

УДК 005.95/96 (075.8)

Безтелесна Л. І., д.е.н., професор (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне)

АКАДЕМІЧНА МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Доведено, що в умовах глобалізації та наростання конкурентної боротьби держави вимушені об'єднуватися у союзи та реалізовувати довгострокові програми стратегічного управління людськими ресурсами. Обґрунтовано, що людські ресурси є активами і невизначеними генераторами інновацій. Здійснено аналіз реалізації інтеграційних намірів до ЄС в системі вищої освіти України та Казахстану у контексті стратегічного управління людськими ресурсами шляхом впровадження інструменту академічної мобільності. Виділено види академічної мобільності. Розмежовано поняття «академічна мобільність», «освітня міграція», «експорт освітніх послуг» через вигоди та втрати. Вказано на потенційні загрози для України у випадку подальшого фінансового відмежування держави від підтримки академічної мобільності викладачів і студентів. *Ключові слова:* академічна мобільність, людські ресурси, освітня міграція, експорт освітніх послуг, стратегічне управління людськими ресурсами.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації та інформаційних технологій країни чи їх об'єднання конкурують не лише за створення комфортних умов для життя і розвитку людини за поточних умов, але й намагаються передбачити найважливіші довгострокові тенденції, виявити ключові детермінанти і можливі поворотні пункти світового розвитку для утримання уже досягнутих позицій чи їх зростання в майбутньому. Звісно, що головними модераторами нинішнього і майбутнього є управлінські еліти, які вимушені реалізовувати стратегічне управління головним ресурсом – людським.

Аналіз досліджень та публікацій. Окремим складовим реалізації стратегічного управління людськими ресурсами присвячували свої праці чимало вітчизняних [1; 2] та зарубіжних [3; 4] вчених. Проте вони переважно акцентували увагу на теоретико-методологічних аспектах, а не прикладних – управлінських, обмежуючись переважно мікrorівнем – підприємством (корпорацією подекуди й транснаціональною).

Головним завданням дослідження є вивчення управлінських під-

ходів реалізації стратегічного управління людськими ресурсами на макрорівні держави або її інтеграції до об'єднань (союзів), світу, а саме в двох країнах України та Казахстані та виділення переваг та недоліків з метою досягнення прогресу у цій царині.

Основні результати дослідження. В основі усіх суспільно-економічних процесів лежить людська діяльність, якою управляють уповноважені особи (влада). Проте наукові погляди, підходи та інструменти до визначення ролі і місця людини та управління її діяльністю у цих процесах в динаміці істотно трансформувалися. Так, лише з другої половини ХХ століття у науковому обороті застосовувалися такі підходи як соціально-демографічний, що оперував категорією «трудодовий потенціал», економічний – «людський капітал» і управлінський – «актив».

За нинішніх умов економічне зростання у глобальній економіці досягається лише за рахунок інновацій, а за практичної відсутності кордонів для вільного переміщення людей, саме можновладці змушені реалізовувати програми стратегічного управління людськими ресурсами, не обмежуючись територією своєї держави. Саме виживання у конкурентній боротьбі змушує держави об'єднуватися і створювати спільноти на кшталт Європейського Союзу.

Власне, освіта є тією сферою, де формуються потенційні людські ресурси, які в управлінському аспекті за ефективного управління стають активами. Стратегічно вболіваючи своє майбутнє, у Європейському Союзі був ініційований проект у вищій освіті, який відомий як Болонський. Його ціль – інтеграція здобутків усіх національних систем вищої освіти. У його рамках були прийнято ряд нормативних документів, що регламентують процедури пов'язані з діяльністю учасників системи вищої освіти. Один із таких інструментів цього проекту є академічна мобільність. І Україна, і Казахстан, заявивши про свої європейські наміри, приєдналися до цього процесу і стали його учасниками.

Згідно Болонської декларації під академічної мобільністю розуміють подолання перешкод для вільного переміщення між країнами з метою доступу до навчання, тренуваності та супутніх послуг для студентів, проведення викладацької діяльності для викладачів, дослідників та адміністративного персоналу, дотримуючись їх законних прав [5]. У науковій літературі існує багато підходів тлумачення академічної мобільності. Вивчивши існуючі підходи реалізації академічної мобільності, пропонуємо її класифікувати за такими критеріями: метою, термінами, межами країни, напрямком, формами і способом організації (рис. 1).

