

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

БАКУЛІНА НАТАЛІЯ МИКОЛАЇВНА

УДК 331.005.95/96

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ ВИЩИХ
НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

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

**Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

ТЕРНОПІЛЬ – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Тернопільському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник: кандидат економічних наук, професор
Качан Євген Петрович,
Тернопільський національний економічний університет
Міністерства освіти і науки України, завідувач кафедри
управління персоналом і регіональної економіки.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Оболенська Тетяна Євгенівна,
Державний вищий навчальний заклад «Київський
національний економічний університет імені Вадима
Гетьмана» Міністерства освіти і науки України,
проректор з науково-педагогічної роботи.

кандидат економічних наук
Ільчук Олена Олександрівна,
Львівська комерційна академія Укоопспілки України,
доцент кафедри економіки підприємства.

Захист відбудеться _____ 2014 року о _____ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 58.082.03 Тернопільського національного економічного університету за адресою: 46020, м. Тернопіль, вул. Львівська 11, корпус 11, зал засідань

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Тернопільського національного економічного університету за адресою: 46020, м. Тернопіль, майдан Перемоги, 3

Автореферат розісланий «_____» _____ 2014 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.Я. Омецінська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Формування єдиного освітнього простору, зміна його кількісно-якісних характеристик зумовлює необхідність модернізації освітньої діяльності в контексті Болонського процесу. Низька конкурентоспроможність випускників більшості вищих навчальних закладів України на Європейському ринку праці зобов'язує нас ґрунтовно аналізувати європейські та світові тенденції реформування освіти. На сьогодні роботодавців цікавить не людина з дипломом, а фахівець, компетентний вирішувати складні завдання сьогодення, що володіє потенціалом до інноваційного розвитку, має здібності та бажання постійно поповнювати й оновлювати власний багаж знань, умінь і навиків упродовж усієї трудової діяльності. Водночас вважаємо за необхідне збереження в освіті кращих традицій та національних стандартів, а інтеграцію у Болонський процес спрямувати тільки на її розвиток. Тому на сучасному етапі назріла необхідність застосування нових, адаптованих до сучасних економічних умов підходів, методів і моделей управління, в основу яких покладений компетентнісний підхід.

Таким чином, актуальність зазначеної проблематики в сучасних умовах, її недостатнє розв'язання та необхідність теоретичного обґрунтування і розроблення дієвих, науково обґрунтованих пропозицій щодо управління розвитком компетенцій персоналу на прикладі його науково-педагогічної складової, яка є вагомою для розвитку усіх галузей національної економіки, і зумовили вибір теми дисертаційного дослідження, мету та необхідні завдання для її досягнення.

Дослідження тих чи інших аспектів професійної самореалізації фахівців-економістів висвітлюються у наукових працях вітчизняних та зарубіжних учених, зокрема: В. Байденка, Д. Богині, О. Бородіної, В. Васильченка, Н. Верхоглядова, А. Гриненка, О. Грішнєвої, Т. Данилова, Г. Дмитренка, І. Іванова, О. Ільчук, І. Зімньої, І. Каленюк, Є. Качана, Є. Князева, А. Колота, В. Кременя, В. Куценко, Д.К. МакКлеланда, С. Мамонтова, М. Матвіїва, Т. Оболенської, А. Павленка, В. Савченко, О. Сардак, М. Семікіної, Н. Тарнавської та інших. Проте питання управління розвитком компетенцій персоналу вищих навчальних закладів (ВНЗ) потребує додаткового вирішення в теоретичному плані та доведення до рівня практичного використання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація пов'язана з виконанням наукових досліджень, передбачених планом науково-дослідної роботи Тернопільського національного економічного університету в рамках держбюджетної теми «Еколого-ресурсні, соціально-економічні та демографічні основи сталого розвитку регіону» (державний реєстраційний номер 0110U001135), що здійснюються кафедрою управління персоналом та регіональної економіки. А саме, автору належать розробки в частині поліпшення якісного складу науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів м. Тернополя, яким належить провідна роль в забезпеченні зростання інноваційного розвитку економіки регіону.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є теоретичне обґрунтування засад управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу та розроблення на цій основі концептуальної моделі

удосконалення їх розвитку у вищих навчальних закладах.

Досягнення окресленої мети зумовило необхідність постановки та вирішення наступних завдань:

- з'ясувати соціально-економічну сутність компетенцій та компетентності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів;
- виявити чинники та індикатори розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів;
- проаналізувати результативність діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ України;
- виробити узагальнені практичні підходи до оцінювання компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів;
- розробити підходи до аналізу та оцінювання мотиваційного механізму розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу;
- розробити модель оптимального розподілу науково-педагогічного персоналу за компетенціями;
- побудувати концептуальну модель удосконалення управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів.

Об'єктом дослідження є процеси розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних та практичних аспектів управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ.

Методи дослідження. В дисертації використано систему загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: *історичного і логічного* – для розкриття процесу становлення теорії компетенцій, визначення змісту компетенцій науково-педагогічного персоналу; *методи аналізу і синтезу, теоретичного узагальнення* – для виокремлення складових компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ, обґрунтування підходу до формування та розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу; *методи економічного аналізу* – для виявлення особливостей умов формування компетенцій науково-педагогічного персоналу у ВНЗ; *методи дослідження операцій* – для моделювання та оцінювання компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ. Опрацювання даних здійснювалося з використанням табличного редактору Microsoft Excel.

Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених, законодавчі та нормативні документи, матеріали Державної служби статистики України, Управління освіти і науки Тернопільської обласної державної адміністрації, матеріали наукових періодичних видань, Інтернет-ресурси, власні роботи автора.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у новому вирішенні важливого науково-практичного завдання – подальшого розвитку теоретичних засад та практичних рекомендацій щодо вдосконалення процесу управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів, що зводиться до таких пунктів:

вперше:

- розроблено концепцію управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, яку представлено як впорядкований набір ідей,

положень та адекватних їм методологічних основ щодо формування нового бачення процесу управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, суть якої полягає в синтезі ресурсного і маркетингового підходів до побудови й реалізації компетенцій персоналу.

удосконалено:

– понятійний апарат системи управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, а саме визначення таких понять як: «компетенції науково-педагогічного персоналу», «компетентність науково-педагогічного персоналу», «розвиток компетенцій науково-педагогічного персоналу» та «управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу», що на відміну від існуючих визначень, враховують специфіку діяльності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів;

– систему чинників та індикаторів розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів, що на відміну від існуючих мають векторний характер та чітку соціально-економічну інтерпретацію;

– методи аналізу результативності діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ України на основі кластерного аналізу в розрізі багатокритеріальної схожості;

дістали подальшого розвитку:

– обґрунтування концепції центрів компетенцій, як особливих одиниць ВНЗ, що контролюють найважливіші напрями діяльності, акумулюють знання і знаходять способи їх максимально ефективного застосування у діяльності ВНЗ в частині забезпечення інтеграції знань і процесів з ефективними технологіями особистісного росту і ефективних комунікацій за зонами відповідальності;

– процес формування карти компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ в частині ідентифікації зон відповідальності груп науково-педагогічного персоналу за напрямами підготовки.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що основні результати дослідження, які викладені у дисертації, доведені до рівня прикладних рекомендацій, зокрема концептуальна модель управління розвитком науково-педагогічного персоналу. Основні положення роботи можуть бути використані у вищих навчальних закладах при розробленні програм підвищення кваліфікації, стажування; підготовки проектів законодавчих і нормативно-правових актів із питань удосконалення діяльності ВНЗ та при формуванні ними кадрової політики.

Запропоновані методологічні підходи, методичний інструментарій знайшли практичне застосування у Тернопільському національному технічному університеті ім. І. Пулюя, Тернопільському національному економічному університеті та ВНЗ «Тернопільський комерційний інститут» при удосконаленні системи управління персоналом.

Окремі результати дослідження використані у роботі Виконавчого комітету Тернопільської міської ради (довідка № 3858/04 від 06.11.2013р.), Тернопільського національного економічного університету (довідка про впровадження № 126-28/ 2593 від 19.11.2013р.), ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет імені І.Я. Горбачевського МОЗ України»

(довідка № 03/4645 від 13.11.2013р.), Тернопільського національного технічного університету ім. І. Пулюя (довідка № 2/28-2935 від 14.11.2013р.), Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка (довідка № 520/01-55/16 від 13.01.2014р.), ПВНЗ «Тернопільський комерційний інститут» (довідка №9 від 21.01.2014р.) при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Ринок праці», «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійно виконаною науковою працею, в результаті якої автор зробила вагомий внесок у розвиток теорії і практики управління персоналом вищих навчальних закладів, що полягає в обґрунтуванні нових підходів до управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу на основі використання концепцій управління компетенціями та знаннями. Особистий внесок автора у роботах, написаних у співавторстві, наведено у списку опублікованих праць. Всі положення, що виносяться на захист є самостійними розробками автора.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційного дослідження пройшли апробацію і отримали схвальну оцінку на 11 Міжнародних науково-практичних конференціях, а саме: Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» (м. Харків, 2006р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Управлінський потенціал у системі економічного розвитку» (м. Луганськ-Алушта, 2007р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики» (м. Київ, 2007р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу» (м. Євпаторія, 2009р.); Науково-практичній конференції «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (м. Тернопіль, 2009р.); Науково-практичній конференції «Актуальные проблемы управления экономикой региона» (м. Кіров, 2012 р.); Кримському пулі конференцій (м. Євпаторія, 2013р.)

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи викладено у 15 наукових публікаціях загальним обсягом 3,4 друк. арк., у тому числі 9 статей, загальним обсягом **друк. арк.**, опубліковано у фахових наукових виданнях (особисто автору належить 2,6 друк. арк.).

Обсяг та структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Робота містить 25 таблиць (з них...на повних сторінках), 28 рисунків (з них...займають повні сторінки), 4додатки, які розміщено на 23 сторінках. Список використаних джерел налічує 196 позицій. Загальний обсяг роботи становить 197 сторінок, у тому числі обсяг основної частини роботи викладений на 178 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету та основні завдання, об'єкт та предмет дослідження, наукову новизну отриманих результатів і практичне значення розробок, особистий внесок здобувача, інформацію про апробацію результатів роботи, кількість публікацій, обсяг та

структуру роботи.

У першому розділі «Теоретико-методичні засади управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу» розглянуто соціально-економічну сутність компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів, виявлено чинники та індикатори розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу та методичні підходи до формування мотиваційного механізму їх розвитку, а також окреслено теоретичні основи управління їх розвитком.

Узагальнення існуючих теоретичних підходів щодо трактувань термінів «компетенція» та «компетентність» дали можливість сформулювати власні визначення даних понять, зокрема зазначено, що компетенції науково-педагогічного персоналу – це професійні характеристики особи, знання, вміння й навички, що є необхідними і які вона демонструє під час науково-педагогічної діяльності. А компетентність науково-педагогічного персоналу – це сукупність його компетенцій, котрі визначають рівень досягнень особи в рамках певної функції або роботи. Тобто компетентність – це результат розвитку компетенцій, який полягає в раціональному виборі такого їх набору, при якому досягаються найкращі результати науково-педагогічної діяльності працівників.

