

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВОДНОГО ГОСПОДАРСТВА
ТА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

ПЕЧЕНЮК АННА ВІКТОРІВНА



УДК 331.3:378.12 (043.2)

**УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТІВ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Рівне – 2015

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Національному університеті водного господарства та природокористування Міністерства освіти і науки України (м. Рівне).

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Безтелесна Людмила Іванівна,
Національний університет водного
господарства та природокористування,
завідувач кафедри трудових ресурсів
і підприємництва

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Шимановська-Діанич Людмила Михайлівна,
Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»,
завідувач кафедри менеджменту

кандидат економічних наук, доцент
Гугул Оксана Ярославівна,
Тернопільський національний
економічний університет,
доцент кафедри міжнародного бізнесу і туризму

Захист дисертації відбудеться «24» грудня 2015 р. о 14⁰⁰ год. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 47.104.07 у Національному університеті водного господарства та природокористування за адресою: 33028, м. Рівне, вул. Соборна, 11, ауд. 103 (конференц-зала).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету водного господарства та природокористування за адресою: 33002, м. Рівне, вул. Приходька, 75.

Автореферат розіслано «23» листопада 2015 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради
кандидат економічних наук, доцент



О.В. Павелко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Прогресу в сучасній економіці України можна досягти шляхом запровадження інноваційної моделі розвитку. Важливим напрямком інтенсифікації інноваційної діяльності є більш ефективне використання кадрового потенціалу вищої школи, зокрема науково-педагогічних працівників (НПП) університетів як основних генераторів нових наукових знань, що втілюються у винаходах, нововведеннях, технологіях, інноваціях. Проблема ефективного використання потенціалу НПП – надзвичайно актуальна для закладів вищої освіти в умовах скорочення кількості населення у віковій групі 17-25 років – потенційних споживачів послуг вищої освіти (на 17,3% впродовж останніх п'яти років), та уповільнення темпів економічного зростання. Відтак, пріоритетним завданням університетів є забезпечення безперервного професійного розвитку НПП з метою досягнення високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг та соціально-економічного прогресу країни та її регіонів. Водночас, інноваційна активність університетів – результат успішної реалізації стратегії управління професійним розвитком НПП.

Проблемою професійного розвитку працівників підприємств займалися вітчизняні дослідники, а саме: А.В. Алістаєва, Л.І. Безтелесна, О.А. Грішнова, О.Я. Гугул, В.М. Колпаков, І.Л. Петрова, В.А. Савченко, Г.С. Суков, Ф.І. Хміль, Л.М. Шимановська-Діанич, а також зарубіжні науковці, зокрема М. Армстронг, Д. Джой-Меттюз, А.П. Єгоршин, Л.В. Кортенко, В.С. Паршина, Й. Шумпетер та інші. Розробка механізмів мотивації професійного розвитку персоналу знайшла своє відображення в працях О.О. Герасименко, Н.П. Кудрявцевої, Н.Б. Кушнір, Н.О. Мазур, А.О. Полиці, І.Б. Швець та інших. Окремим питанням впливу вищої освіти на економічне зростання держави присвячено увагу таких вчених, як: О.Г. Гончаренко, В.Я. Гуменюк, Б.М. Данилишин, І.С. Каленюк, О.В. Куклін, С.Л. Лондар, Н. Манків, Л.В. Нападовська, Л.Г. Парфьонова, І.А. Рошик, Д. Румер, І.Л. Сазонець, О.М. Сазонець, В.І. Сацик, Р. Солоу, І.Ю. Ходикіна, Л.І. Яковенко та інших.

Проте питання щодо управління професійним розвитком НПП та його фінансового забезпечення у сучасних умовах загострення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг та інтеграції у світове наукове товариство залишаються недостатньо розробленими. Це стосується висвітлення економічної сутності та класифікації видів професійного розвитку, формування ефективної системи управління професійним розвитком НПП для досягнення конкурентоспроможності системи вищої освіти та більшої фінансової автономії університетів, оцінки ефективності використання науково-педагогічного потенціалу та розробки дієвої системи мотивації НПП до безперервного професійного розвитку. Недостатньо повна вирішеність зазначених питань обумовила вибір теми, цільову спрямованість, мету та завдання дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідних робіт Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне) за темою «Механізми розвитку соціально-економічної системи в контексті євроінтеграції» (номер державної реєстрації 0112U002525, 2012-2016 рр.), у межах якої автором

обґрунтовано сутність управління професійним розвитком НПП та визначено інструменти його реалізації, оцінено управління професійним розвитком НПП на макро- та мікрорівні, та за темою «Вдосконалення економічного механізму використання ресурсного потенціалу суб'єктами господарювання» (номер державної реєстрації 0112U001124, 2012-2015 рр.), де автором удосконалено систему управління професійним розвитком НПП на основі мотивації їх наукової активності.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка нових та удосконалення існуючих теоретично-методичних засад щодо управління професійним розвитком НПП як важливої умови забезпечення високої конкурентоспроможності університетів на ринку освітніх послуг.

Для досягнення поставленої мети передбачено вирішення таких завдань:

- узагальнити наукові підходи до трактування сутності управління професійним розвитком НПП та запропонувати власне визначення поняття;
- систематизувати науково-методичні підходи до побудови системи управління професійним розвитком НПП університетів;
- уточнити класифікацію форм та видів професійного розвитку НПП;
- виявити основні тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу в Україні;
- дослідити сучасний стан професійного розвитку НПП;
- провести оцінку існуючої системи управління професійним розвитком НПП в Україні;
- узагальнити світовий досвід організації професійного розвитку НПП в університетах;
- сформулювати науково-методичні засади до мотивації професійного розвитку НПП на основі оцінки рівня їх наукової активності;
- розробити заходи щодо забезпечення реалізації вдосконаленої системи управління професійним розвитком НПП;
- визначити пріоритетні напрями вдосконалення існуючої системи управління професійним розвитком НПП.

Об'єктом дослідження є професійний розвиток НПП університетів.

Предмет дослідження – теоретико-методичні та прикладні проблеми управління професійним розвитком НПП університетів.