Вважаю за доцільне вивчити досвід реалізації академічної мобіль-

ності в Україні та Казахстані, оскільки вони ілюструють різні підходи держав до використання цього інструменту, а відтак і результатів стратегічного управління людськими ресурсами.

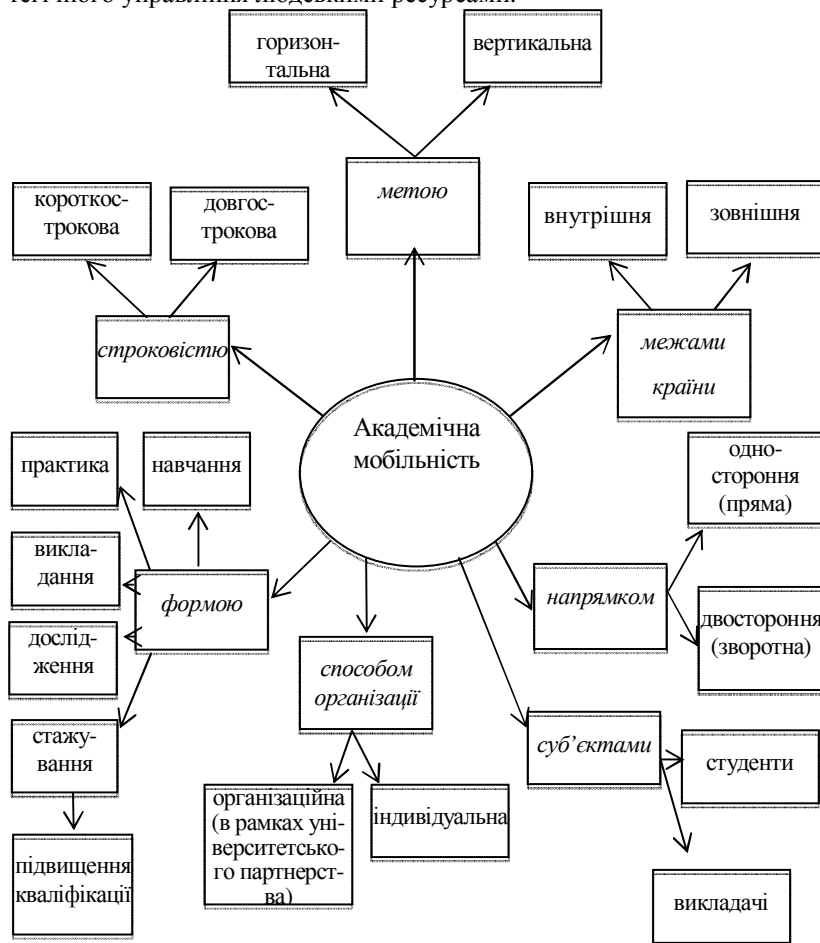


Рис. 1. Класифікація видів академічної мобільності

В обох країнах визначена необхідність європейської інтеграції систем вищої освіти, про що свідчать, прийняті на державному рівні документи, що регулюють процес академічної мобільності: Стратегія академічної мобільності в Республіці Казахстан на 2012-2020 роки [6] та Положення про порядок реалізації права на академіч-

ну мобільність в Україні [7].

