

УДК 331.108.23

Ковнір Д.А.
аспірант кафедри обліку в кредитних і бюджетних установах
та економічного аналізу
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

METHODICAL SUPPORT OF ASSESSMENT OF EFFECTIVE USE OF STATE HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS' HUMAN RESOURCES

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто проблему формування узагальненої комплексної оцінки ефективності використання кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів (ДВНЗ), визначено її пріоритетні завдання, принципи та методичні підходи до визначення. Акцентовано увагу на важливості забезпечення стратегічного підходу до оцінки кадрового потенціалу. Запропоновано трикомпонентну систему його оцінювання, що враховує параметри ефективності формування, використання та динаміки розвитку. В основу розрахунку синтетичного інтегрального показника оцінки кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів покладено алгоритм згортання множини часткових показників. Запропонований підхід відповідає вимогам комплексності, враховує багатокритеріальність об'єкта оцінювання, дає змогу здійснювати порівняння результативного показника як у динаміці, так і в просторі.

Ключові слова: кадровий потенціал державних вищих навчальних закладів (ДВНЗ), ефективність використання кадрового потенціалу, методичне забезпечення оцінки кадрового потенціалу ДВНЗ, інтегральна оцінка кадрового потенціалу ДВНЗ, алгоритм оцінювання кадрового потенціалу ДВНЗ.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрена проблема формирования обобщенной комплексной оценки эффективности использования кадрового потенциала государственных высших учебных заведений (ГВУЗ), определены ее приоритетные задачи, принципы и методические подходы к определению. Акцентировано внимание на важности обеспечения стратегического подхода к оценке кадрового потенциала. Предложена трехкомпонентная система его оценки, учитывающая параметры эффективности формирования, использования и динамики развития. В основу расчета синтетического интегрального показателя оценки кадрового потенциала государственных высших учебных заведений положен алгоритм свертывания множества частных показателей. Предложенный подход соответствует требованиям комплексности, учитывает многокритериальность объекта оценки, позволяет осуществлять сравнение результативного показателя как в динамике, так и в пространстве.

Ключевые слова: кадровый потенциал государственных высших учебных заведений (ГВУЗ), эффективность использования кадрового потенциала, методическое обеспечение оценки кадрового потенциала ГВУЗ, интегральная оценка кадрового потенциала ГВУЗ, алгоритм оценки кадрового потенциала ГВУЗ.

ANNOTATION

The article considers the formation problem of generalized comprehensive evaluation of efficiency of human resource potential of state higher educational institutions (SHEI), identifies its priorities, principles and methodological approaches of determination. The author paid attention to the importance of a strategic approach of evaluation of human resources potential. The author offered a three-component system of evaluation that considers the parameters of formation efficiency, usability and dynamics. The basis of calculating the integral synthetic index of

evaluation of human resources potential of state higher educational institutions entrusted the algorithm of folding a set of partial indicators. The approach meets the requirements of complexity, considers the set of criteria of the evaluation object, and allows making a comparison of the effective rate in the dynamics and space.

Keywords: the potential of human resources of state higher educational institutions (SHEI), efficient use of the potential of human resources, methodological providing of evaluation of human resources of SHEI, the integrated evaluation of human resources potential of SHEI, the algorithm of evaluation of human resources potential of SHEI.

Постановка проблеми. На етапі реформування вітчизняної системи вищої освіти ефективне формування та використання кадрового потенціалу належить до стратегічних завдань управління діяльністю ДВНЗ. Водночас їх вирішення гальмується наявністю численних проблем теоретичного й методичного характеру. Зокрема, науковці звертають увагу на протиріччя між «необхідністю забезпечення відповідності якості професійної освіти потребам особистості, суспільства та ринку праці, що змінюються, та недостатньою теоретичною та методологічною розробленістю концептуальних засад діагностики інституційного розвитку державних вищих навчальних закладів, у тому числі й оцінки якості діяльності викладачів вищої школи» [1, с. 16]. Крім того, для виконання суспільних функцій і завдань щодо реалізації ідеї вищої освіти, що базується на принципах свободи навчання та самоцінності знання, державні вищі навчальні заклади створюють та забезпечують розвиток особливої корпоративної культури, яка водночас має узгоджуватись із парадигмою ринкових відносин та відповідати потребам соціальної та економічної ситуації в державі. Гармонізація системи вищої освіти та її адаптація до умов ринкового середовища актуалізує пошуки нових форм і методів управління кадровим потенціалом державних вищих навчальних закладів, ядром якого є науково-педагогічні працівники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Як свідчать результати наукових досліджень [2; 4], поширені у вітчизняній практиці управління підходи до оцінки діяльності викладачів