Методи дослідження. У процесі підготовки дисертації використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: аналізу, синтезу, індукції та дедукції – при дослідженні економічної сутності та особливостей управління професійним розвитком НПП; узагальнення та конкретизації – з метою розробки рекомендацій з удосконалення управління професійним розвитком НПП; класифікації – для виділення основних форм та видів професійного розвитку, розподілу суб'єктів управління професійним розвитком за ієрархією та кінцевою метою; порівняння – при оцінюванні рівня забезпеченості закладів вищої освіти НПП, фінансування наукових досліджень в системі вищої освіти, рівня оплати праці НПП в Україні та країнах світу; статистичного та економічного аналізу – з метою визначення динаміки змін у структурі та просторовому розміщенні НПП України, у підготовці НПП вищої кваліфікації, ефективності аспірантури і докторантури; кореляційно-регресійного аналізу – для оцінки впливу рівня соціально-економічного

розвитку регіонів України на чисельність НПП; соціологічного анкетування і опитування – з метою визначення мотиваційної спрямованості НПП до професійного розвитку; рангової кореляції – для обробки даних соціологічних досліджень (анкет); експертних оцінок – при встановленні критеріїв оцінки результатів діяльності НПП та оцінки посад адміністративно-управлінських НПП; графічний – для наочного подання матеріалу.

Інформаційну базу дослідження становлять законодавчі та нормативні акти України з питань вищої освіти та підготовки НПП вищої кваліфікації, аналітичні звіти Організації економічного співробітництва і розвитку, Всесвітнього економічного форуму, ЮНЕСКО, матеріали Державної служби статистики України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, що стосуються питань професійного розвитку працівників, а також результати власних досліджень автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у теоретичному обґрунтуванні та розробці практичних рекомендацій з удосконалення управління професійним розвитком НПП університетів.

Наукову новизну дослідження визначають такі основні результати:

вперше:

– запропоновано науковий підхід до забезпечення безперервного професійного розвитку НПП університетів на основі рейтингування результатів їх наукової активності та розподілу за грейдами, що дає змогу персоніфіковано визначати внесок кожного працівника у формування доходів вищого навчального закладу (ВНЗ), а, відтак, використовувати інструменти матеріального та нематеріального стимулювання і мотивувати НПП університетів до підвищення наукової активності, що в результаті сприятиме збільшенню доходів та конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг;

удосконалено:

– систему управління професійним розвитком НПП університетів, відмінністю якої є врахування рівня наукової активності НПП під час реалізації системи мотивації та стимулювання, планування кар'єри шляхом розробки кар'єрограми, здійснення контролю за досягнутими результатами, процесом та відносинами, які виникають під час професійного розвитку, що надає можливість вдосконалити систему обліку наукової активності НПП через використання управлінського обліку, зокрема електронної картки;

– науково-методичний підхід до оцінювання управління професійним розвитком НПП в університетах, що, на відміну від існуючих, передбачає врахування індивідуальних недоотриманих вигод внаслідок несвоєчасного захисту дисертацій та отримання наукових ступенів, вчених звань;

– механізм фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком НПП за рахунок збільшення доходів ВНЗ від науково-дослідної діяльності, що створює можливості для колективної участі НПП у формуванні преміального фонду для подальшого його розподілу між НПП відповідно до встановленого індивідуального грейду;

– порядок формування резервного фонду для покриття можливої різниці у витратах на заробітну плату НПП з преміального фонду керівництва університету, що, на відміну від існуючих, розроблений на основі адаптованої системи Скенлона

та надає можливість зменшити існуючу значну диференціацію в оплаті праці основних НПП та найвищого керівництва університетів України;

набули подальшого розвитку:

– сучасне трактування сутності управління професійним розвитком НПП, що відображено в авторському визначенні, яке, на відміну від існуючих, враховує цільову спрямованість щодо забезпечення високої конкурентоспроможності НПП на ринку праці, ВНЗ на ринку освітніх послуг та впливає на інноваційний розвиток економіки в цілому;

– методичні підходи до класифікації видів професійного розвитку НПП, особливістю якої є адаптація існуючих класифікаційних ознак професійного розвитку до професійної діяльності НПП та врахування додатково запропонованої класифікаційної ознаки «потреби ринку праці», що уможливорює виокремлення таких його видів: в межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн світу;

– пропозиції щодо адаптації світового досвіду організації професійного розвитку НПП, які, на відміну від існуючих, передбачають створення додаткових можливостей для наукової діяльності, а саме: коригування обсягів навчального навантаження та укладання безстрокових трудових контрактів;

– пріоритетні напрями управління професійним розвитком НПП, які, на відміну від існуючих, базуються на використанні електронного навчання («E-learning») та електронного обліку наукових досягнень НПП (як персональних, так і колективних) у процесі професійного розвитку, що створює можливості для мінімізації витрат НПП на професійний розвиток та забезпечення оперативного впливу на поточну професійну діяльність НПП університетів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення дисертаційної роботи доведено до рівня конкретних пропозицій, методичних розробок, використання яких підвищить ефективність діяльності університетів України, зокрема за рахунок забезпечення високої конкурентоспроможності як на національному, так і на світовому ринку освітніх послуг.

Окремі результати дослідження в частині планування професійного розвитку НПП впроваджено в роботу Київської обласної ради (довідка № 105/120 від 19.02.2014 р.). Підходи до удосконалення системи управління професійним розвитком НПП знайшли практичне застосування в Дніпропетровському регіональному інституті державного управління (довідка № 03/1-4-09-418 від 09.04.2015 р.). Пропозиції щодо забезпечення безперервного професійного розвитку працівників та обґрунтування впливу кількості НПП на соціально-економічний та інноваційний розвиток регіонів України було використано в роботі Департаменту економічного розвитку і торгівлі Рівненської обласної державної адміністрації під час розробки Програми економічного та соціального розвитку Рівненської області на 2015 рік (довідка № 01/2-451 від 21.05.2015 р.). Рекомендації щодо удосконалення мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку та механізму фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком НПП було впроваджено в діяльність Національного

університету водного господарства та природокористування (довідка № 001-848 від 20.05.2015 р.).

Теоретичні положення та методичні підходи, розроблені в дисертації, використовуються у навчальному процесі Національного університету водного господарства та природокористування при викладанні дисциплін «Тренінг з управління персоналом», «Системи і механізми соціального захисту населення» (довідка № 001-849 від 20.05.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею. Наукові положення, висновки і рекомендації, сформульовані у дисертації, отримано здобувачем самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в роботі використано лише ті ідеї, які отримано автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи апробовано на міжнародних науково-практичних конференціях: «Наука, освіта, суспільство очима молодих» (м. Рівне, 2011 р.), «Сучасні проблеми економіки і менеджменту» (м. Львів, 2011 р.), «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки» (м. Рівне, 2013-2014 рр.), «Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (м. Луцьк, 2015 р.), всеукраїнських конференціях: «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки» (м. Рівне, 2011 р.), «Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції» (м. Київ, 2011 р.), «Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці» (м. Житомир, 2012 р.), а також на регіональній міжвузівській науково-практичній конференції «Проблеми розвитку соціально-економічних систем: підприємництво, глобалізація, економічне зростання» (м. Київ – м. Дубно, 2010 р.).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 17 наукових праць загальним обсягом 5,04 д.а., з яких особисто автору належить 4,83 д.а., у тому числі: 6 статей – у наукових фахових виданнях (2,71 д.а., з них 2,52 д.а. належать особисто автору), в т.ч. 3 – одноосібні; 1 стаття – у виданні, яке включено до міжнародних наукометричних баз даних (0,54 д.а.); 9 тез доповідей – у матеріалах науково-практичних конференцій (1,41 д.а., з них 1,39 д.а. належать особисто автору); 1 стаття – в іншому виданні (0,38 д.а.).

