

УДК 658.012.4

Безтелесна Л.І., д.е.н., доцент (Національний університет водного господарства та природокористування, м. Рівне), **Печенюк А.В., викладач** (Рівненська філія ПВНЗ «Європейський університет»)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Спроековано систему управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. У ній виділені основні складові системи управління та описані їхні характерні ознаки.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, управління професійним розвитком.

Спроектирована система управления профессиональным развитием научно-педагогических работников высших учебных заведений. В ней выделены основные составляющие системы управления и описаны их характерные особенности.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, управление профессиональным развитием.

There were contemplated system of management of development of scientifically-pedagogical workers in higher educational establishments. There were selected main constituents of management and described their characteristic features in this system.

Keywords: scientifically-pedagogical workers, management of professional development.

Висока конкурентоспроможність вищого закладу освіти невід’ємно пов’язана із науково-педагогічними працівниками, що працюють в ньому. Окрім того, кваліфікація науково-педагогічні працівники є одним з основних індикаторів при визначенні рейтингу вищого навчального закладу. В свою чергу, забезпечення високої конкурентоспроможності вищого навчального закладу є наслідком реалізації успішної системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників.

Дослідженням професійного розвитку працівників підприємств різних видів економічної діяльності займалися такі провідні вчені, як О.А. Грішнова, В.М. Колпаков, А.В. Алістаєва, В.А. Савченко, Г.С. Суков, А.П. Єгоршин та багато інших як зарубіжних, так і вітчизняних. Проте, в їхніх працях не відо-

бражена специфіка системи управління розвитком науково-педагогічних працівників, що має свої характерні особливості.

Саме тому виникає необхідність у проектуванні системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу.

У результаті узагальнення наукових підходів [1, С. 6; 2, С. 16; 3, С. 7; 4, С. 325; 5, С. 18] подано авторське трактування суті управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Під ним розуміємо процес розробки і реалізації заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу вищого навчального закладу з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг [6, С. 84].

Під конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг слід розуміти їхню спроможність готувати фахівців відповідного рівня, які здатні задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, наслідком чого є ефективне функціонування системи вищої освіти [6, С. 84].

Система управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників, спроектована авторами, відображена на рисунку.

Залежно від визначених цілей системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників можна класифікувати як стратегічні, процесні, цільові.

Стратегічною системою управління варто вважати таку, у якій набір рішень і дій щодо формулювання і впровадження стратегії, покликаної забезпечити вищому навчальному закладу найкращий конкурентний стан в зовнішньому середовищі і досягнення поставлених цілей.

При процесній системі управлінні вищий навчальний заклад має на меті створення такого продукту чи послуги, які б мали додаткові переваги для споживачів, що в свою чергу, призводить до отримання додаткової вартості.

Цільова система управління безпосередньо залежить від вміння керівника розробити цілі вищого навчального закладу та організувати їх виконання через формування структурних підрозділів, процесів і методів, за допомогою яких налагоджується спільна й ефективна праця.

Тобто, система управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників має в переважній більшості цільове спрямування, оскільки в основі її реалізації покладене забезпечення високої конкурентоспроможності як кінцевого продукту діяльності – випускника, так і ресурсних складових – науково-педагогічних працівників на ринку праці, а в підсумку і вищого навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Об'єктом системи управління в даному випадку виступає професійний розвиток науково-педагогічних працівників, який полягає у постійному підвищенні професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації шляхом здобуття наукових ступенів та вчених звань, а також здійсненні фундаментальних і прикладних досліджень, науково-дослідних,

