом на чолі з А. Кібановим [11]. Слід звернути увагу, що, окрім запропонованої вченим методики оцінювання ефективності функціонування системи мотивації, у межах державно-управлінської наукової думки існують інші підходи до напрямків відповідного аналізу. Заслужують на увагу погляди Т. Кагановської щодо мотивації кадрів органів державного управління до ефективної праці [12], Л. Малімон – щодо змісту та особливостей функціонування структурно-динамічної моделі мотивації професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади [13], В. Мороза – щодо особливостей формування та функціонування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності [14] та багатьох інших дослідників.

**Висновки з даного дослідження.** Беручи до уваги вищенаведене, можемо сформулювати такі висновки.



*По-перше*, оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ є не лише необхідним, а й обов'язковим напрямком роботи експертів. Важливість цього напрямку зумовлена насамперед потребою отримання суб'єктами державного управління достовірної та неупередженої інформації щодо стану та перспектив розвитку об'єкта державного управління (трудоного потенціалу ВНЗ). Наявність такої інформації, з одного боку, надасть можливість з'ясувати точку докладання зусиль профільних органів публічного управління щодо підвищення ефективності управлінського впливу на процеси формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ, а з іншого – забезпечить можливість обрання суб'єктами державного управління найбільш доцільних до використання механізмів державного управління.

*По-друге*, наявність результатів оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ може бути покладено в основу складання рейтингу ВНЗ, що дозволить визначити лідерів та аутсайдерів на ринку освітніх послуг. Наявність рейтингу, у межах якого ВНЗ проранжовані відповідно до рівня розвитку їх трудових можливостей, сприятиме вдосконаленню механізмів формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою у ВНЗ, а також підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів вищої кваліфікації. Суб'єкт державного управління матиме можливість розміщати відповідні замовлення виключно в межах тих ВНЗ, трудовий потенціал яких може забезпечити високу якість підготовки майбутніх фахівців. Крім того, відповідний рейтинг ВНЗ сприятиме підвищенню рівня конкурентоспроможності вітчизняних вишів насамперед за рахунок підвищення ефективності функціонування ринкових механізмів у площині пропозиції освітніх послуг і попиту на них.

*По-третє*, наведений нами підхід щодо напрямків і загальних критеріїв оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового

потенціалу ВНЗ може бути розглянутий на рівні одного з елементів адміністративно-організаційного механізму державного управління, адже: з'ясування стану розвитку об'єкта державно-управлінського впливу є обов'язковим елементом системи державного прогнозування та розбудови стратегії розвитку відповідної галузі; визначення критеріїв і напрямків оцінювання рівня розвитку об'єкта державно-управлінського впливу сприятиме впорядкуванню відповідної інформації та вдосконаленню змісту методики проведення експертизи.

**Перспективи подальших розвідок.** Крім того слід визнати, що запропоновані нами напрямки та критерії оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ, так само як і запропоновані вище висновки, з огляду на складність і багатогранність порушеної проблематики, не вичерпують більшості з питань оцінювання стану та перспектив розвитку системи трудового потенціалу ВНЗ органами публічного управління. Невирішеними залишаються питання обґрунтування методики визначення значущості того чи іншого елемента підсистеми нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ через окремий числовий еквівалент, адже саме застосування числових еквівалентів зумовлює як наочність результатів експертного оцінювання, так і можливість їх порівняння суб'єктами державного управління під час опрацювання управлінського рішення. Цікавим вектором в організації дальших наукових пошуків може стати той напрямок досліджень, зміст якого пов'язано з обґрунтуванням інших критеріїв оцінювання рівня розвитку нематеріальних ресурсів трудового потенціалу ВНЗ. Так, серед можливих критеріїв експертного оцінювання рівня розвитку обраного нами об'єкта слід звернути увагу на якість тієї частки трудового потенціалу, яка визначається характеристиками персоналу ВНЗ; стратегію розвитку ВНЗ та його місію, цілі й корпоративну культуру;