Під розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу запропоновано вважати такі прогресивні зміни у його діяльності і колективній поведінці, наслідком яких є поява нових компетенцій і їх позитивна зміна за рахунок постійного навчання та підвищення кваліфікації. А систему управління таким розвитком слід розглядати як сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових методів цілеспрямованої дії на персонал ВНЗ за рахунок їх інтегральної оцінки.

В ході дослідження виявлено чинники впливу на розвиток компетенцій науково-педагогічного персоналу, серед яких виділено наступні їх групи: за джерелами впливу, за напрямом дії, за рівнем значимості та за методом оцінки. Саме така класифікація дозволила більш точно і ґрунтовно виявити вплив кожного із них на розвиток компетенцій науково-педагогічного персоналу. Обґрунтовано, що саме вони є інструментами, за допомогою яких кожен ВНЗ може побудувати власну систему стратегічного управління персоналом.

Сформовано систему індикаторів оцінки компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ (рис.1), яку вважаємо першим етапом управління розвитком компетенцій персоналу.

Обґрунтовано роль мотиваційного механізму в системі управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, яка визначається необхідністю оптимального використання елементів цієї системи, незалежно від обраної системи управління ВНЗ. Зокрема зазначено, що ефективний механізм мотивації розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу може бути створений в умовах свободи вибору кожною людиною потрібних їй видів і форм діяльності та в умовах вільного розвитку особистості.

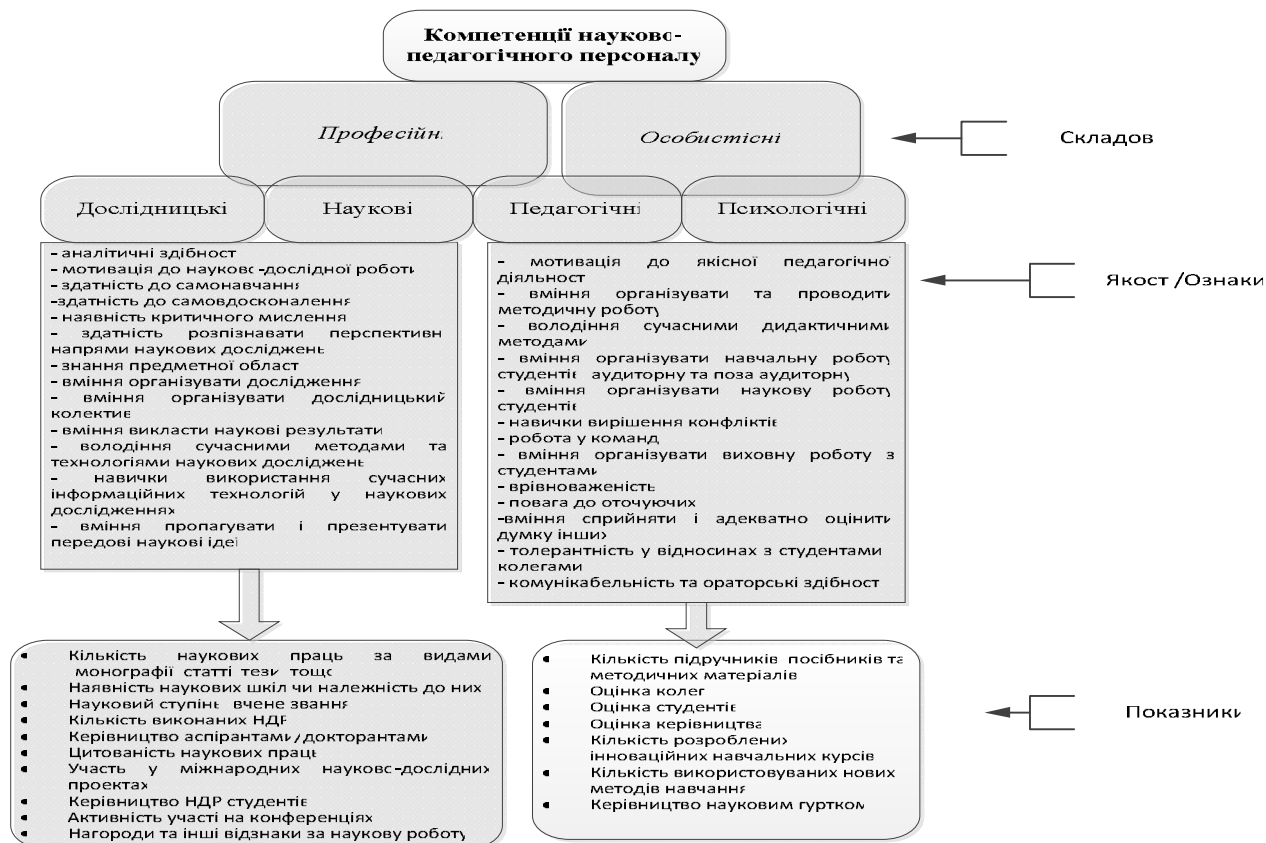


Рис. 1. Система індикаторів оцінки компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ

Мотиваційний механізм запропоновано розглядати як впорядковану сукупність мотивів для досягнення намічених цілей. Відмічено, що структура і складність мотиваційного механізму управління повинні відповідати оргструктурі і ступеню складності цілей вищого навчального закладу, як складової комплексного механізму управління ВНЗ (рис.2).