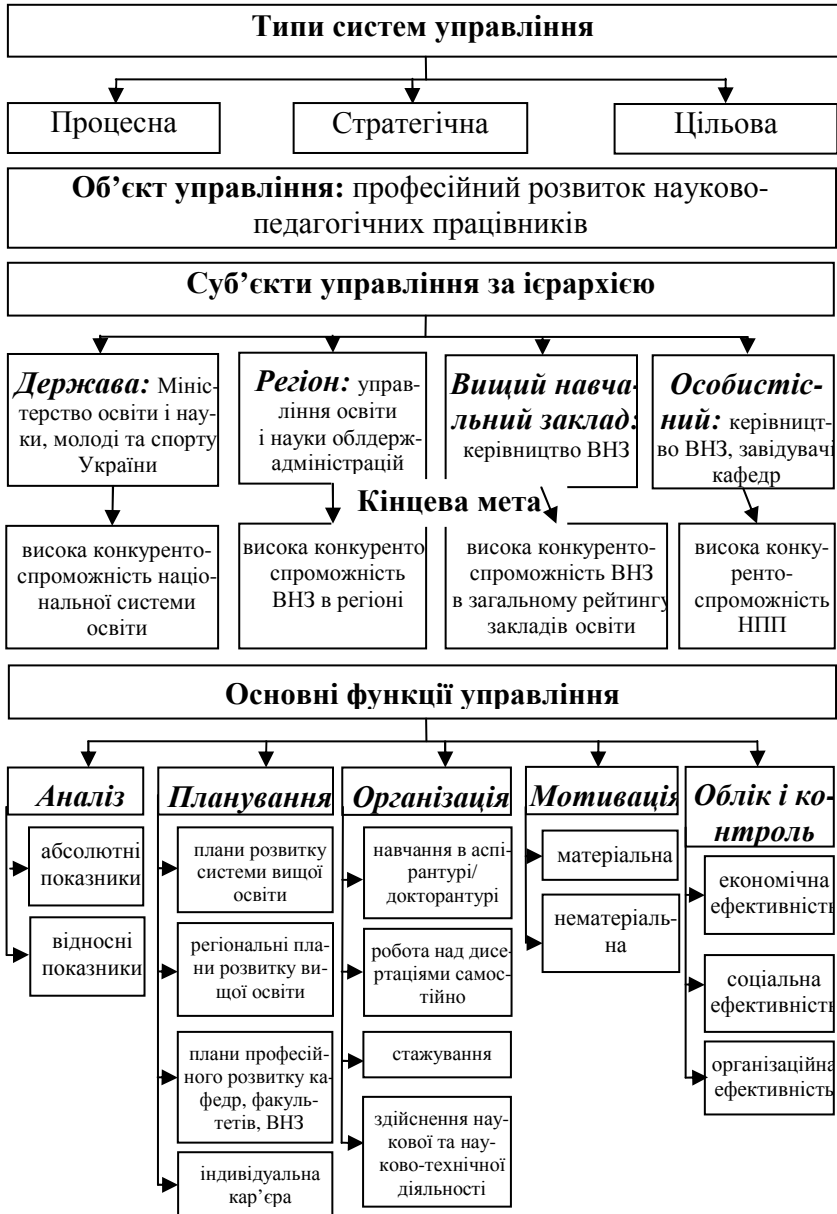


Рисунок. Модель системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників

дослідно-конструкторських, проектно-конструкторських, технологічних, пошукових та проектно-пошукових робіт, виготовленні дослідних зразків або партій науково-технічної продукції, а також інших робіт, пов'язаних з доведенням наукових і науково-технічних знань до стадії практичного їх використання [7].

У системі управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників виділяємо такі функції: планування, організацію, мотивацію, а також аналіз, оцінку та контроль.

Пропонуємо планування розвитку науково-педагогічних працівників здійснювати на таких рівнях: на рівні держави, на регіональному рівні, на рівні вищого навчального закладу та на особистісному рівні.

Планування професійного розвитку науково-педагогічних працівників на рівні держави здійснюється відповідно до затверджених планів заходів щодо розвитку вищої освіти. Одним із елементів планування професійного розвитку є замовлення на навчання в аспірантурі/докторантурі за рахунок коштів державного бюджету, а також державне замовлення на виконання наукових та науково-дослідних робіт.

При плануванні професійного розвитку науково-педагогічних працівників на регіональному рівні враховуються регіональні програми розвитку вищої освіти та пріоритети соціально-економічного розвитку кожного конкретного регіону.