Обсяг і структура дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 224 сторінки друкованого тексту (в тому числі 167 сторінок – основного), що містить 33 таблиці, 58 рисунків, список використаних джерел із 202 найменувань на 25 сторінках та 6 додатків на 24 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, висвітлено наукову новизну й практичне значення одержаних результатів, їх апробацію, наведено відомості про публікації автора, структуру та обсяг дисертації.

У першому розділі – «Теоретичні засади управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів» – розкрито економічну сутність управління професійним розвитком НПП університетів, виокремлено основні складові системи управління професійним розвитком НПП, а також окреслено методичні підходи до класифікації існуючих форм та видів професійного розвитку НПП.

Узагальнення наукових підходів до трактування сутності управління професійним розвитком НПП дає право стверджувати про відсутність єдиного загальноприйнятого визначення. Запропоновано авторське тлумачення терміну «управління професійним розвитком НПП», під яким варто розуміти процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу університету з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. У переважній більшості управління професійним розвитком в університетах відповідає цільовому спрямуванню.

Встановлено, що науково-педагогічний потенціал університету – це кількісні та якісні характеристики НПП за категоріями осіб із науковими ступенями та вченими званнями, а також резерв зростання їх кількості внаслідок професійного розвитку, від результатів діяльності яких залежить конкурентоспроможність університету на ринку освітніх послуг.

У роботі доведено необхідність управління професійним розвитком НПП університетів для забезпечення їх ефективної діяльності, оскільки від професійної активності НПП залежить конкурентоспроможність ВНЗ на ринку освітніх послуг. З цією метою сформовано систему управління професійним розвитком НПП університетів, яка через реалізацію загальних функцій повинна забезпечувати конкурентоспроможність як національної системи вищої освіти, так і структурного підрозділу університету. Проте в умовах залежності університетів від встановлених нормативів чисельності студентів та надходжень від освітньої діяльності існуюча система управління професійного розвитку НПП є неефективною, оскільки вітчизняні ВНЗ не спроможні конкурувати із закладами вищої освіти розвинених країн світу.

Автором запропоновано професійний розвиток НПП університетів поділяти на види за класифікаційними ознаками (рис. 1). У роботі виокремлено дві основні форми професійного розвитку НПП – підвищення кваліфікації, до якого віднесено навчання за програмою підвищення кваліфікації (довгострокового та короткострокового), підготовка дисертацій в аспірантурі (ад'юнктурі) та/чи докторантурі, стажування та самостійне навчання, а також перепідготовка (здобуття вищої освіти за іншою спеціальністю).

Визначено, що оптимальним є такий варіант професійного розвитку, за яким НПП поступово здобувають наукові ступені та вчені звання, необхідні для подальшого просування по кар'єрній драбині. Встановлено, що існують як об'єктивні (відсутність вакантних посад у ВНЗ, нестача фінансових ресурсів), так і суб'єктивні (особиста незацікавленість у здійсненні досліджень на високому науковому рівні) фактори, які унеможливають подальший професійний розвиток.

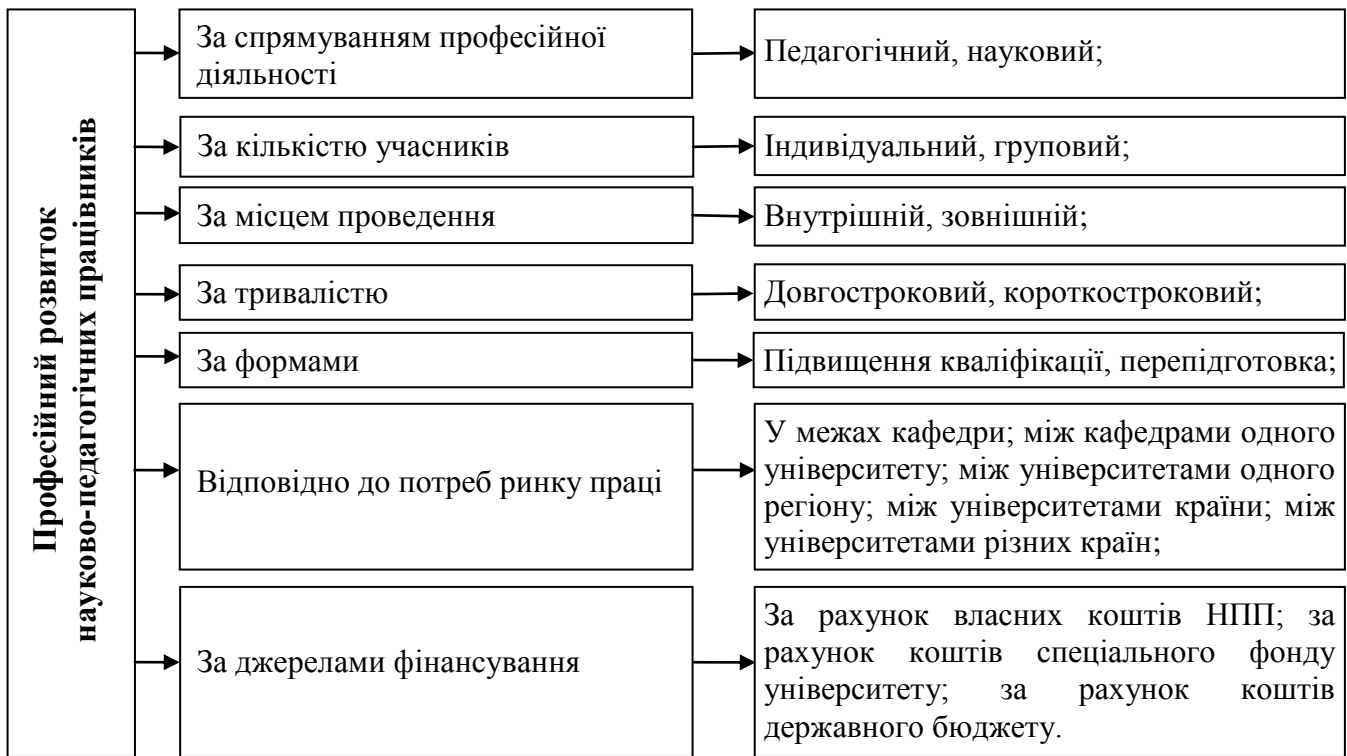


Рис. 1. Класифікація видів професійного розвитку науково-педагогічних працівників університетів

Вплив суб'єктивних факторів на поступальний професійний розвиток мінімізується за рахунок розробки та реалізації ефективної системи мотивації НПП до здійснення фундаментальних та прикладних наукових досліджень, які в подальшому забезпечать кар'єрне зростання, а вплив об'єктивних факторів – внаслідок активного використання національних та міжнародних джерел залучення фінансових ресурсів, основними з яких є замовлення підприємницького сектору, гранти, стипендіальні та обмінні програми, міжнародні фонди, а також кошти меценатів, благодійників тощо.