Обидві країни роблять практичні кроки до європейської інтеграції і стратегічного управління людськими ресурсами, але по-різному, а звідси і неоднакові результати. Звичайно, що український ринок послуг вищої освіти в порівнянні з казахським більший в три рази. Але якщо порівнювати кількість мобільних студентів в Україні і Казахстані, то в Казахстані він вищий. В Європі програмами академічної мобільності охоплено 5-10% студентів від загальної кількості. На саміті міністрів освіти в 2012 р було виділено три, ключові завдання розвитку Європейського простору вищої освіти: збільшення контингенту студентів, підвищення академічної мобільності і підвищення якості освітніх послуг шляхом надання більшої кількості навичок, які необхідні на ринку праці. Крім того, прийнято європейську Стратегію підвищення мобільності, згідно з якою не менше 20% студентів повинні брати участь в міжнародних програмах академічного обміну [8]. У жодній країні рівень європейської стратегії ще не досягнуто. Кадровий склад викладачів в Україні та в кількісному і якісному відношенні вище, ніж в Казахстані. Але співвідношення між кількістю іноземних студентів в Україні і тими, що здобувають освіту за кордоном з України практично однакове (табл. 1). А це говорить про те, що питання підвищення академічної мобільності, якості освіти і розвитку людського потенціалу дуже актуальне для обох країн.

Таблиця 1

Порівняльна оцінка потенціалу вищої освіти та рівня студентської мобільності України і Казахстану на початок 2014-2015 н. р.

Показник	Україна	Казахстан
Кількість ВНЗ, од.	325	126
Кількість студентів, тис. осіб	1723,7	477,4
Кількість студентів, що здобувають освіту за кордоном, тис. осіб	65	45
Кількість іноземних студентів, тис. осіб	60	12,4
Кількість штатних викладачів, всього, тис. осіб	117,2	40,3
Структура викладацького складу, %:		
доктори наук	10,8	9,6
кандидати наук	53,0	37,1
професори	9,6	6,3
доценти	36,3	16,7
Рівень академічної мобільності студентів, %	7	12

Дуже часто академічну мобільність ототожнюють з освітньої міграцією. Повністю погоджуючись з підходом О. Болотських [9], що це не можливо. У цих процесів однакові технології, але різні зобов'язання учасників, а тим паче стратегічні наслідки.

Проте освітня міграція в стратегічному управлінні людськими ресурсами та економікою може трактуватися і як експорт освітніх послуг і пріоритет розвитку економіки, про що свідчить досвід високо розвинутих країн (США, Великобританії, Німеччини). Це пояснюється декількома причинами. По-перше, підготовка фахівців для інших країн – це вагома стаття експорту та поповнення бюджету. По-друге, через підготовку фахівців для інших країн можна сприяти реалізації геополітичним та економічним інтересам країни. По-третє, бажання залучити іноземних студентів штовхає вузи до реформування системи підготовки спеціалістів з врахуванням вимог світового ринку праці, підвищення якості навчання, розробки нових робочих програм, які сприятимуть адаптації випускників до роботи в глобальній економіці, і в підсумку, – трансформування національних університетів в міжнародні науково-освітні комплекси. По-четверте, очевидною є тенденція країн-експортерів освітніх послуг використовувати кращих іноземних студентів для розвитку економіки і науки своїх країн. Виходячи з цього, уряди цих держав надають суттєве сприяння своїм вузам, стимулюючи в тому числі і фінансово, їх діяльність [10].

І академічна мобільність, і освітня міграція передбачає відвідування університету в іншій країні або в своїй з метою отримання нових знань, досвіду, але обов'язкове повернення на батьківщину студента або викладача тільки при програмах академічної мобільності.

У сучасному світі конкурентоспроможність країни визначають її людські ресурси, а саме їх професійний розвиток та можливості реалізації сформованого потенціалу. Академічна мобільність дає можливість отримати знання та досвід, що недоступні у вітчизняному університеті. І найголовніша її перевага, що вона передбачає повернення того, хто навчається в свою країну. Якщо використовувати такий підхід, то в програмах академічної мобільності, в першу чергу, повинні брати участь викладачі. По-перше, їх діяльність носить ефект акселератора, а по-друге, підвищення якості освіти за рахунок професійного розвитку

викладачів не мотивує студентів до освітньої міграції, яка часто обертається прямими демографічними втратами для країни і не тільки.

