

ПЕРЕДВИБОРЧА ПРОГРАМА
кандидата на посаду директора Державного природознавчого музею НАН
України
Яницького Тараса Петровича

На сьогодні Музей, як і більшість установ Національної академії наук України, стикнувся з рядом викликів, обумовлених як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. Це, в першу чергу, падіння престижу наукової праці в суспільстві, вкрай недостатнє фінансування науки і, як наслідок, відтік наукових кадрів. Вплив цих факторів в Музеї виявляється в наступному:

- роками колектив Музею працює в режимі неповного робочого часу;
- з 1995 року в Музеї не працює основна експозиція;
- наукові дослідження проводяться з допомогою застарілого зношеного обладнання, яке не дає змоги досягнути рівня показників європейських дослідників;
- відсутність коштів на науковій експедиції не дає змогу якісного поповнення фондів колекцій Музею;
- кілька останніх років спостерігається зниження показників ефективності діяльності Музею, що загрожує у майбутньому загальним зниженням рейтингу установи;
- відсутність єдиного центру прийняття управлінських рішень.

Фактично, Музей опинився в глибокій кризі, яка загрожує існуванню нашої організації. І завданням нового директора, в першу чергу, буде пошук і реалізація шляхів виходу з цієї кризи. Необхідно приймати управлінські рішення в кількох найважливіших напрямках.

Наукова та науково-освітня діяльність.

Зазначений напрямок повинен ефективно розвиватися відповідно до завдань, визначених Стратегією Музею (розробленою в 2013-2014 роках). Стратегія передбачає проведення фундаментальних (дослідження питань еволюції та біосистематики, природного різноманіття, впливу людини на його трансформацію та проблеми його охорони) та інноваційних прикладних досліджень (розробка нових підходів до роботи з науковими колекціями та візуалізації наукових знань, а також запровадження нових інтегральних освітніх програм). На основі отриманих результатів Музей матиме змогу:

- виконувати конкурсну та договірну тематику, цільові програми (проведення оцінки впливу антропогенних чинників на природне різноманіття та екологічних експертиз, проведення моніторингових досліджень та обґрунтування виділення нових природно-заповідних територій, розробка рекомендацій та обґрунтування запровадження нових підходів до охорони природного різноманіття);
- брати участь в новій бюджетній програмі «Підтримка розвитку пріоритетних напрямів наукових досліджень», започаткованій Академією в 2018 році (на зазначену програму виділено 500 млн. грн.);
- розвивати методологію природничої музеології;
- розробити та втілювати нові підходи до збереження, комплектування та наукового опрацювання музейних колекцій;

- відновити експозиційну діяльність на сучасному рівні з урахуванням традиційних форм візуалізації.

Розвиток комунікацій.

Зазначений напрямок діяльності передбачає налагодження тісних зв'язків як з професійним науковим та музейним середовищем, так і з органами влади та суспільством загалом. Передбачається здійснити ряд заходів:

- видавнича діяльність проводитиметься з урахуванням необхідності збереження за Науковими записками Музею статусу фахового видання;
- перехід на сучасний рівень опрацювання бібліотечного фонду та обслуговування читачів Наукової бібліотеки;
- підтримка осередків наукових товариств, які функціонують в Музеї, організація наукових конференцій;
- налагодження міжнародних зв'язків з надійними партнерами з Центральної та Східної Європи;
- активна участь в національному музейному просторі;
- відновлення спеціалізованих семінарів для представників музейного середовища;
- запровадження нових освітніх програм для учнівської та студентської молоді;
- продовження діяльності лекторію «наукове горище»;
- активна комунікація через офіційний музейний сайт;
- підтримка видання науково-популярної природничої літератури на постійній основі;
- розвиток зв'язків з представниками органів державної влади та місцевого самоврядування: міністерствами, обласною адміністрацією, обласною та міською владою.

Фінансування Музею.

Виконання амбітних завдань, які стоять перед колективом Музею, передбачає наявність належного фінансування (в першу чергу, потрібно позбутися ганебної практики неповного робочого часу). Музею необхідно:

- збільшення бюджетного фінансування шляхом зростання рейтингової оцінки установи (зокрема, 50% коштів за програмою «Підтримка розвитку пріоритетних напрямів наукових досліджень» передбачається на фінансування досліджень установ з найвищим рейтингом);
- в межах наукової тематики, яку виконує Музей, встановлення та доведення до ступеня високої готовності прикладних розробок, з метою отримання додаткового фінансування вже у 2018 році;
- збільшення додаткових надходжень від виконання конкурсної та договірної тематики в галузях, де Музей може виступати експертом;
- збільшення надходжень від музейної діяльності (зокрема, відкриття в 2-3 кварталі 2018 року першої черги постійної експозиції, а також максимальне використання під виставкову діяльність незадіяних площ);
- затвердження переліку платних послуг Музею та поширення інформації серед потенційних замовників;
- встановлення контактів з міжнародними та вітчизняними фондами;

- пошук спонсорських коштів та запровадження механізму реінвестування з метою завершення побудови експозиції.

Управління та кадрова політика.

Відповідні базові знання, отримані під час навчання в Львівському інституті менеджменту за програмою “Менеджмент організацій”, а також досвід, здобутий під час роботи на керівних посадах в громадських організаціях, переконали мене в тому, що для Музею неприйнятними є класичні методи управління (адміністративний, процесний, системний тощо). Найбільш оптимальний метод – підхід до Музею не лише як до установи, а швидше, як до організації, де основна цінність – працівники. Тому вважаю абсолютно неприйнятною пропонувану нам згори так звану оптимізацію чисельності (а точніше – скорочення штату). Музею необхідно, швидше, здійснювати пошук оптимальних шляхів посилення взаємодії між працівниками з метою розвитку наукового потенціалу шляхом використання знань, умінь та навичок працівників, не обмежуючи творчу свободу дослідника.

Потребує оновлення та розробки шляхів втілення в життя Стратегія Музею. З цією метою необхідно відновити роботу Управлінської ради.

Кадрова політика, орієнтована на розвиток персоналу, передбачатиме:

- запровадження “соціальних ліфтів”, з чіткими і прозорими вимогами для кожної посади, з метою планування кар’єрного росту працівників;
- мотивація працівників відповідно до отриманих результатів наукової (зокрема, кількість наукових публікацій, патенти, авторські права, захист дисертації, премії, гранти, виконання конкурсної та договірної тематики тощо), а також музейної діяльності;
- сприяння співпраці з вітчизняними та зарубіжними науковими інституціями, участі дослідників у програмах стажування;
- всебічний гармонійний розвиток наукових шкіл, які існують в Музеї;
- відновлення діяльності Ради молодих вчених Музею;
- підготовка наукових кадрів шляхом відновлення функціонування аспірантури;
- співпраця з вищими навчальними закладами, школами, Малою академією наук з метою виявлення талановитої молоді, представники якої могли б співпрацювати з Музеєм у майбутньому.

Загалом, у своїй передвиборчій програмі я не ставив за мету охопити всі аспекти діяльності нашого Музею. Головною метою програми є накреслення найважливіших шляхів поступового виходу з кризового стану, подальшої стабілізації і створення передумов для сталого розвитку Музею. Основними принципами втілення цієї програми є відкритість, оперативність прийняття рішень, залучення до її реалізації усіх, хто є патріотом Музею, готовий брати на себе відповідальність і працювати на високому професійному рівні.



26 березня 2018р.