У другому розділі – «Аналіз управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів» – встановлено основні тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу університетів, здійснено аналіз ефективності функціонування основних форм професійного розвитку НПП, а також проведено оцінювання функцій управління професійним розвитком НПП в Україні. На основі використання економіко-математичної моделі оцінено вплив показників соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів на чисельність НПП.

Виявлені тенденції забезпечення ВНЗ НПП впродовж 2007-2014 рр. свідчать про те, що в Україні відбулося скорочення кількості НПП на 24116 осіб, проте поліпшується їх якісна структура (рис. 2). Так, частка кандидатів та докторів наук, а також доцентів та професорів зростає, що оцінюється позитивно. За умови суттєвого скорочення контингенту студентів збережено науковий потенціал вищої школи, що здатний не лише провадити освітню діяльність, але і здійснювати наукові дослідження для потреб розвитку інноваційної економіки.

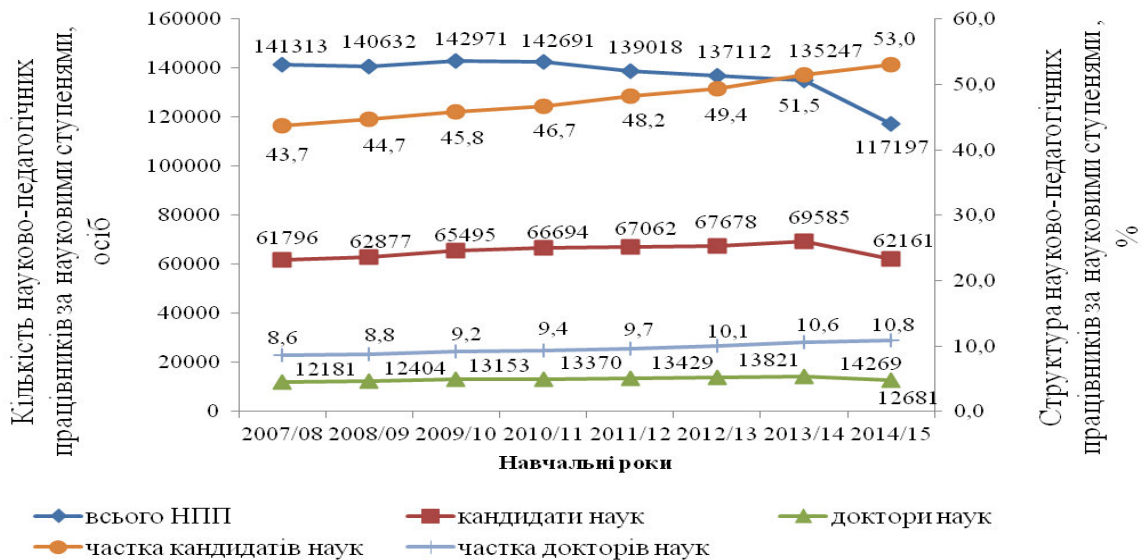


Рис. 2. Структурно-динамічний аналіз забезпечення ВНЗ України науково-педагогічними працівниками за науковими ступенями

Встановлено, що університети України забезпечені НПП на високому рівні порівняно з країнами світу (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна оцінка забезпеченості системи вищої освіти науково-педагогічними працівниками у 2013 р.

№ з/п	Країна	Рейтинг за якістю освітньої системи*	Рейтинг за індексом глобальної конкурентоспроможності*	Фінансування витрат на розробки та наукові дослідження у системі вищої освіти		Співвідношення викладачів до кількості студентів (на 100 студентів)
				у % від загальних витрат на розробки	у % від ВВП	
1.	Австрія	24	16	25,6	0,72	13,72
2.	Бельгія	7	17	21,7	0,49	6,12
3.	Великобританія	26	10	26,3	0,43	6,09
4.	Іспанія **	81	36	27,9	0,35	7,91
5.	Нідерланди **	13	5	31,8	0,63	7,49
6.	Німеччина	14	4	17,5	0,51	13,30
7.	Норвегія	18	11	31,7	0,53	9,56
8.	Польща	87	42	29,3	0,25	5,40
9.	Португалія	58	51	37,8	0,51	9,56
10.	Росія **	86	67	9,0	0,1	6,94
11.	США **	28	7	13,8	0,39	7,26
12.	Туреччина	91	44	42,1	0,4	2,63
13.	Угорщина	93	63	14,4	0,2	6,59
14.	Україна	79	84	6,2	0,047	7,85
15.	Фінляндія	2	3	21,5	0,71	5,29
16.	Франція	43	23	20,7	0,46	4,70
17.	Чехія	67	46	27,2	0,52	3,84
18.	Швейцарія **	1	1	26,1	0,83	17,14
19.	Швеція **	12	4	27,1	0,9	7,15

* складено за оцінками Всесвітнього економічного форуму;

** дані 2012 р.

Проте за здатністю задовольняти потреби конкурентної економіки вітчизняна система вищої освіти суттєво поступається системам вищої освіти країн-лідерів за темпами розвитку економіки (Швейцарії та Фінляндії). Вітчизняні ВНЗ сконцентровані в основному на виконанні лише освітньої функції, оскільки на сектор вищої освіти припадає лише п'ята частина усіх виконаних в країні наукових та науково-технічних робіт. За оцінками Всесвітнього економічного форуму у 2013 р. Україна посіла 79-те місце за якістю системи освіти та її спроможністю забезпечувати потреби конкурентної економіки.

Проведено оцінку ефективності діяльності аспірантури та докторантури як основних форм професійного розвитку НПП. Встановлено тенденцію до зростання ефективності для обох форм професійного розвитку. Так, у 2014 р. частка осіб, випущених з аспірантури із захистом дисертації, становила 27,3% (у 2007 р. – 20%), із докторантури – 24,8% (у 2007 р. – 21,2%).