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОМПЕТЕНЦІЯМИ ПЕРСОНАЛУ ВНЗ

С
К
Л
А
Д
О
В
І

1. Мотивація високоякісної продуктивної педагогічної діяльності (MM_n)

(Внутрішні, зовнішні позитивні та негативні мотиви працівників)

2. Мотивація високоякісної продуктивної наукової діяльності ($MM_{\text{н}}$)

(Внутрішні, зовнішні позитивні та негативні мотиви працівників)

3. Мотивація розвитку (MM_p)

(Індивідуальних реакцій, професійних компетенцій, конкуренції і кооперації, спеціальних компетенцій, творчого пошуку)

4. Мотивація управління (MM_y)

(Відповідальності, участь в управлінні, професійного росту, раціоналізації організаційних структур і систем управління)

Рис. 2. Структура мотиваційного механізму управління компетенціями персоналу ВНЗ

Розглядаючи ВНЗ як ієрархічну організаційну систему прийняття управлінських рішень, зазначено, що для кожного управлінського рівня можна виокремити власні компетенції, що забезпечують появу чи підсилення конкурентних переваг ВНЗ у цілому. Це дає змогу стверджувати, що нині для успішного формування і реалізації довготермінового розвитку ВНЗ необхідно визнати наявність компетенцій певних рівнів, їх відповідність стратегічним цілям і можливість управляти ними в динаміці. Саме їх ідентифікація, визначення якісних характеристик компетенцій різних рівнів, оцінка їхньої відповідності стратегічним цілям і, нарешті, управління розвитком ВНЗ на засадах управління його компетенціями є новим напрямком стратегічного менеджменту.

Таким чином, бачимо, що управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу – це стратегічний процес, що характеризується сукупністю базових принципів, ідей, положень та норм, інструментів та методів їх застосування, наслідком яких є поява нових компетенцій і їх позитивна зміна за рахунок постійного навчання, підвищення кваліфікації та їх інтегральної оцінки.

У другому розділі «Аналіз практики управління компетенціями науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів» проаналізовано існуючу методика оцінки компетенцій персоналу, проведено діагностику результативності науково-педагогічної діяльності персоналу ВНЗ

України, а також визначено напрями використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу.

В ході дослідження зроблено висновок про необхідність відійти від твердження «оцінка персоналу» та умовно запровадити ще один напрям оцінювання, який базуватиметься на оцінці компетенцій персоналу, оскільки вважаємо, що після з'ясування нами сутності компетенцій персоналу, говорити про оцінку самого персоналу є некоректно. Таким чином, запропоновано архітектуру системи управління персоналом ВНЗ на базі оцінки компетенцій.

Проведено діагностику науково-педагогічної діяльності на основі запропонованої системи індикаторів оцінки компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ.

Результативність наукової діяльності персоналу ВНЗ за регіонами визначали за такими показниками, як: кількість опублікованих наукових робіт (Кнр); кількість заявок, поданих на охоронні документи на результати НДР у вітчизняні (Пз вітчз) та іноземні (Пз іноз) патентні відомства, кількість отриманих охоронних документів в Україні (Оод) й за кордоном (Оіноз), кількість виконаних науково-дослідних робіт.

За результатами проведеного нами кластерного аналізу отримано 4 кластери регіонів України за рівнем результативності наукової діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ (табл. 1).

Таблиця 1

Кластери регіонів України за рівнем результативності наукової діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ

№ кластера	Склад
1	Харківська обл.
2	м. Київ
3	АРК, Вінницька обл., Волинська обл., Житомирська обл., Закарпатська обл., Запорізька обл., Івано-Франківська обл., Київська обл., Кіровоградська обл., Луганська обл., Миколаївська обл., Полтавська обл., Рівненська обл., Сумська обл., Тернопільська обл., Херсонська обл., Хмельницька обл., Черкаська обл., Чернівецька обл., Чернігівська обл., м. Севастополь
4	Дніпропетровська обл., Донецька обл., Львівська обл., Одеська об.

Як видно з табл. 1 кількість об'єктів у кластерах суттєво різняться між собою, що свідчить про значну просторову нерівномірність наукової діяльності, а саме про те, що значна кількість результатів наукових досліджень ВНЗ України локалізована у Харківській області та м. Києві.

Вироблений підхід на основі застосування кластерного аналізу по сукупності результативних показників може бути використаний як інструмент оцінювання рівня диференціювання науково-педагогічного персоналу за результативністю праці у ВНЗ.

Таким чином, у результаті аналізу результативності науково-педагогічної діяльності персоналу ВНЗ за регіонами бачимо, що оцінювання результативності діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ є

комплексним процесом, який потребує виваженого підходу і базування на врівноваженій системі показників, має ієрархічну структуру й відображає всі аспекти діяльності науково-педагогічного колективу на всіх рівнях ВНЗ та кожного конкретного працівника.

Враховуючи різноманітність соціально-економічних умов і суб'єктивність цілей ВНЗ визначено наступні стратегії мотивації (табл. 2).

Таблиця 2

Різнманітність стратегій мотивації праці

Стратегії мотивації	Мотиваційні механізми
Стратегія поєднання схильності, заохочення і примушування до праці	$BM \cup ЗПМ \cup ЗНМ$
Стратегія примушування до праці	$ЗНМ$
Стратегія поєднання заохочення і примушування до праці	$ЗПМ \cup ЗНМ$
Стратегія поєднання схильності і заохочення до праці	$BM \cup ЗПМ$
Стратегія поєднання схильності і примушування до праці	$BM \cup ЗНМ$

BM – середня групова оцінка внутрішніх мотивів колективу;
 ЗПМ – середня групова оцінка зовнішніх позитивних мотивів;
 ЗНМ – середня групова оцінка зовнішніх негативних мотивів.