вищої школи є недостатньо ефективними. Ключовим аспектом, що підтверджує об'єктивність проблеми, є, на наше переконання, відсутність затверджених на галузевому рівні нормативних документів, якими мають бути регламентовані технології та методики діагностування, корегування й удосконалення управління кадровим потенціалом державних вищих навчальних закладів як у цілому, так і за його окремими напрямками, у тому числі в частині оцінки якості діяльності науково-педагогічних працівників, оцінки успішності діяльності кафедр та науково-педагогічних працівників. Щодо використання в системі вищої освіти інструментарію, то фахівці звертають увагу на його недостатню гнучкість, формальний підхід до оцінки та наголошують на необхідності його приведення у відповідність до цілей управління, підвищення інформативності й об'єктивності для покращання якості управлінських рішень. Слід також звернути увагу на те, що традиційні підходи до оцінки кадрового потенціалу університету зорієнтовані на використання в процесі управління переважно внутрішньовузівської інформації та не передбачають можливості здійснення просторових порівнянь, що є невід'ємною складовою частиною конкурентного середовища функціонування державних вищих навчальних закладів. Попри важливість і вирішальну роль кадрового потенціалу в забезпеченні функціонування та розвитку державних вищих навчальних закладів, його безпосередню участь у процесі продукування й надання освітніх послуг бракує вітчизняних комплексних наукових досліджень, присвячених вивченню проблеми оцінки професорсько-викладацького складу з метою підвищення його ефективності як складової ресурсного забезпечення університету. Окремі аспекти управління кадровим потенціалом державних вищих навчальних закладів розглядаються в наукових працях Л. Васильченко [2], І. Зварича [4], С. Серьогіна, Ю. Шарова, В. Пушкіна [7], В. Василенко, В. Ямкового [8] та ін. Відтак, проблема вдосконалення методичного забезпечення оцінки управління кадровим потенціалом державних вищих навчальних закладів не втрачає актуальності та практичної значущості.

Мета статті полягає в розробці та обґрунтуванні методичного підходу до оцінки ефективності використання кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до поставленої мети, необхідно насамперед визначити поняття та складові частини кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів.

Відповідно до загального розуміння кадрового потенціалу організації, його прийнято розглядати як сукупність фізичних та духовних якостей працівників, що визначають можливості та межі їх участі в трудовій діяльності, здатність забезпечувати визначені результати за визначених умов, а також спроможність до

самовдосконалення [3]. На нашу думку, важливим доповненням до розуміння кадрового потенціалу є його спроможність вирішувати завдання відповідно до цілей розвитку організації, що вирізняє його стратегічну спрямованість та вказує на відмінність поняття кадрового потенціалу від простого розуміння кадрів організації [5].

Відтак, кадровий потенціал державних вищих навчальних закладів відображає не лише готовність професорсько-викладацького складу до виконання своїх функціональних обов'язків у поточному періоді, а й сукупність їх можливостей (з урахуванням вікових ознак, наукової та педагогічної кваліфікації, практичного досвіду, ділової активності, професійної мобільності, мотивації та результативності діяльності) у довгостроковій перспективі. Зрештою, саме кадровий потенціал визначає якість діяльності та перспективи розвитку державного вищого навчального закладу. У такому розумінні кадровий потенціал належить до ключових об'єктів управління діяльністю університету.