Встановлено, що внаслідок несвоєчасного захисту дисертацій та здобуття наукових ступенів недоотримуються значні матеріальні і моральні вигоди як на рівні НПП, так і на рівні університету та держави в цілому (рис. 3).



Рис. 3. Недоотримані вигоди внаслідок несвоєчасного захисту дисертацій та отримання наукових ступенів

Проведено грошову оцінку недоотриманих вигод для НПП, в результаті якої встановлено, що загальні можливі матеріальні втрати від несвоєчасного захисту кандидатських дисертацій та присвоєння вченого звання доцента становлять від 47,6 тис. грн. до 48,8 тис. грн. залежно від способу нарахування відсотків, а докторських дисертацій та присвоєння вченого звання професора – від 61,8 тис. грн. до 70,7 тис. грн. Доведено, що обізнаність НПП щодо розміру можливих недоотриманих вигод

стимулюватиме їх до мінімізації матеріальних втрат від несвоєчасного захисту дисертаційних робіт, до планування професійного розвитку та дотримання встановлених термінів здобуття наукових ступенів, а, відтак, ефективного професійного розвитку.

Розвиток університетів гальмує порівняно незначний обсяг фінансування. Так, в Україні на наукові дослідження в системі вищої освіти припадає лише 6,2% від загальних витрат на розробки, тоді як в Туреччині – 42%, Канаді – 39,8%, Португалії – 37,8%, Нідерландах, Данії та Норвегії – близько 32%. Крім того, встановлено значну диференціацію в оплаті праці НПП: в окремих університетах України заробітна плата професорів, доцентів та старших викладачів є в 6 разів меншою за заробітну плату ректора та в 3 рази – за заробітну плату найвищого керівництва (ректора та проректорів).

Встановлено, що між кількістю НПП і показниками соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів існує тісний зв'язок. Це ілюструє побудована регресійна модель, де в якості залежної змінної (y) виступає чисельність НПП. До незалежних змінних віднесено середньомісячну реальну заробітну плату (x_1), чисельність населення (x_2), кількість зайнятих з повною вищою освітою (x_3), а також кількість науково-дослідних робіт (x_4) (1):

$$y = 8851,463 - 3,4127x_1 - 0,0007x_2 + 41,6574x_3 + 0,9340x_4. \quad (1)$$

Запропонована модель може використовуватися для прогнозування чисельності НПП залежно від рівня розвитку регіонів.

Визначено основні мотиви професійного розвитку НПП університетів Західного регіону України на основі соціологічного опитування. Встановлено, що для тих НПП, які мають незначні наукові результати, головними мотивами є матеріальні, а для працівників із значними професійними здобутками та активним професійним розвитком структура мотивів змінюється від матеріальних до творчих.

Узагальнено зарубіжний досвід управління професійним розвитком НПП університетів країн світу. Встановлено, що в більшості високорозвинених країн світу науково-педагогічна діяльність зорієнтована на виконання наукових досліджень працівниками та перенесення результатів дослідження в освітній процес. У переважній більшості країн світу трудові відносини укладаються на певний період, підставою для їх продовження є результати науково-дослідної активності. Лише окремі країни (США, Канада та Франція) використовують механізм надання безстрокових трудових контрактів, якому передують оцінка результативності та ефективності наукової діяльності конкретного НПП. Професійному розвитку НПП в зарубіжних університетах сприяє також незначне аудиторне навантаження, практика надання оплачуваних творчих відпусток для науково-дослідної роботи та автономія закладів вищої освіти.

У третьому розділі – «Удосконалення управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів» – запропоновано організаційно-економічний механізм управління професійним розвитком НПП на основі мотивації їх наукової активності, обґрунтовано механізм фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком НПП за рахунок збільшення доходів університетів від науково-дослідної діяльності,

особливістю якого є колективна участь НПП у формуванні преміального фонду для подальшого його розподілу між ними з визначенням індивідуального розміру винагороди.

Для підтвердження визначального впливу наукової активності НПП на діяльність університетів та їх конкурентоспроможність в Україні було побудовано модель, на основі якої здійснено прогнозування валового прибутку в освіті. В якості незалежних змінних використано кількість друкованих робіт (x_1) та грантів (x_2), які припадають на сектор вищої освіти, та чисельність кандидатів (x_3) і докторів наук (x_4), які є основними виконавцями науково-дослідних робіт в університетах. В результаті отримано наступну модель (2):

$$y = -6893,3498 + 0,0036x_1 + 2,9534x_2 - 0,2109x_3 + 1,6097x_4. \quad (2)$$

На основі методу екстраполяції тренду встановлено, що за умови збереження встановленої тенденції для обраних незалежних змінних розмір валового прибутку в освіті прогнозується в 2022 р. на рівні 23672,7 млн. грн., що перевищує показник 2013 р. більше, як у три рази. Це доводить твердження, що якісний склад і наукова активність НПП є визначальними показниками у досягненні конкурентоспроможності, а фінансові результати університетів безпосередньо залежать від реалізації наукової активності, що є результатом діяльності НПП та їх професійного розвитку.

У дисертації розроблено комплексний підхід до забезпечення безперервного професійного розвитку НПП університетів на основі рейтингування результатів їх наукової активності та розподілу за грейдами (на базі грейдування видів наукових робіт для основних НПП, які безпосередньо беруть участь в навчальному процесі, а також посад для НПП, задіяних у виконанні адміністративно-управлінських функцій та управлінні ВНЗ).

Критерії, за якими оцінюються результати наукової активності для основних НПП, запропоновано поділяти за групами, що орієнтовані на процес, кінцевий продукт та відносини. Окрім того, критерії є універсальними, а також специфічними у розрізі посад: асистент, викладач, старший викладач, доцент та професор. Для адміністративно-управлінських НПП здійснено оцінку посад.

Визначено, що грейдування дає змогу персоніфіковано визначати внесок кожного НПП у формування доходів ВНЗ, а, відтак, використовувати інструменти матеріального і нематеріального стимулювання та мотивувати НПП до підвищення наукової активності, що в результаті сприятиме збільшенню доходів і конкурентоспроможності університету на ринку освітніх послуг.