На основі проведеного анкетного опитування науково-педагогічного персоналу кафедр механіко-технологічного факультету Тернопільського національного технічного університету ім. Івана Пулюя, кафедр факультету економіки та управління Тернопільського національного економічного університету та кафедр ПВНЗ «Тернопільський комерційний інститут» проаналізовано взаємозв'язки індикаторів соціальної організації колективів кафедр та їх вплив на кінцеві результати праці науково-педагогічного персоналу ВНЗ.

Запропоновано підхід до визначення мотиваційних векторів діяльності науково-педагогічних колективів і напрямів мотиваційного впливу на науково-педагогічний персонал, що базується на інтеграції ієрархічного аналізу й множинно-рангового підходу до ідентифікації мотивації персоналу. Відмічено, що керівництво ВНЗ може використати його для визначення специфіки мотивів науково-педагогічного персоналу стосовно подальшого розроблення системи мотивації персоналу для розвитку визначених компетенцій.

У третьому розділі «Удосконалення процесу управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу» запропоновано концептуальну модель управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів, удосконалено модель розподілу науково-педагогічного персоналу за компетенціями та вдосконалено систему управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, як основи підвищення його конкурентоспроможності.

Концепцію управління розвитком компетенцій персоналу запропоновано розглядати як впорядкований набір ідей, положень та адекватних їм методологічних основ щодо формування нового бачення процесу управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, основною характеристикою якої є синтез ресурсного і маркетингового підходів до побудови й реалізації компетенцій різних категорій цього персоналу.

Відмічено, що теоретичне обґрунтування й імплементація в практику управління вищими навчальними закладами нової концепції управління розвитком компетенцій персоналу стане науковою основою для удосконалення і розвитку прикладних аспектів управління персоналом ВНЗ.

Відповідно до розробленої концепції, відправним пунктом концептуального підходу до побудови системи управління розвитком компетенцій персоналу ВНЗ повинно стати визначення набору компетенцій, який компонується з урахуванням стратегічної мети діяльності – зростання конкурентоспроможності випускників ВНЗ на українському і зарубіжному ринках робочої сили, а також забезпечення конкурентоспроможності ВНЗ на інших ринках: інтелектуальної власності, ринку інформації, ринку інжинірингових і консалтингових послуг тощо.

В процесі дослідження побудована концептуальна модель управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ (рис. 3).