На сучасному етапі розвитку вітчизняної вищої освіти система управління діяльністю університету має вирішувати низку завдань, спрямованих на підвищення його загальної ефективності за рахунок поєднання ресурсів освітньої, наукової та фінансово-економічної діяльності [6]. На цій підставі послідовно виглядає думка про те, що ефективність використання кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів як результативна компонента оцінки управління має певну перевагу над його ресурсною компонентою, що характеризує процеси формування кадрового потенціалу та забезпечення його якості. Саме тому в системі оцінки кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів слід акцентувати увагу насамперед на ефективності його використання. Разом із тим це не виключає необхідності та важливості забезпечення в процесі управління кадровим потенціалом державних вищих навчальних закладів аналізу та контролю процесів його формування. Крім того, відповідно до стратегічних цілей управління кадровим потенціалом університету, вважаємо за доцільне враховувати динаміку його розвитку, що водночас дає змогу забезпечити динамічний підхід до оцінки одного з ключових напрямів діяльності державного вищого навчального закладу. Таким чином, у цілому оцінка управління кадровим потенціалом ДВНЗ має поєднувати щонайменше три напрями: формування, динаміку розвитку та використання кадрового потенціалу. Відповідно, система показників такої оцінки має бути побудована з урахуванням вимог та основних управлінських процесів, що здійснюються в межах кожного з виділених напрямів оцінки.

Якість результатів оцінювання кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів цілком залежить від методичного інстру-

ментарію, що застосовується на етапах збору вихідних даних та обробки аналітичної інформації. Аналіз наукових публікацій свідчить про наявність багатьох методів та підходів до оцінювання кадрового потенціалу організацій. Проте з метою оцінювання якості професійно-педагогічної діяльності викладачів пропонується декілька їх видів, що можуть бути систематизовані за певними ознаками: 1) за предметом оцінювання: цілісна (системна) оцінка – має на меті отримання характеристики якості діяльності викладача в цілому та парціальна (частково-аспектна) – спрямована на визначення якості окремих сторін діяльності викладача; 2) за способами оцінювання: комплексна (багаторівнева) – вимагає застосування комплексу засобів, інструментів оцінювання та отримання узагальненого результату та одновимірна – має на меті обмежене використання засобів оцінки; 3) за завданнями оцінювання: персональна – спрямована на виявлення якості діяльності кожного викладача особисто та статистична – дає уявлення про загальний рівень якості діяльності викладачів в даному виші чи підрозділі [4, с. 22]. На цьому етапі оцінка зводиться не лише до контролю діяльності викладачів, а є важливим інструментом покращання якості їх роботи (педагогічна функція) і впливу на рівень результатів та якості діяльності професорсько-викладацького складу (управлінська функція).

Серед традиційних методів оцінки у сфері управління персоналом найбільш поширеними є такі: 1) джерелознавчий – аналіз кадрових даних, листок з обліку кадрів, автобіографія, характеристика, документи про освіту; 2) інтерв'ювання (співбесіда), анкетування, соціальне опитування; 3) спостереження за працівником у неформальних умовах і в робочій обстановці методами моментних спостережень і фотографії робочого місця; 4) тестування за допомогою спеціальних тестів для визначення професійних знань і вмінь, здібностей, мотивів, психології особистості; 5) самозвіт (виступ) у формі письмового звіту або усного виступу керівника або спеціаліста; 6) атестація персоналу як комплексний метод оцінки персоналу, що використовує інші методи для визначення атестаційною комісією відповідності кандидата вакантній посаді [5, с. 195]. Разом із тим слід визнати, що їх використання для оцінки кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів є вкрай обмеженим, з огляду на складність їх застосування та неможливість забезпечити просторові порівняння. Більш універсальними є методи комбінованої та комплексної оцінки: коефіцієнтний [4], ранжування [7], рейтинг [8], інтегральна оцінка [1] тощо. У цьому розумінні також слушно видається пропозиція поділу методів на: практичні – оцінку досягнутого стану розвитку кадрового потенціалу вищого навчального закладу; методи збору інформації (показників і критеріїв) та методи вимірювання (оцінювання); прогностичні, що

передбачають побудову моделі-прогнозу кадрового потенціалу університету з метою визначення перспектив його розвитку та необхідних напрямів коригування цього процесу [1, с. 32–33].

Послугуючись принципами комплексності, оперативності, інформативності та порівняльності результатів оцінки кадрового потенціалу ДВНЗ, найбільш доцільним, на нашу думку, є формування методичного підходу на основі формування комплексної інтегральної оцінки кадрового потенціалу, що дасть змогу узагальнити систему параметрів формування, розвитку та використання досліджуваного об'єкта.