Запропоновано адаптувати систему Скенлона для формування механізму виплати премій за високі досягнення за рахунок зростання доходу від наукової та науково-дослідної діяльності, грантів, фінансування бізнесовими структурами певних освітніх та наукових програм тощо (рис. 4). Даний механізм виплати додаткових премій реалізується за умови, коли фактичні витрати на заробітну плату є меншими за допустимі і з'являється можливість формувати преміальний фонд. Запропоновано перерозподіляти його у такому співвідношенні: 75% – для основних НПП та 25% – для адміністративно-управлінських НПП. Якщо фактичні витрати – більші за допустимі, то пропонуємо різницю покривати за рахунок резервного

фонду. Резервний фонд формується не з преміального фонду НПП, а з преміального фонду керівництва ВНЗ. Це дасть змогу зменшити розрив в оплаті праці НПП.



Рис. 4. Формування преміального фонду для мотивації і стимулювання науково-педагогічних працівників університетів за системою Скенлона

На основі проведеного дослідження запропоновано удосконалену систему управління безперервним професійним розвитком НПП університетів, що базується на розширенні змісту основних функцій. Основними напрямками удосконалення системи управління професійним розвитком НПП є:

- для функції «аналіз» – врахування результатів наукової активності за критеріями, що характеризують процес, кінцевий продукт та відносини, які виникають в процесі професійного розвитку;

- для функції «планування» – планування кар'єри шляхом розробки та затвердження індивідуальної кар'єрограми НПП з метою мінімізації можливих матеріальних втрат від несвоєчасного захисту дисертацій. Автором запропоновано оптимальну модель кар'єрограми НПП, яку побудовано з урахуванням законодавчо встановлених вимог до здобуття наукових ступенів та присвоєння вчених звань;

- для функції «організація» – активне впровадження інноваційних форм та інформаційних технологій у практику професійного розвитку НПП: електронного навчання («E-learning») та масових відкритих онлайн-курсів («Massive Online Open Courses», «МООС»);

- для функції «мотивація» – використання матеріальної складової для виплати додаткових премій на основі грейдування результатів наукової активності для основних НПП та оцінки посад для адміністративно-управлінських НПП, а також

нематеріальної в умовах обмеженого фінансування (надання переважного права при обранні на посаду, прийнятті рішення про відрядження на наукові конференції, семінари та міжнародні відрядження, присвоєння почесних звань, надання можливості регулювання власного робочого часу, надання безстрокового контракту на зразок американського «tenure»);

- для функцій «облік» та «контроль» – впровадження управлінського обліку наукової активності НПП через використання електронної картки, яка забезпечить відображення реальних результатів професійного розвитку та оперативний вплив на поточну професійну діяльність НПП в режимі «онлайн».

Вдосконалена система управління професійним розвитком НПП дасть змогу керівництву ВНЗ використовувати функцію «оцінка» для визначення економічної, соціальної та організаційної ефективності (рис. 5).



Рис. 5. Удосконалена система управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів на основі мотивації їх наукової активності

Таким чином, розроблені заходи щодо управління професійним розвитком НПП створюють додаткові можливості університетам для максимізації доходів від здійснення наукової та дослідницької діяльності, яка є запорукою високої конкурентоспроможності університетів на ринку освітніх послуг та розвитку інноваційної економіки.

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено наукове завдання щодо розробки нових та удосконалення існуючих теоретично-методичних засад з управління професійним розвитком НПП як важливої умови забезпечення високої конкурентоспроможності університетів на ринку освітніх послуг. Результати проведеного дослідження дозволили зробити наступні висновки.

1. Запропоновано авторське тлумачення терміну «управління професійним розвитком НПП», під яким варто розуміти процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу університету з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП має в переважній більшості цільове спрямування, оскільки в основу його реалізації покладено забезпечення високої конкурентоспроможності як НПП на ринку праці, так і ВНЗ на ринку освітніх послуг.

2. Визначено необхідність професійного розвитку НПП для забезпечення конкурентоспроможності університету. Встановлено, що управління професійним розвитком НПП є визначальним для забезпечення ефективної діяльності університетів, оскільки від професійного рівня НПП залежить його спроможність готувати фахівців відповідного рівня, які, в свою чергу, здатні задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, наслідком чого є ефективне функціонування системи вищої освіти та економіки країни загалом. У роботі сформовано систему управління професійним розвитком НПП університетів, яка реалізується через загальні функції обліку, планування, організації, мотивації, аналізу, оцінки та контролю.

3. Узагальнено існуючі підходи до класифікації форм і видів професійного розвитку та запропоновано професійний розвиток НПП розподіляти за такими класифікаційними ознаками: тип професійної діяльності (педагогічний та науковий), кількість учасників (індивідуальний та груповий), місце проведення (внутрішній та зовнішній), тривалість (довгостроковий та короткостроковий), форми (підвищення кваліфікації і перепідготовка), потреби ринку праці (в межах кафедри; між кафедрами одного університету; між університетами одного регіону; між університетами країни; між університетами різних країн світу), джерела фінансування (за рахунок власних коштів НПП; за рахунок коштів спеціального фонду університету; за рахунок коштів державного бюджету).

4. Аналіз існуючих тенденцій у системі вищої освіти України засвідчив, що, незважаючи на стрімке скорочення кількості НПП впродовж останніх семи років (більше, ніж на 24 тис. осіб), вдалося зберегти якість наукового потенціалу вищої освіти, оскільки частка НПП з науковими ступенями та вченими званнями в загальній їх кількості зростає. Результати проведеного порівняльного аналізу вказують на те, що в Україні науково-педагогічний потенціал використовується неефективно. Доведено, що за рівнем забезпечення НПП Україна не поступається провідним країнам світу, проте в умовах концентрації на виконанні в основному лише освітньої функції вітчизняні ВНЗ не спроможні забезпечувати потреби конкурентної економіки.

5. Встановлено, що зростає ефективність діяльності аспірантури і докторантури як основних форм професійного розвитку НПП (відповідно на 3,6% та 7,3% впродовж останніх семи років). Доведено, що внаслідок несвоєчасного захисту дисертаційних робіт та присвоєння вчених звань відбувається недоотримання матеріальних і моральних вигод як для НПП, так і для університетів та економіки країни в цілому.

6. Встановлено, що існуюча система управління професійним розвитком НПП університетів України є неефективною, оскільки вона не забезпечує конкурентоспроможність вітчизняної системи вищої освіти в умовах порівняно низького рівня фінансування наукових розробок та значної диференціації в оплати праці основних НПП (професорів, доцентів та старших викладачів) та вищого керівництва ВНЗ. Визначено, що важливою передумовою безперервного професійного розвитку НПП є мотивація, яка відрізняється залежно від рівня наукової активності та її результатів: матеріальні мотиви – для тих НПП, які мають неістотні наукові результати, та творчі (статусні) – для НПП, які здійснюють активний професійний розвиток і мають суттєві наукові досягнення.

