

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ТРАКТУВАННЯ СУТІ

У статті обґрунтовано необхідність управління розвитком науково-педагогічних працівників. Узагальнено теоретичні підходи до трактування суті управління розвитком науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів.

В статье обоснована необходимость управления развитием научно-педагогических работников. Произведено обобщение теоретических подходов к трактовке сущности управления развитием научно-педагогических работников высших учебных заведений.

There was proved an importance of realization management of teachers' development in higher educational establishments. There was united theoretical approaches to the interpretation of essence of management of teachers' development.

Ключові слова. Розвиток персоналу, управління розвитком науково-педагогічних працівників, конкурентоспроможність вищого навчального закладу.

Ключевые слова. Развитие персонала, управление развитием научно-педагогических работников, конкурентоспособность высшего учебного заведения.

Key words. Development of personnel, management of teachers' development, competitiveness of higher educational establishment.

Вступ. Необхідність управління розвитком науково-педагогічних працівників є одним з найважливіших завдань діяльності вищих навчальних закладів. При проведенні адміністративних процедур акредитації та ліцензування до уваги приймаються такі показники, як кількість докторів наук, професорів, кандидатів наук, доцентів у загальній чисельності штатних співробітників вищих навчальних закладів. Висока конкурентоспроможність навчального закладу на ринку освітніх послуг забезпечується високим рівнем акредитації та рейтингу, що потенційно дає змогу розширити кількість абітурієнтів, в подальшому контингенту студентів, а відтак збільшити доходи. Проте формування науково-педагогічного потенціалу вищих навчальних закладів є також наслідком реалізації успішної стратегії управління розвитком науково-педагогічних працівників. З огляду на це тема, обрана для дослідження, є актуальною.

Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу, присвячені праці як зарубіжних, так і вітчизняних учених. Зокрема праці М. Армстронга, А. Єгоршина, Ф. Хміля, В. Савченка, О. Грішньої, В. Колпакова, О. Заклекти-Берестовенко, І. Грибика, Д. Джой-Метьюза, А. Алістаєвої. Проте в їх працях не відображено соціально-ринкову специфіку управління розвитком науково-педагогічних працівників, яка має свої характерні особливості.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення економічного змісту процесу управління розвитком науково-педагогічних працівників шляхом узагальнення теоретичних підходів до трактування суті та формування авторського погляду з окресленої проблематики.

Результати дослідження. В сучасних економічних умовах важлива роль у формуванні інноваційної моделі нашої держави належить вищій школі, де зосереджені науково-педагогічні працівники. Адже переважна частина науково-педагогічних працівників має наукові ступені доктора та кандидата наук. Головна мета їх праці — підвищення якості підготовки фахівців на основі використання в навчальному процесі результатів наукової діяльності. Тому на практиці не повинно бути відриву наукової діяльності від педагогічної. Викладач вищого навчального закладу має бути науковцем, щоб черпати принципово нову і важливу інформацію, призначену для студентської аудиторії, з власних наукових досліджень. Викладацька робота має бути своєрідним підсумком діяльності наукової. Тому пріоритетним завданням вищих навчальних закладів є забезпечення розвитку науково-педагогічних працівників.

На сьогодні не існує чіткого визначення поняття «розвиток персоналу». Згідно з тлумачним словником української мови, розвиток — це процес, внаслідок якого відбувається зміна якості предмета, явища та ін., перехід від одного якісного стану до іншого [3, с. 1086].

На думку О. А. Грішнєвої, розвиток персоналу — це сукупність організаційно-економічних заходів служби управління персоналом у сфері навчання персоналу організації, його перепідготовки і підвищення кваліфікації. В широкому розумінні розвиток персоналу також охоплює питання професійної адаптації, оцінки кандидатів на вакантні посади, поточного періодичного оцінювання персоналу, планування ділової кар'єри, службово-професійного просування та багато інших [4, с. 16].

О. С. Заклета-Берестовенко під розвитком персоналу розуміє цілісний активний процес удосконалення знань, умінь та навичок, а також реалізації потенційних можливостей працівників підприємства, що здійснюється через систему організаційно-економічних заходів, які передбачають навчання персоналу, його адаптацію, атестацію та планування трудової кар'єри [9, с. 6].