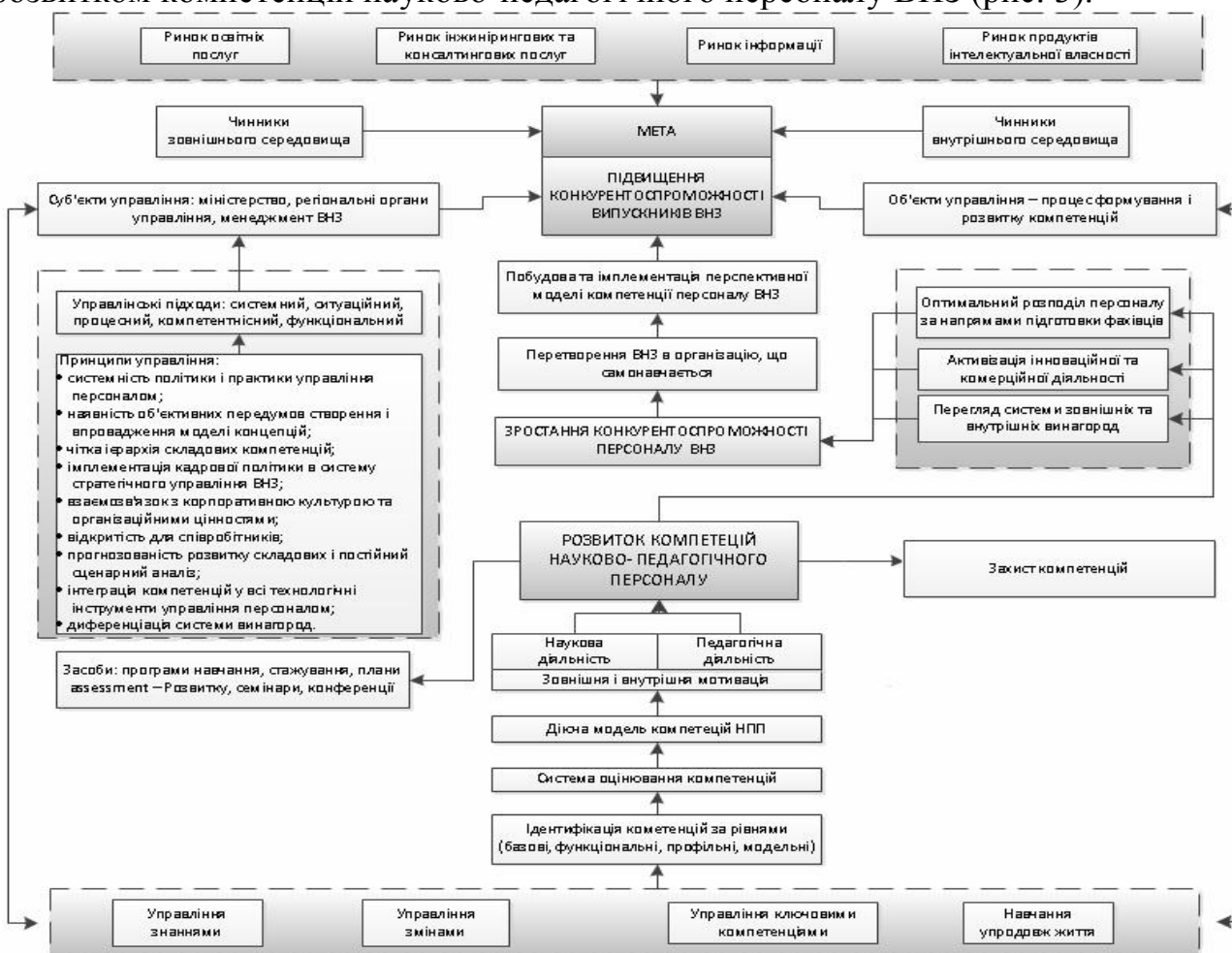


Рис. 3. Концептуальна модель управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу ВНЗ

Розроблена концепція управління розвитком компетенцій персоналу ВНЗ є завершеною теоретичною конструкцією, що побудована на поєднанні новітніх управлінських підходів, орієнтована на забезпечення конкурентоспроможності випускників навчального закладу і побудову для цього перспективної моделі компетенцій персоналу навчального закладу. Така модель формується за допомогою розвитку науково-педагогічного персоналу (НПП) у контексті компетентісного підходу.

Для реалізації концепції управління розвитком компетенцій персоналу ВНЗ запропоновано створювати центри компетенцій з відповідними зонами відповідальності. Роль центру компетенцій у розвитку персоналу полягає у інтеграції знань і процесів з ефективними технологіями особистісного зростання і ефективних комунікацій. Такі центри повинні стати, по суті, центрами збору, систематизації, розповсюдження і примноження знань і ефективних компетенцій, що пов'язані з основними напрямками діяльності навчального закладу. Центр компетенцій, як особлива структурна одиниця організації, контролює найважливіші напрями діяльності, збираючи відповідні знання і знаходячи способи їх ефективного застосування у діяльності ВНЗ.

Розроблено модель розподілу науково-педагогічного персоналу за компетенціями, яку пропонується використовувати для формування оптимальних планів розподілу зон відповідальності за центрами компетенцій на основі максимізації ефективності призначень. Використання такої моделі при ідентифікації та призначенні зон відповідальності груп науково-педагогічного персоналу за напрямками підготовки на основі критерію максимальної сумарної ефективності сприятиме також подоланню внутрішньо колективної конкуренції та дублювання компетенцій персоналу за певними напрямками.

Визначено, що функціонально процес розвитку компетенцій персоналу може бути представлений так (рис. 4), що відображає послідовність застосування відповідних засобів (методів та інструментів), які сприяють підвищенню рівня розвитку компетенцій НПП ВНЗ та формуванню оптимальної системи управління персоналом за компетенціями.

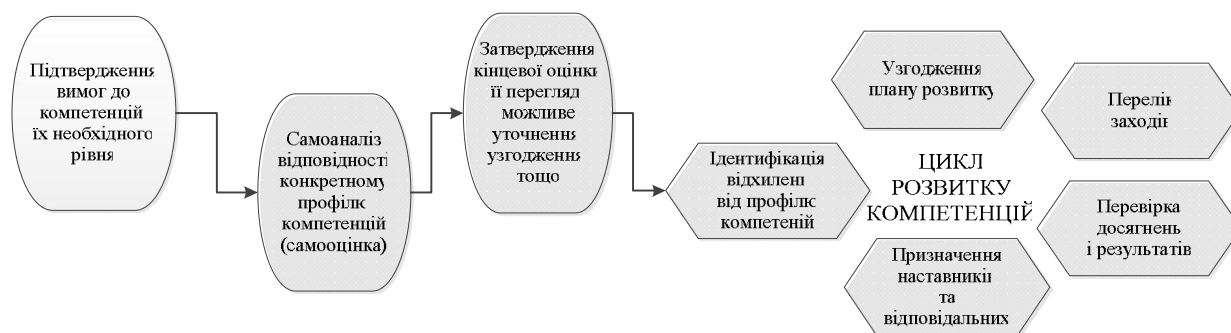


Рис. 4. Узагальнена структура процесу розвитку компетенцій персоналу

В процесі дослідження доведено взаємозв'язок розвитку компетенцій персоналу і конкурентоспроможності ВНЗ. Визначено основні напрями і положення побудови системи управління розвитком компетенцій науково-педагогічного персоналу, як основи підвищення його конкурентоспроможності та встановлені системні зв'язки змісту діяльності персоналу ВНЗ та результату розвитку компетенцій персоналу ВНЗ. Запропоновано основні напрями стратегічної поведінки ВНЗ, з допомогою яких він може реалізувати свої цілі (рис.5).