Планування професійного розвитку на рівні вищого навчального закладу передбачає визначення загальної потреби в науково-педагогічних працівниках відповідної кваліфікації. При цьому слід керуватися законодавчо встановленими нормативами, які визначаються у ліцензійних умовах надання освітніх послуг у сфері вищої освіти. Вони встановлюють мінімальні нормативи забезпечення навчальних закладів науково-педагогічними працівниками.

Підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційних рівнів «бакалавр», «спеціаліст» та «магістр» здійснюють кафедри вищого навчального закладу. З цією метою здійснюється підбір науково-педагогічних працівників відповідної кваліфікації шляхом обрання за конкурсом осіб на вакантні посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [8].

Планування професійного розвитку на особистісному рівні передбачає реалізацію різних моделей кар'єрного просування. Успішна службова кар'єра науково-педагогічного працівника є як одним із способів його самовираження, реалізації його потенціалу, так і елементом досягнення кінцевої мети вищого навчального закладу. Її планування полягає у виборі моделей для різних етапів життєвого шляху та їх поєднання з підвищенням власної кваліфікації та інтересами вищого закладу освіти. Різноманітність варіантів кар'єри науково-педагогічних працівників зумовлене поєднанням чотирьох основних моделей, а саме: «трамплін», «драбина», «змія», «роздоріжжя» [9, С. 225].

Для здійснення процедури управління розвитком науково-педагогічних

працівників необхідно кожному працівнику формувати індивідуальну модель службової кар'єри, відповідно до якої забезпечується виконання всіх основних функцій управління професійним розвитком.

Організація професійного розвитку науково-педагогічних працівників полягає у підвищенні кваліфікації шляхом отримання наукових ступенів кандидата наук або доктора та вчених звань доцента або професора, а також здійсненні наукової та науково-технічної діяльності.

Визначальними особливостями системи мотивації науково-педагогічних працівників є потреби щодо здобуття та розширення професійних знань, які знаходять своє відображення в інтересі ведення наукової та науково-педагогічної діяльності. Усвідомлений інтерес науково-педагогічних працівників породжує мотиви, які можна класифікувати як матеріальні, соціальні та професійні. Для досягнення результатів в системі управління розвитком науково-педагогічних працівників адміністрація застосовує стимули. Окрім того, цей процес є неперервний, тому що отримання кінцевого результату щодо задоволення потреб нижчого рівня породжує потреби вищого рівня, а отже, вимагає перегляду складових системи [10, С. 317].

Для забезпечення професійного розвитку науково-педагогічних працівників використовують матеріальну (заробітна плата, соціальні виплати) і нематеріальну (додаткові відпустки, звільнення від громадських обов'язків або їх надання, графік робочого часу, надання грамот, відзнак, подяк) мотивацію.

На сьогодні основним мотивом до професійного розвитку науково-педагогічних працівників виступає задоволення матеріальних потреб шляхом забезпечення зростання рівня доходів. У результаті професійного розвитку науково-педагогічний працівник може збільшити власні доходи шляхом:

- збільшення посадового окладу внаслідок обрання на вищу посаду;
- зростання розміру доплат внаслідок присудження наукового ступеня або присвоєння вченого звання;
- надання винагород за наукову та науково-педагогічну діяльність, передбачених законодавством;
- надання інших матеріальних виплат, передбачених колективним договором вищого навчального закладу;
- отримання авторських гонорарів та винагород, грантів, міжнародних та державних премій;
- отримання замовлень на виконання наукових досліджень.

Окрім того, визначальним у системі управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників є проведення аналізу та оцінки його ефективності. Так, основними критеріями аналізу рівня розвитку науково-педагогічних працівників є абсолютні (загальна чисельність науково-педагогічних працівників, чисельність аспірантів/докторантів, здобувачів та стажистів дослідників, кількість захищених дисертаційних робіт, величина витрат на професійний розвиток) та відносні показники (частка докторів на-

ук, професорів, кандидатів наук, доцентів в загальній чисельності науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, частка витрат на професійний розвиток у загальних витратах, частка аспірантів/докторантів, які закінчили навчання із захистом дисертаційних робіт, у загальній чисельності аспірантів/докторантів, середній вік докторів наук, професорів, кандидатів наук, доцентів, кількість студентів денної форми навчання у розрахунку на одного науково-педагогічного працівника тощо).