Деякі автори розглядають розвиток персоналу як систему навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності. На їх думку, основною метою розвитку персоналу підприємства є формування та максимальне використання кадрового потенціалу для забезпечення здатності працівників ефективно розв'язувати складні завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. [6, с. 260].

Джой-Меттьюз Д. вказує, що розвиток персоналу — це цілісний та активний процес удосконалення, пов'язаних з робочою діяльністю знань та умінь із використанням широкого спектру навчальних методів та стратегій [7, с. 20].

В. М. Колпаков під розвитком персоналу пропонує розглядати процес індивідуального розвитку особистості. На його думку, розвиток людини (персоналу) — це внутрішня діяльність людини, яка спрямована на зміну кількісних та якісних показників, що проявляються в професійній діяльності та відповідають її спадковим програмам (біологічному та соціальному кодам) та умовам зовнішнього середовища [10, с. 67].

У працях А. В. Алістаєвої розвиток персоналу запропоновано розглядати, як процес збільшення інтелектуального, творчого, культурного потенціалу та підвищення освітнього рівня працівника, на основі вдосконалення його розумових і фізичних здібностей, професійних якостей, талантів, виховання високих моральних

якостей тощо, який спрямовано на формування людини як особистості та найвищої цінності підприємства [1, с. 7].

На думку М. Армстронга, розвиток людських ресурсів в організації передбачає надання можливостей отримання освіти, розвитку та професійного навчання для того, щоб підвищити показники окремих працівників, команди та роботи організації в цілому [2, с. 447].

Одним з першочергових завдань підприємства при управлінні розвитком персоналу є створення умов, за яких може бути реалізований прихований потенціал працівників. Цей прихований потенціал — це не лише спроможність набувати та використовувати нові навички та знання, а також нереалізовані ідеї стосовно можливих шляхів вдосконалення роботи підприємства [2, с. 449].

А. П. Егоршин розглядає поняття розвитку людських ресурсів як комплексний та безперервний процес всебічного розвитку особистості працівників організації з метою підвищення ефективності їх роботи [8, с. 166].

Найбільш чітко дає визначення розвитку персоналу А. В. Савченко. На його думку, розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулюванням розвитку персоналу тощо [13, с. 18].

Таким чином, узагальнення існуючих наукових підходів до трактування сутності розвитку персоналу дає змогу стверджувати, що розвиток персоналу — це система заходів, які спрямовані на набуття працівниками організації нових компетенцій, знань, умінь, навичок, які будуть використані ними у професійній діяльності, з метою підвищення конкурентоспроможності як особистої, так і підприємства, установи, організації в цілому.

В цьому випадку слід розглядати конкурентоспроможність персоналу як на рівні особистості, так і на рівні конкретної організації. Управління конкурентоспроможністю персоналу на рівні особистості передбачає оцінювання працівником своїх можливостей відповідно до вимог робочого місця або посади, що дає змогу працівникові розвивати свої здібності, активізувати раніше одержані загальноосвітні та професійні знання, уміння і практичні навички, реалізація яких сприятиме примноженню доданої вартості.

Управління конкурентоспроможністю персоналу в організації — це процес порівняння потреб підприємства у персоналі з наявним трудовим потенціалом і вибір форм впливу для приведення їх у відповідність з цілями організації.

Оскільки об'єктом нашого дослідження є науково-педагогічні працівники, то доцільно розглядати розвиток даної категорії працівників як процес вдосконалення знань, вмінь та навичок, спрямований на досягнення поставлених цілей вищого навчального закладу.

Розвиток науково-педагогічних працівників має свої особливості. Згідно з Законом України «Про вищу освіту» науково-педагогічні працівники — це особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах III та IV рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю у поєднанні з науковою та науково-технічною діяльністю [11].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» науково-педагогічний працівник — вчений, який за основним місцем роботи займається професійно педагогічною та науковою або науково-технічною дія-

льністю у вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти III та IV рівнів акредитації [12].

Науково-педагогічні працівники є учасниками навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах. Основними посадами науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації є: асистент; викладач; старший викладач; директор бібліотеки; науковий працівник бібліотеки; доцент; професор; завідувач кафедри; декан; проректор; ректор [11].

Розвиток науково-педагогічних працівників полягає в постійному підвищенні професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації шляхом здобуття наукових ступенів та вчених звань, а також здійсненні фундаментальних і прикладних досліджень, науково-дослідних, 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.