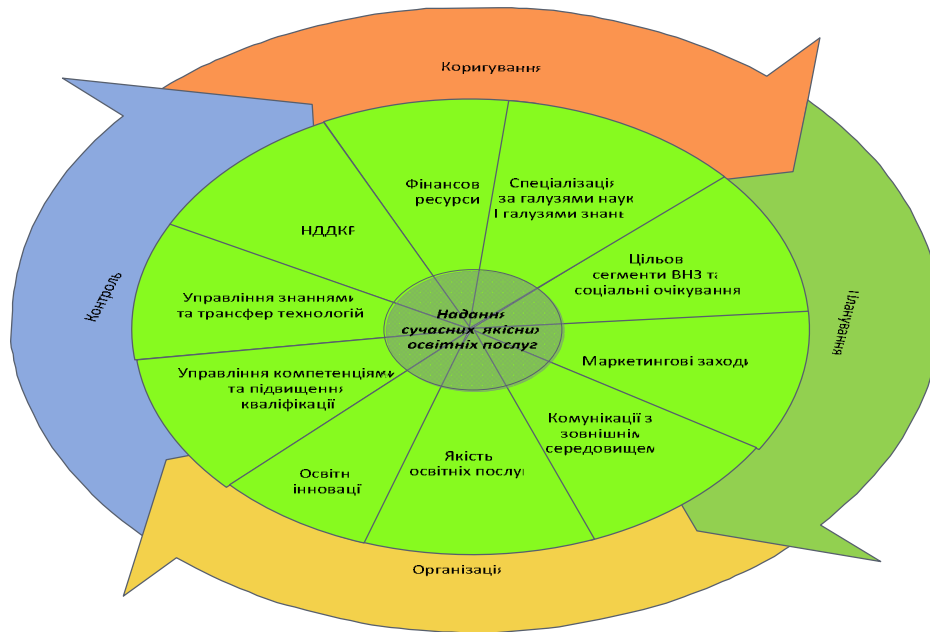


Рис. 5. Складові стратегії розвитку конкурентоспроможності персоналу в контексті мети діяльності ВНЗ

Зовнішні обмеження застосування такої стратегії визначаються чинниками, що характеризують конкурентне середовище, ризики і потенційні вигоди. Соціальні очікування відображають вплив на ВНЗ таких факторів, як державна політика, соціальні відносини та ін. Ці елементи треба обов'язково враховувати при розробленні реалістичної системи цілей.

Дослідивши взаємозв'язок розвитку компетенцій персоналу і конкурентоспроможності ВНЗ бачимо, що концентрація лише на компетенціях та ігнорування конкурентної позиції стосовно інших елементів означає ризик ізоляції від зовнішнього середовища і неврахування можливих загроз ззовні. Ресурси або компетенції найбільш цінні не самі по собі, а з погляду певної позиції або способу ведення конкуренції. Підхід до формування конкурентоспроможності, що базований на компетенціях, не усуває ключового завдання кожного ВНЗ як чіткого уявлення про стан освітнього ринку і своєї позиції на ньому.

ВИСНОВКИ

У сукупності одержані результати дослідження дали змогу вирішити науково-прикладне завдання щодо обґрунтування теоретичних основ та визначення напрямів удосконалення системи управління розвитком компетенцій персоналу вищих навчальних закладів і дозволили зробити такі висновки:

1. Соціально-економічна сутність компетенцій персоналу проявляється у досягненні високого рівня якості підготовки майбутніх фахівців у процесі управління компетенціями персоналу ВНЗ на основі передових управлінських

технологій. У даному контексті удосконалено визначення компетенцій науково-педагогічного персоналу – це поєднання професійних характеристик особи, знань, вмінь і навичок, критичне для успішного виконання науково-педагогічної діяльності. Відмічено, що компетентність науково-педагогічного персоналу – це сукупність його компетенцій, котрі визначають рівень досягнень особи в рамках певної функції або роботи.

2. Розглянуто сутнісні характеристики формування науково-педагогічного персоналу у вищому навчальному закладі та виявлено чинники, що впливають на професійний розвиток науково-педагогічних працівників, зокрема, отже, і на якість підготовки майбутніх фахівців. Запропонована також система індикаторів оцінки компетенцій науково-педагогічного персоналу за складовими, що якісно структурована, має векторний характер, чітку соціально-економічну інтерпретацію, властивості повноти, несуперечності та адаптивності.

3. Доведено, що оцінювання результативності діяльності науково-педагогічного персоналу ВНЗ є комплексним процесом, що потребує виваженого підходу і має бути ґрунтований на врівноваженій системі показників, що має ієрархічну структуру і відображає всі аспекти діяльності науково-педагогічного колективу на всіх рівнях ВНЗ та кожного конкретного працівника.

4. Вироблений підхід на основі застосування кластерного аналізу по сукупності результативних показників, що може бути використаний як інструмент оцінювання рівня диференціювання науково-педагогічного персоналу за результативністю праці у ВНЗ, і відповідно визначення наукової спеціалізації за регіонами та конкретними ВНЗ.

5. Набув подальшого вдосконалення запропонований підхід до визначення мотиваційних векторів діяльності науково-педагогічних колективів та напрямів мотиваційного впливу на науково-педагогічний персонал, що базований на інтеграції ієрархічного аналізу та множинно-рангового підходу до ідентифікації мотивації персоналу та може бути використаний керівництвом ВНЗ для визначення специфіки мотивів науково-педагогічного персоналу для подальшої розробки. Такий підхід дасть змогу забезпечити планованість і структурованість руху персоналу, допоможе наймати відповідних цілям ВНЗ співробітників і спростить планування внутрішніх кадрових перестановок та дасть змогу забезпечити аналіз ефективності системи управління компетенціями.

6. Доведено, що незважаючи на те, що існують стандартні моделі корпоративних компетенцій, кожній організації необхідно розробляти власну модель системи компетенцій, тому запропоновано структуру такого процесу на основі агрегації за центрами компетенцій. Запропоновано створення центрів компетенцій, як особливих структурних одиниць, що контролюють найважливіші напрями діяльності, збираючи відповідні знання і знаходячи способи їх максимально ефективного застосування у діяльності ВНЗ та визначено їх завдання.

7. Вперше розроблено концептуальну модель розвитку компетенцій науково-педагогічного персоналу, яку представлено як впорядкований набір ідей, положень та методологічних основ щодо формування нового бачення

даного процесу, що передбачає синтез ресурсного і маркетингового підходів до побудови й реалізації компетенцій різних категорій цього персоналу.