7. Узагальнено досвід організації професійного розвитку НПП в університетах країн світу, що свідчить про переважання наукової складової у науково-педагогічній діяльності. Встановлено, що в умовах, коли фінансові надходження в університетах країн світу обумовлені реалізацією та впровадженням науково-дослідних проєктів, керівництво університетів зацікавлене у створенні додаткових умов для стимулювання наукової діяльності, а саме: зменшення аудиторного навантаження, надання безстрокових контрактів та оплачуваних творчих відпусток.

8. Обґрунтовано стратегічні напрями щодо вдосконалення управління професійним розвитком НПП. Для мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку запропоновано використовувати метод грейдування. Цей метод доцільно застосовувати для НПП, які безпосередньо займаються науково-педагогічною діяльністю і оцінюються за результатами наукової активності, та НПП, які обіймають адміністративно-управлінські посади та оцінюються за посадами.

9. Запропоновано для фінансування вдосконаленої системи мотивації та стимулювання НПП до безперервного професійного розвитку використовувати систему Скенлона. Її особливістю є формування преміального фонду не за рахунок економії фонду заробітної плати, а за рахунок збільшення надходжень до спеціального фонду ВНЗ від здійснення наукової та науково-дослідної діяльності, грантів, фінансування бізнесовими структурами певних освітніх та наукових програм тощо, а також формування резервного фонду для покриття майбутніх збитків з преміального фонду керівництва ВНЗ.

10. Розроблено модель управління безперервним професійним розвитком НПП, що базується на вдосконаленні загальних функцій, зокрема таких, як: «аналіз» – врахування результатів наукової активності за критеріями, що характеризують процес, кінцевий продукт та відносини, які виникають у процесі професійного розвитку; «планування» – планування кар'єри шляхом розробки та затвердження індивідуальної кар'єрограми; «організація» – впровадження інноваційних форм у практику професійного розвитку НПП: електронного навчання та масових відкритих

онлайн-курсів; «мотивація» – встановлення додаткових премій за допомогою методу грейдування, використання елементів трудової та статусної мотивації; «облік» та «контроль» – використання управлінського обліку наукової активності НПП шляхом впровадження ІТ-технологій; «оцінка» – визначення економічної, соціальної та організаційної ефективності.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації у наукових фахових виданнях України

1. Печенюк А. В. Формування системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник НУВГП: Зб. наук. праць. Серія «Економіка». – Рівне : НУВГП, 2011. – Вип. № 4(56). – С. 27–33. *Особистий внесок: спроектовано систему управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, виділено основні складові управління та описано їх характерні ознаки (0,38 д.а., особисто автора – 0,31 д.а.).*

2. Печенюк А. В. Оцінка впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний розвиток регіонів України / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спеціальний випуск. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К. : КНЕУ, 2012. – С. 83–93. *Особистий внесок: проведено оцінку впливу кількості науково-педагогічних працівників на соціально-економічний розвиток регіонів України (0,54 д.а., особисто автора – 0,48 д.а.).*

3. Печенюк А. В. Науково-педагогічний потенціал вищої освіти України: тенденції формування та ефективності використання / А. В. Печенюк // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2013. – № 4. – С. 22–27 (0,66 д.а.).

4. Печенюк А. В. Мотивація ефективного професійного розвитку науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: Зб. наук. праць. – Київ, 2014. – № 1 (7). – С. 338–344 (0,49 д.а.).

5. Печенюк А. В. Удосконалення мотивації та стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників / Л. І. Безтелесна, А. В. Печенюк // Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право». – 2014. – № 2. – С. 14–19. *Особистий внесок: удосконалено систему стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні на основі комплексності критеріїв якісної оцінки їх наукової активності (0,32 д.а., особисто автора – 0,26 д.а.).*

6. Печенюк А. В. Фінансове забезпечення стимулювання науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Вісник НУВГП: Зб. наук. праць. Серія «Економіка». – Рівне : НУВГП, 2014. – Вип. № 4(68). – С. 273–278 (0,32 д.а.).

Публікації у виданнях, які включено до міжнародних наукометричних баз даних

7. Печенюк А. В. Оцінка мотиваційної спрямованості науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Бізнес Інформ. – 2014. – № 8. – С. 317–322 (0,54 д.а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру

8. Печенюк А. В. Управління розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / А. В. Печенюк // Проблеми розвитку соціально-економічних систем: підприємництво, глобалізація, економічне зростання. Матеріали першої регіональної міжвузівської наук.-практ. конф. – Київ-Дубно, 2010. – Вип. 1. – С. 162–163 (0,16 д.а.).

9. Печенюк А. В. Специфіка реалізації управління розвитком науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Зб. тез IV Всеукр. міжвузівської наук.-практ. конф. (7-8 квіт. 2011 р.) – Рівне : НУВГП, 2011. – С. 281–282 (0,11 д.а.).

10. Печенюк А. В. Аналіз науково-педагогічного потенціалу вищих навчальних закладів України / А. В. Печенюк, Л. І. Безтелесна // Наука, освіта, суспільство очима молодих: Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. студентів та молодих науковців. (17-18 трав. 2011 р.). – Рівне : РВВ РДГУ, 2011. – Част. 2. Природничо-математичний, суспільно-гуманітарний та економічний напрями. – С. 173–174. *Особистий внесок: проаналізовано забезпеченість науково-педагогічними працівниками вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації в Україні (0,17 д.а., особисто автора – 0,15 д.а.).*

11. Печенюк А. В. Оцінювання професійної діяльності науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Молодь, освіта, наука, культура і національна самосвідомість в умовах європейської інтеграції: Зб. матеріалів XIV Всеукр. наук.-практ. конф. (12-13 трав. 2011 р.); у 3-х т. / Редкол. : І. І. Тимошенко (відп. ред.) та ін. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2011. – Т. 1. – С. 149–151 (0,13 д.а.).

12. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Сучасні проблеми економіки та менеджменту: Тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. (10-12 листоп. 2011 р.). – Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2011. – С. 317–318 (0,25 д.а.).

13. Печенюк А. В. Вплив потенціалу науково-педагогічних працівників регіонів України на їх соціально-економічний розвиток / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: Зб. матеріалів IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів, молодих учених (12 квіт. 2012 р.). – Житомир : ЖДТУ, 2012. – С. 124–127 (0,16 д.а.).

14. Печенюк А. В. Оцінка ефективності діяльності аспірантури і докторантури в Україні / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Зб. тез II Міжнар. наук.-практ. конф. (18-19 квіт. 2013 р.). – Рівне : НУВГП, 2013. – С. 193–195 (0,16 д.а.).