адміністративний ресурс ВНЗ; зв'язки з виробничими компаніями, органами публічної влади та громадськими організаціями тощо.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020» / Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 року // Офіційний вісник України. – 2015. – №4. – С. 8–10.
2. Галузь науки «Державне управління» в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: нац. наук. доп. / [Ковбасюк Ю.В., Ващенко К.О., Сурмін Ю.П. та ін.]. – К.: НАДУ, 2012. – 184 с.
3. Державне управління в Україні: навч. посібник / [Цветков В.В., Кривенко Л.Т., Копейчиков В.В. та ін.]. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 432 с.
4. Степанов В. Ю. Інформаційне забезпечення системи державного управління / В. Ю. Степанов // Актуальні проблеми державного управління. – 2013. – №1. – С. 226–231.
5. Мороз С. А. Підходи до визначення трудового потенціалу ВНЗ, як об'єкта державного управління / Мороз С. А. // Державне управління науково-освітнього забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців у сфері цивільного захисту: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 16.04.2015 р. – Х.: НУЦЗУ, 2015. – 321 с. – С. 55–58.
6. Нормативно-методичний посібник з організації виховної роботи у ДВНЗ «ДНТУ»: на допомогу куратору академічної студентської групи у вищому навчальному закладі» / [Левшов О.В., Негрей С.Г., Фурманюк В.Ф.]. – Донецьк: ДНТУ. – 2013. – 223 с.
7. Wildavsky B. The Great Brain Race: How Global Universities Are Reshaping the World / Wildavsky B. – Princeton: Princeton University Press. – 2010. – 272 p.
8. Мельниченко А. О. Методи та засоби державного регулювання рівня та якості життя населення [Електронний ресурс] / А.О. Мельниченко // Державне будівництво. – 2007. – № 1(1). – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2007\\_1\(1\)\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2007_1(1)_18)
9. Молчанова Ю. О. Соціально-психологічні умови підвищення ефективності управлінської діяльності в системі державної служби: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.03. «Державна служба» / Ю.О. Молчанова. – К., 2006. – 20 с.
10. Любомудрова Н. П. Критерії оцінювання ефективності систем мотивування праці управлінського персоналу [Електронний ресурс] / Н.П. Любомудрова // Матеріали VII міжнародної науково-практичної інтернет конференції «Альянс наук: вчений – вченому» (15–16.03.2012). – Режим доступу: [http://www.confcontact.com/2012\\_03\\_15/ek1\\_lyubomudrova.php](http://www.confcontact.com/2012_03_15/ek1_lyubomudrova.php)
11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / [Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанов Е.А., Ловчева М.В.]; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.
12. Когановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія / Когановська Т. Є. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 330 с.
13. Малімон Л. Я. Мотивація професійної діяльності державних службовців місцевих органів виконавчої влади: монографія / Л.Я. Малімон, І.В. Глова. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 218 с.
14. Мороз В. М. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект: монографія / В.М. Мороз. – Х.: Вид-во «С.А.М.», 2012. – 408 с.

**Statement of the problem.** The diagnostics in public administration usually involves a comprehensive analysis of the object of public administration taking into account its potential, as well as factors that hinder its implementation. In addition, evaluation of (the state) of the object of public administration by public authorities is a mandatory step in forming public-administrative solutions.

**Urgency.** Obtaining information about the state of the managed object is not only a basic condition for the effectiveness of implementation of communication between subject and object, the management and control systems manageable parts, but also a mandatory element of such a management function as control.

**The purpose of the article** – to determine the areas of evaluation of intangible resources of labor potential of the university as one of the elements of the administrative and organizational mechanism of public administration.

**Our task was to study** – to describe the necessity of solving scientific and practical task as for working through the methods of evaluation subjects of public administration intangible resources of the labor potential of higher education institutions and the main directions in the work of the relevant expert.

**Summary.** According to our analysis the category of labor potential of the university, as an object of state administration, as well as its structure, we consider it possible to define a list of criteria for evaluation of intangible resources of labor potential of universities.

*1. Traditions of the university and its reputation.* Evaluation of reputation of the university, as well as the traditions of its operations can be carried out by several independent areas, such as the reputation of universities among: students and their parents, employers, the public and public authorities, representatives of the scientific community, including foreign institutions and others. In addition, the university's reputation can be evaluated in the context of their positioning within national and international rankings.

2. *Location of fixed assets.* We assume that the dynamics of the formation and development of labor potential of universities, as well as the efficiency of its use depends on the location of fixed assets. In our opinion, the intellectual and cultural environment of the city, is by itself a determinant of impact on the quality characteristics of the labor potential of universities. Within developed administrative units, members of the educational process, as a rule, have the opportunity to own quality characteristics of labor potential, the power positioning of which significantly exceeds the capacity of the opportunities offered by less developed administrative-territorial units.

3. *Socio-psychological conditions for the implementation and development of employment opportunities.* Evaluation of the place and role of social and psychological conditions for the implementation and development of employment opportunities can be achieved through the following areas: the level of favorable social and psychological climate of the institutions in order to solve organizational problems; level of socialization of an individual within the profession; coherence of the labor collective functioning; the scientific-teaching staff's attitude towards work and its results; the relationship between subject and object management; conflict; number of group events at the university and scope of involvement of personnel in their conduct; satisfaction with working conditions and so on.

4. *Evaluation of the level of development in the system of motivation and stimulation of labor activity of scientific-pedagogical workers of the university.* The content of the evaluation system of motivation of universities can be considered in the light of the analysis of the efficiency of the mechanisms of motivation and incentives in the context of achieving organizational goals. The basis of the evaluation of the development methodology of development of motivation and stimulation of work of scientific and university teaching staff can be on the method of describing the situation and clarifications of restrictions.

**Conclusions of the research.** Our approach as for trends and common criteria of evaluation of intangible resources of labor potential of universities can be seen as one of the elements of the administrative and organizational mechanism of public administration, because: clarification of the status of development of the object public administrative influence is a mandatory element of state forecasting and development of the strategy of the respective industry; definition of criteria and evaluation of the level of development of an object of public-administrative would influence the streamlining of relevant information and content improvement of examination methods.