В Україні питання академічної мобільності викладачів не координує й не фінансується державою. Джерелами фінансування цього процесу є особисті кошти учасників, кошти приймаючої сторони, гранти, фонди підтримки і розвитку вищої освіти, засоби ВНЗ. Такий підхід відбивається на тому, що дуже низькою є і внутрішня, і зовнішня академічна мобільність. 48% викладачів працюють в тих ВНЗ, в яких вони здобували освіту. Тільки 13% українських викладачів брали участь в стажуваннях або дослідницьких проектах за кордоном, що тривали більше 3-х місяців [11, С. 50]. Результати соціологічного опитування викладачів підтверджують, що головною проблемою є відсутність професійного розвитку [12]. Ситуація зі студентською мобільністю в плані участі держави практично ідентична. Але обсяги студентської зовнішньої мобільності з кожним роком зростають за рахунок особистих коштів студентів. Так, кількість студентів з України в Польщі тільки за один навчальний рік зросла в два рази до 6,3 тис. ос. в 2010-2011 н. р. в порівнянні з 3,2 тис. чол. в 2009-2010 [11, С. 14], ця тенденція спостерігається й далі. Розцінювати цей процес, швидше за все треба як освітню міграцію, яка в майбутньому повернеться в середньостроковому періоді втратами людських ресурсів, а в довгостроковому і демографічного потенціалу, не кажучи вже про економічні втрати.

Зовсім інший підхід реалізується в Республіці Казахстан, застосування якого доцільно для України. Ще в 1993 році Ухвалою Президента Республіки Казахстан на державному рівні заснована Міжнародна стипендія «Болашак». Її мета – формування висококваліфікованих кадрів для проведення реформ і гідного представлення країни на світовій арені [13]. За весь період функціонування програми вона не тільки зростала в обсягах, а й адаптувалася до реалізації державних завдань (табл. 2).

Стартувала програма як механізм стимулювання зовнішньої академічної мобільності студентів, але з часом вона трансформувалася в механізм мотивації академічної мобільності викладачів, державних службовців, медичних та інженерно-технічних працівників шляхом професійного розвитку в формі стажування. З 2015 р. орієнтована на формування наукових кадрів і залучення потенціалу провідних наукових

дослідницьких центрів світу в рамках програми Split PhD (різновид програми докторантури, що дозволяє здійснювати наукові дослідження на базі двох партнерських ВНЗ) для проведення досліджень, орієнтованих на потреби вітчизняної економіки.

Таблиця 2

Динамічна оцінка реалізації програми «Болашак»

Період	1994-2004	2005-2006	2008	2012	2015-2019
Кількість виданих грантів (за всі роки)	780	2574			11126
Кількість країн світу, де навчаються казахи	4-13	33			
Цілі	Стимулювання зовнішньої АМ випускників економічних і гуманітарних факультетів до 1997 р., а з 1998 р. також і студентів інженерних спеціальностей	Стажування за кордоном НПП, державних службовців, навчання за кордоном сільської молоді	Програма стажування розширена категоріями інженерно-технічних, медичних і педагогічних працівників	Доступ до програм зарубіжної магістратури та докторантури	

Реалізація програми на державному рівні – це організаційне і фінансове стимулювання зовнішньої академічної мобільності і професійного розвитку людських ресурсів, а також стратегічного управління ними. Її існування потенційно в майбутньому зменшує демографічні втрати і ризики, а також економічні.

Висновки. Провівши порівняльну оцінку реалізації стратегічного управління людськими ресурсами шляхом академічної мобільності в двох країнах України та Казахстані, можемо констатувати, що в Казахстані цей процес добре налагоджений на державному рівні. Підхід, який реалізується, зосереджений на тому, що людські ресурси повинні практично бути професійно підготовлені на високому світовому рівні для вирішення державного завдання – забезпечення галузей з постійно зростаючою потребою в фахівцях в області індустріально-

інноваційного розвитку. Він є дійсно стратегічно виправданим соціальним ліфтом в процесі формування та реалізації людських ресурсів як потенційних активів економіки. Для України треба не тільки вивчати і адаптувати казахстанський підхід до організації управління розвитком людських ресурсів, а й стратегічно управляти економікою і людськими ресурсами, інтегруючись до Європейського Союзу.