15. Печенюк А. В. Проектування кар'єри науково-педагогічних працівників як основа забезпечення безперервного професійного розвитку / А. В. Печенюк // Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Зб. тез III Міжнар. наук.-практ. конф. (8-9 квіт. 2014 р.). – Рівне : НУВГП, 2014. – С. 144–146 (0,16 д.а.).

16. Печенюк А. В. Інноваційні форми професійного розвитку науково-педагогічних працівників / А. В. Печенюк // Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика: матеріали XX Міжнар. наук.-практ. конф.

(25-26 трав. 2015 р.) / відп. ред. Л. Г. Ліпич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – С. 162–164 (0,11 д.а.).

Інші публікації

17. Печенюк А. В. Управління розвитком науково-педагогічних працівників: теоретичні підходи до трактування суті / А. В. Печенюк // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Зб. наук. праць. – Київ, 2011. – Вип. 1. – С. 80–84 (0,38 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Печенюк А.В. Управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Національний університет водного господарства та природокористування, Рівне, 2015.

У дисертації досліджено теоретичні засади управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, зокрема розкрито економічну сутність управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, виявлено основні складові системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників університетів, а також окреслено методичні підходи до класифікації існуючих форм та видів професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Встановлено основні тенденції формування та використання науково-педагогічного потенціалу. Здійснено аналіз ефективності функціонування основних форм професійного розвитку науково-педагогічних працівників. Проведено оцінювання функцій управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників в Україні. Узагальнено світовий досвід організації професійної розвитку науково-педагогічних працівників в університетах.

Удосконалено організаційно-економічний механізм управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників на основі мотивації їх наукової активності. Обґрунтовано механізм фінансового забезпечення реалізації системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, запропоновано удосконалену систему управління безперервним професійним розвитком науково-педагогічних працівників шляхом розширення основних функцій.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, професійний розвиток, управління, університет, конкурентоспроможність, фінансування, мотивація, стимулювання.

АННОТАЦИЯ

Печенюк А.В. Управление профессиональным развитием научно-педагогических работников университетов. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Национальный университет водного хозяйства и природопользования, Ровно, 2015.

В диссертации раскрыты теоретические основы управления профессиональным развитием научно-педагогических работников (НПР). Предложено авторское толкование термина «управление профессиональным развитием НПР». Доказана необходимость управления профессиональным развитием НПР университетов для обеспечения их эффективной деятельности. С этой целью сформирована система управления профессиональным развитием НПР университетов, которая через реализацию общих функций должна обеспечивать конкурентоспособность как национальной системы высшего образования, так и структурного подразделения университета. Обобщены существующие подходы к классификации форм и видов профессионального развития и предложено профессиональное развитие НПР распределять по следующим классификационным признакам: тип профессиональной деятельности, количество участников, место проведения, продолжительность, формы, потребности рынка труда, источники финансирования.

Проведен анализ управления профессиональным развитием НПР университетов Украины. Установлены основные тенденции обеспечения университетов Украины НПР и использования их потенциала по сравнению с университетами стран мира. Проведена оценка эффективности деятельности аспирантуры и докторантуры в качестве основных форм профессионального развития НПР. Разработан научно-методический подход к оценке управления профессиональным развитием НПР в университетах, особенностью которого является учет индивидуальных недополученных выгод в результате несвоевременной защиты диссертаций и получения научных степеней, ученых званий. Доказана тесная связь между количеством НПР и показателями социально-экономического и инновационного развития регионов, которую иллюстрирует построена регрессионная модель, где в качестве зависимой переменной использована численность НПР, к независимым переменным отнесены среднемесячная реальная заработная плата, численность населения, количество занятых с полным высшим образованием, а также количество научно-исследовательских работ. Определены основные мотивы профессионального развития НПР университетов Западного региона Украины на основе социологического опроса. Обобщен зарубежный опыт управления профессиональным развитием НПР университетов стран мира. Установлено, что в большинстве высокоразвитых странах мира научно-педагогическая деятельность ориентирована на выполнение научных исследований работниками и переноса результатов исследования в образовательный процесс.

Разработан комплексный подход к обеспечению непрерывного профессионального развития НПР высших учебных заведений на основе рейтингования результатов их научной активности и распределения по грейдам (на базе грейдирования видов научных работ для основных НПР, непосредственно участвующих в учебном процессе, и должностей для НПР, занимающих административно-управленческие должности и осуществляющих управление высшим учебным заведением). Предложено адаптировать систему Скенлона для формирования механизма выплаты премии за высокие достижения за счет роста дохода от научной и исследовательской деятельности, грандов, финансирования

бизнес структурами определенных образовательных и научных программ. Разработан порядок формирования резервного фонда для покрытия возможной разницы в расходах на заработную плату НПП (исходя из адаптированной системы Скенлона) с премиального фонда руководства университета с целью уменьшения существующей значительной дифференциации в оплате труда основных НПП и высшего руководства университетов Украины. Предложена усовершенствованная система управления непрерывным профессиональным развитием НПП, которая основана на расширении содержания основных функций.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, профессиональное развитие, управление, университет, конкурентоспособность, финансирование, мотивация, стимулирование.

SUMMARY

Pechenyuk A.V. Management of professional development of scientific and pedagogical workers of universities. – Printed as manuscript.

The dissertation for the scientific degree of the Candidate of Economics, speciality 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by economic activities). – National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne, 2015.

In dissertation theoretical principles of management of scientific and pedagogical workers' professional development are investigated. Economic essence of management of scientific and pedagogical workers' professional development is exposed. Basic components of management system of scientific and pedagogical workers' professional development are identified. Methodical approaches to classification of existent forms and types of scientific and pedagogical workers' professional development are outlined.

The analysis of management of scientific and pedagogical workers' professional development in universities of Ukraine is conducted. The basic tendencies of forming and use of scientific and pedagogical potential are set. The analysis of efficiency of functioning of basic forms of scientific and pedagogical workers' professional development is carried out. An evaluation of management functions of scientific and pedagogical workers' professional development in Ukraine is conducted. The world experience of organization of scientific and pedagogical workers' professional development in universities is generalized.

The priority ways of improving the management of scientific and pedagogical workers' professional development are offered. Organizational and economic mechanism of scientific and pedagogical workers' professional development through motivation their scientific activity is improved. The mechanism of financial providing of management system of scientific and pedagogical workers' professional development is grounded. An improved management system of continuous scientific and pedagogical workers' professional development by expanding basic functions is offered.

Keywords: scientific and pedagogical workers, professional development, management, university, competitiveness, financing, motivation, stimulation.