Оцінку результатів професійного розвитку науково-педагогічних працівників доцільно здійснювати для визначення його ефектів, зокрема:

- економічного: зростання рівня валового доходу; зростання контингенту студентів; зростання власних доходів науково-педагогічних працівників;
- соціального: ступеня задоволення умовами праці, рівнем оплати праці, умовами для професійного розвитку; зростання ступеня задоволення потреб ринку праці;
- організаційного: скорочення плинності кадрів; покращення рівня трудової дисципліни; укомплектованості науково-педагогічними працівниками відповідної кваліфікації.

В свою чергу індивідуальні заслуги кожного науково-педагогічного працівника використовуються в рейтинговій системі оцінювання їхньої діяльності. Пропонуємо здійснювати оцінювання індивідуальних досягнень науково-педагогічних працівників за такими показниками:

- наукова робота: наявність наукового ступеня та вченого звання; кількість публікацій у фахових виданнях, доповідей, що подаються на всеукраїнських та міжнародних конференціях, кількість виданих монографій, науково-технічних розробок;
- навчально-методична робота: кількість розроблених навчально-методичних комплексів та робочих програм; розробка та друк навчальних посібників та підручників з грифом МОН України; впровадження інноваційних технологій навчання і передового педагогічного досвіду.

Окрім того, доцільно щорічно заслуховувати звіти науково-педагогічних працівників про виконання індивідуальних планів професійного розвитку та коригувати їх згідно із досягненнями та недовиконанням.

За результатами оцінювання формується індивідуальний рейтинг науково-педагогічного працівника, який використовується під час конкурсу щодо обрання на посади науково-педагогічних працівників, при прийнятті рішень щодо преміювання викладачів, направленні їх у престижні відрядження згідно їх наукових та суспільних інтересів, наданні інших заохочень [11, С. 26].

Таким чином, у роботі спроектовані системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників. Кожна система управління має об'єкт та суб'єкти управління та виконує основні функції управління. До основних напрямків подальших досліджень слід віднести вивчення взаємозалежності між професійним розвитком науково-педагогічних працівників та соціально-економічним розвитком держави.

1. Заклекта-Берестовенко О. С. Ефективність інвестицій у розвиток персоналу підприємства : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.04 / О. С. Заклекта-Берестовенко ; Київський національний університет ім. Тараса Шевченка. – К., 2008. – 20 с.
2. Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект : методичні підходи до визначення ефективності / О. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. пр. – Тернопіль : Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15-19.
3. Алістаєва А. В. Управління розвитком персоналу промислових підприємств : автореферат дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / А. В. Алістаєва ; Приазовський держ. техн. ун-т. – Маріуполь, 2010. – 21 с.
4. Хміль Ф. І. Управління персоналом : підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
5. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
6. Печенюк А. В. Управління розвитком науково-педагогічних працівників: теоретичні підходи до трактування суті / А. В. Печенюк // Соціально-трудова відносина: теорія та практика: зб. наук. праць. – Київ, 2011. – С. 80-84.
7. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України № 1977-ХІІ від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – С. 165.
8. Про затвердження нормативів чисельності студентів, аспірантів, докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівнів акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.07.2002 № 1134 // Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання/ за заг. ред. А. П. Зайця, В. С. Журавського. – К. : Форум, 2003. – С. 903-910.
9. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: учебное пособие // под ред. А. П. Егоршина. – Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 624 с.
10. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку / А. В. Печенюк // Сучасні проблеми економіки та менеджменту. Тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конференції. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 317-318.
11. Серьогін С. М. Оцінювання успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників / С. М. Серьогін, Ю. П. Шаров // Публічне управління : теорія та практика : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во «ДокНау-кДержУпр», 2010. – № 2. – С. 22-27.

Рецензент: д.е.н., професор Гуменюк В.Я. (НУВГП)