ПЕРЕЛІК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Бакуліна Н. М. Актуальні питання маркетингу персоналу в організації / Н.М. Бакуліна. – Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : Збірник наукових праць, Тернопіль: Економічна думка. – 2006. – Випуск 11. – С. 26–29 (друк. арк).
2. Бакуліна Н. М. Основні засади формування конкурентоспроможності персоналу на ринку праці. Формування ринкової економіки / Н. М. Бакуліна // Збірник наукових праць. Спец. випуск. «Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики», Київ : КНЕУ, 2007. – Т. 1. – Частина III . – С. 167–172 (друк. арк).
3. Бакуліна Н. М. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації як основа формування конкурентоспроможності персоналу / Н. М. Бакуліна, Є.П.Качан // Збірник наукових праць “Вісник соціально-економічних досліджень”, Одеса : ОДЕУ, 2008. – Випуск №32 – С. 170–175 (друк. арк).
Особистий внесок автора: окреслено значення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у формуванні конкурентоспроможності персоналу (друк. арк).
4. Бакуліна Н. М. Атестація як один із методів оцінки персоналу в державних установах / Н. М Бакуліна, О. П Дяків, А.Страдомський // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – 2008. – Випуск 13. – С. 98–104 (друк. арк).
Особистий внесок автора: описано етапи проведення атестації персоналу та її значення в оцінці персоналу (друк. арк).
5. Бакуліна Н. М. Проблеми розвитку конкурентоспроможності трудового потенціалу / Н. М. Бакуліна // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Науковий журнал. – 2009. – № 10 (140). – Частина 2. – С. 9–12 (друк. арк).
6. Бакуліна Н. М. Аналіз чинників та принципів, які впливають на оплату праці хлібопекарських підприємств Тернопільської області / Н.М. Бакуліна, С. М. Коцелко // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – 2011. – Випуск 16. – С. 83–86(друк. арк).
Особистий внесок автора: проведено аналіз мотиваційного механізму в оплаті праці(друк. арк).
7. Бакуліна Н. М. Сутність компетентнісного підходу і його використання в управлінні персоналом вищих навчальних закладів / Н. М. Бакуліна, Є. П. Качан // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – 2012. – Випуск 17. – С. 49–55 (друк. арк).
Особистий внесок автора: з'ясовано сутність компетентнісного підходу в управлінні персоналом вищих навчальних закладів та визначено категорійний апарат (друк. арк).
8. Бакуліна Н.М. Некоторые вопросы оценки компетенций персонала высшего учебного заведения. / Н. М. Бакуліна, Є. П. Качан // Научно-

практическая конференция «Актуальные проблемы управления экономикой региона» Кировский филиал ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ». – 2013. – С. 7–15(друк. арк).

Особистий внесок автора: описано методи оцінки компетенцій персоналу вищих навчальних закладів (друк. арк).

9. Бакуліна Н. М. Результативність діяльності науково-педагогічного персоналу вищих навчальних закладів України / Н. М. Бакуліна, Є. П. Качан // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. Науковий журнал. – 2013. – Випуск 18. – С. 88–96(друк. арк).

Особистий внесок автора: проведено аналіз результативності діяльності наукової та педагогічної складових персоналу ВНЗ за складовими(друк. арк).

Публікації апробаційного характеру

10. Бакуліна Н. М. Основні функції та завдання служб зайнятості у зарубіжних країнах [Текст] / Бакуліна Н. М., Дяків О. П., Островерхов В. М. // Управління розвитком. Міжнародна науково-практична конференція “Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації” м. Харків, 19-20 травня 2006 року. – Збірник наукових статей. – 2006. –№ 4. – С. 8–10 (друк. арк).

Особистий внесок автора: у результаті дослідження основних функцій та завдань служб зайнятості у зарубіжних країнах проведено їх аналіз та окреслено необхідність запровадження такого досвіду Україною (друк. арк).

11. Бакуліна Н. М. Формування конкурентного середовища і конкурентоспроможності персоналу – запорука його ефективного використання [Текст] / Н. М. Бакуліна, Є. П. Качан // Збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції “Управлінський потенціал у системі економічного розвитку”. – Луганськ – Алушта. – 2007. – С. 5(друк. арк).

Особистий внесок автора: обґрунтовано необхідність формування конкурентоспроможності персоналу на ринку праці(друк. арк).

12. Бакуліна Н.М. Роль конкурентоспроможності персоналу в забезпеченні розвитку підприємства. / Н. М. Бакуліна // Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції “Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіону”. – Тернопіль. – 2009. – С. 126–128(друк. арк).

13. Бакуліна Н. М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу / Н. М. Бакуліна // Формування ринкової економіки: збірник наукових праць. – спец. Випуск: у 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – КНЕУ, 2010. – С. 37–44(друк. арк).

14. Бакуліна Н. М. Необхідність управління розвитком персоналу в сучасних умовах / Н. М. Бакуліна // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки (Луганськ – Євпаторія, 25-26 квітня 2013 року). Луганськ: Ноулідж, 2013. – С. 8–12(друк. арк).

15. Бакуліна Н.М. Деякі аспекти використання мотиваційного механізму розвитку компетенцій персоналу ВНЗ / Н. М. Бакуліна // Матеріали ІV регіональної науково-практичної конференції молодих вчених та студентів “Маркетингові технології підприємств в сучасному науково-технічному середовищі”. – ТНТУ, 2014. – С. 24–25(*друк. арк.*).