Під управлінням зазвичай розуміють діяльність, пов'язану з впливом керуючого суб'єкта на керований об'єкт з метою досягнення певних результатів. Тому в контексті розвитку персоналу важливим є його управління. Так, Ф. І. Хміль стверджує, що управління розвитком персоналу ставить за мету цілеспрямоване забезпечення якісних змін, які підвищують ринкову вартість кадрового потенціалу організації, а також ефективність трудової діяльності працівників [14, с. 325].

А. А. Алістаєва пропонує під управлінням розвитком персоналу підприємства розглядати сукупність таких комплексних управлінських дій підприємства, які послідовно спрямовані на отримання працівниками необхідної компетенції, вмінь, і мотивації з урахуванням їх особистих здібностей, для обґрунтованої реалізації стратегічного розвитку підприємства [1, с. 7].

Враховуючи позицію А. Алістаєвої щодо управління розвитком персоналу підприємства, вважаємо, що отримання працівником необхідних компетенцій, навичок, вмінь вимагає здійснення інвестицій. В свою чергу, інвестиції у розвиток здібностей, вмінь та знань конкретної людини є елементом формування людського капіталу. Оскільки людський капітал — це сформований і розвинений в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу. В той час, як на рівні конкретного підприємства людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу [5, с. 165].

Тобто, під управлінням розвитком науково-педагогічних працівників слід розуміти розробку і реалізацію заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу вищого навчального закладу з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

Конкурентоспроможність вищого навчального закладу включає в себе декілька складових, а саме якість наданих освітніх послуг, рівень працевлаштування випускників, рейтинг вищого навчального закладу в системі вищої освіти країни, забезпеченість матеріально-технічною базою, кваліфікація науково-педагогічних працівників.

Таким чином, під конкурентоспроможністю вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг слід розуміти його спроможність готувати фахівців відповідного рівня, які здатні задовольнити потреби як національного, так і регіональних ринків праці, забезпечуючи при цьому ефективне функціонування вищого навчального закладу.

Висновки. У результаті з'ясування теоретичних аспектів управління розвитком персоналу було встановлено наступне.

1. Розвиток науково-педагогічних працівників полягає в постійному підвищенні професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації шляхом здобуття наукових ступенів та вчених звань, а також здійсненні наукової та науково-технічної діяльності.

2. Під управлінням розвитком науково-педагогічних працівників слід розуміти розробку і реалізацію заходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу вищого навчального закладу з метою досягнення ним високої конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

До основних напрямків подальших досліджень слід віднести вивчення мотивів професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Література

1. *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.

2. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с.

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. — К., Ірпінь : ВТФ «Перун». — 2004. — 1440 с.

4. *Грішнова О. А.* Розвиток персоналу як інвестиційний проект : методичні підходи до визначення ефективності / О. А. Грішнова, В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : Зб. наук. пр. — Тернопіль : Економічна думка, 2004. — Вип. 9. — С. 15—19.

5. *Грішнова О. А.* Людський розвиток : Навч. посіб. / О. А. Грішнова. — К. : КНЕУ, 2006. — 308 с.

6. *Грибик І. І.* Проблеми розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах / І. І. Грибик, Г. Р. Копець // Проблеми економіки та управління. № 640. — Л. : Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка», 2009. — С. 258—265.

7. *Джой-Меттьюз Д.* Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте ; пер. с англ. — М. : Эксмо, 2006. — 432 с. : ил. — 429 с.

8. *Егоршин А. П.* Управление персоналом : Учебник для вузов / А. П. Егоршин. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород : НИМБ, 2003. — 720 с.

9. *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.

10. *Колпаков В. М.* Управление развитием персонала : теория и практика / В. М. Колпаков // Персонал. — 2004. — №11. — С. 64—69.

11. Про вищу освіту: Закон України № 2984-III від 17.01.2002 // Відомості Верховної Ради України. — 2002. — № 20. — С. 134.

12. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України № 1977-XII від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — С. 165.

13. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник / В. А. Савченко. — К. : КНЕУ, 2002. — 351 с.

14. *Хміль Ф. І.* Управління персоналом : Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф. І. Хміль. — К.: Академвидав, 2006. — 488 с.

Стаття надійшла до редакції 18.04.2011 р.