- 1.** Петрова І. Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. / І. Л. Петрова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.
- 2.** Гримблат С. О. Стратегія управління персоналом / Гримблат С. О., Воронов М. В. – К. : Ника-центр, 2004. – 90 с.
- 3.** Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. / Армстронг М. – М. : Инфра-М, 2002. – 328 с.
- 4.** Апенько С. Н. Стратегическое управление персоналом в динамической среде функционирования организаций / Апенько С. Н., Коньшунова А. Ю. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2007. – 292 с.
- 5.** Bolonga Process- European Higher Education Area [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.ehea.info/article-details.aspx?ArticleID>
- 6.** Стратегія академічної мобільності в республіці Казахстан на 2012-2020 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://naric-kazakhstan.kz/ru/akademicheskaya-mobilnost/strategiya-mobilnosti-do-2020-goda>
- 7.** Наказ Міністерства освіти и науки «Про затвердження Примірного положення про академічне мобільність студентів Вищих Навчальних Закладів України» від 29.05.2013 р № 636 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://mon.gov.ua/ua/activity/education/58/normativno_pravova_baza/
- 8.** Міністри узгодили шлях європейської вищої освіти на наступні роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.useti.org.ua/>.
- 9.** Болотська О. А. Розвиток академічної мобільності студентів як реалізація Принципів Болонського процесу у вищій школі України [Електронний ресурс] / Болотська О. А. – Режим доступу: // <http://nvd.luguniv.edu.ua.ua/archive/NN21/13boavou.pdf>.
- 10.** Зорников И. Н. Экспорт образовательных услуг: зарубежный опыт и российская практика [Електронний ресурс] / Зорников И. Н. – Режим доступу: www.russia.edu.ru/files/material-static/1057/Zornikov.pdf
- 11.** Звіт за результатами соціологічного опитування «Соціально-економічний та професійний портрет українського викладача» Центр досліджень Суспільства, 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // www/cedos.org.ua/system/attachments/files/000/002/original/csr-teachers-reports-final.pdf?1386338539.
- 12.** Академічна мобільність як чинник інтеграції України у світовий науково-освітній простір. Аналітична записка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://www.niss.gov.ua/articles/1421/>.
- 13.** Болашак [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // <http://bolashak.gov.kz/ru/o-stipendii/istoriya-razvitiya/21-istoriya-sozdaniya.html>

Рецензент: д.е.н., професор Савіна Н. Б. (НУВГП)

Beztelesna L. I., Doctor of Economics, Professor (National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne)

ACADEMIC MOBILITY AS AN INSTRUMENT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

It is proved that in the context of globalization and the growth of competition in the state have to join into unions and to implement long-term program of strategic human resource management. After all human resources are assets and inexhaustible generators of innovation. It is proposed the analysis of the implementation of integration intentions of the EU in higher education in Ukraine and Kazakhstan in the context of strategic human resource management through the introduction of academic mobility tool. It is classified kinds of academic mobility. Notions of terms «academic mobility», «education migration», «export of educational services» are defined through profit and loss. It is pointed out the potential threat to Ukraine in case of further financial separating of the state from academic mobility of teachers and students support.

***Keywords:* academic mobility, human resources, educational migration, export of educational services, strategic human resource management.**

Безтелесна Л. И., д.э.н., профессор (Национальный университет водного хозяйства и природопользования, г. Ровно)

АКАДЕМИЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Доказано, что в условиях глобализации и нарастания конкурентной борьбы государства вынуждены объединяться в союзы и реализовывать долгосрочные программы стратегического управления человеческими ресурсами. Обосновано, что человеческие ресурсы являются активами и неисчерпаемыми генераторами инно-

вацій. Осуществлен анализ реализации интеграционных намерений в ЕС в системе высшего образования Украины и Казахстана в контексте стратегического управления человеческими ресурсами путем внедрения инструмента академической мобильности. Определены виды академической мобильности. Разграничены понятия «академическая мобильность», «образовательная миграция», «экспорт образовательных услуг» через выгоды и потери. Указано на потенциальные угрозы для Украины в случае дальнейшего финансового отстранения государства от поддержки академической мобильности преподавателей и студентов.

Ключевые слова: академическая мобильность, человеческие ресурсы, образовательная миграция, экспорт образовательных услуг, стратегическое управление человеческими ресурсами.