Спроби та основні підходи до побудови зведених, інтегральних показників розкриті у фаховій літературі. В їх основу зазвичай покладено метод згортання множини часткових показників до одного, що зараз широко застосовується для побудови синтетичних показників (один із прикладів його застосування описано в роботі [6]). Перевагами зазначеного методу є придатність для об'єднання локальних, часткових, аналітичних показників, що характеризують різні властивості (ефективність, надійність, корисність, перевагу тощо) будь-яких багатокриціальних об'єктів.

Відповідно до зазначеного алгоритму, загальне визначення композитного (інтегрального) показника набуває вигляду лінійної функції від інших показників. Інтегральний індикатор є функцією f деякої обмеженої кількості змінних (x_1, x_2, \dots, x_n) , визначених у полі дійсних чисел. При цьому власне функція є неперервною та щонайменше двічі диференційована за x_j ($j = 1, 2, \dots, n$). Слід також зазначити, що індикатори для порівняння станів об'єктів доцільно визначати за умови, що ці стани є подібними, а їх порівняння підпорядковане визначеній меті та може бути інтерпретоване відповідно до єдиної концепції.

У цілому спрощений алгоритм побудови інтегрального показника оцінки кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів відповідно до вищезгаданого методу зводиться до такої послідовності кроків [6, с. 163–164].

1. Здійснюється побудова вектора $z = (z_1, \dots, z_n)$ вихідних змінних, необхідних та достатніх для повної та всебічної оцінки кадрового потенціалу ДВНЗ. Передбачається, що вихідні змінні z_j вимірюються за шкалою лінійного порядку або за будь-якою числовою шкалою.

2. Здійснюється побудова вектора $x = (x_1, \dots, x_n)$ числових параметрів, що характеризують результати нормування $x_j = j(z_j)$ вихідних змінних z_j , вимірюваних за шкалою лінійного порядку ($j(z_j) = z_j$, якщо z_j вимірюється за числовою шкалою).

3. Здійснюється побудова вектора $q = (q_1, \dots, q_m)$ показників: $q_i = q_i(x_i)$. Вважається, що окремі показники взаємозалежні (відбувається збільшення значення показника q_i за фіксованих значень усіх інших показників q_j , i_j збільшує значення зведеного показника I) та

нормовані (значення $q_i = 0$ ($q_i = 1$) відповідає найменшому (найбільшому) ступеню прояву оцінюваного параметра кадрового потенціалу університету.

4. Визначення математичної моделі синтезуючої функції, яка забезпечує зіставлення вектора показників інтегрального показника $I = I(q)$, що характеризує категорію кадрового потенціалу ДВНЗ. При цьому передбачається, що синтезуюча функція залежить від вектора $w = (w_1, \dots, w_m)$ вагових коефіцієнтів, яким визначається вагомість часткових показників у складі інтегральної оцінки $I = I(q, w)$.

5. Проводиться розрахунок вектора вагових коефіцієнтів w_1, \dots, w_m, w_{10} , що задають міру впливу часткових параметрів оцінювання q_1, \dots, q_m на інтегральний показник I . При цьому має дотримуватись умова нормування ($w_1 + \dots + w_m = 1$), на підставі чого можливо стверджувати, що значення параметра w_i є оцінкою відносної ваги часткового показника q_i .

Таким чином, за умови, що відбір вихідних параметрів оцінювання кадрового потенціалу ДВНЗ проведений правильно та з дотриманням визначених вимог, побудова інтегрально-

го показника відбувається за такими етапами: 1) формування масиву вихідних даних; 2) формування вектора часткових оцінних показників за блоками оцінки; 3) вибір та обґрунтування синтезуючої функції; 4) визначення вектора вагових коефіцієнтів; 5) визначення інтегральної оцінки кадрового потенціалу; 6) інтерпретація результатів оцінювання, формування висновків та розробка управлінських рішень (рис. 1).

Висновки. Таким чином, запропонований методичний підхід до оцінки кадрового потенціалу ДВНЗ відповідає вимогам комплексності, враховує багатокритеріальність об'єкта оцінювання, дає змогу здійснювати порівняння результативного показника як у динаміці, так і в просторі – з еталонним показником або з іншими вищими навчальними закладами.

Слід зазначити, що кадровий потенціал університету як складне явище характеризується значною кількістю параметрів, їх одночасний аналіз є, безперечно, трудомістким та складним процесом. Цим обумовлена необхідність обмеження переліку аналізованих показників та підвищення концентрації формаційної бази оцінки. Принципом обмеження вихідних

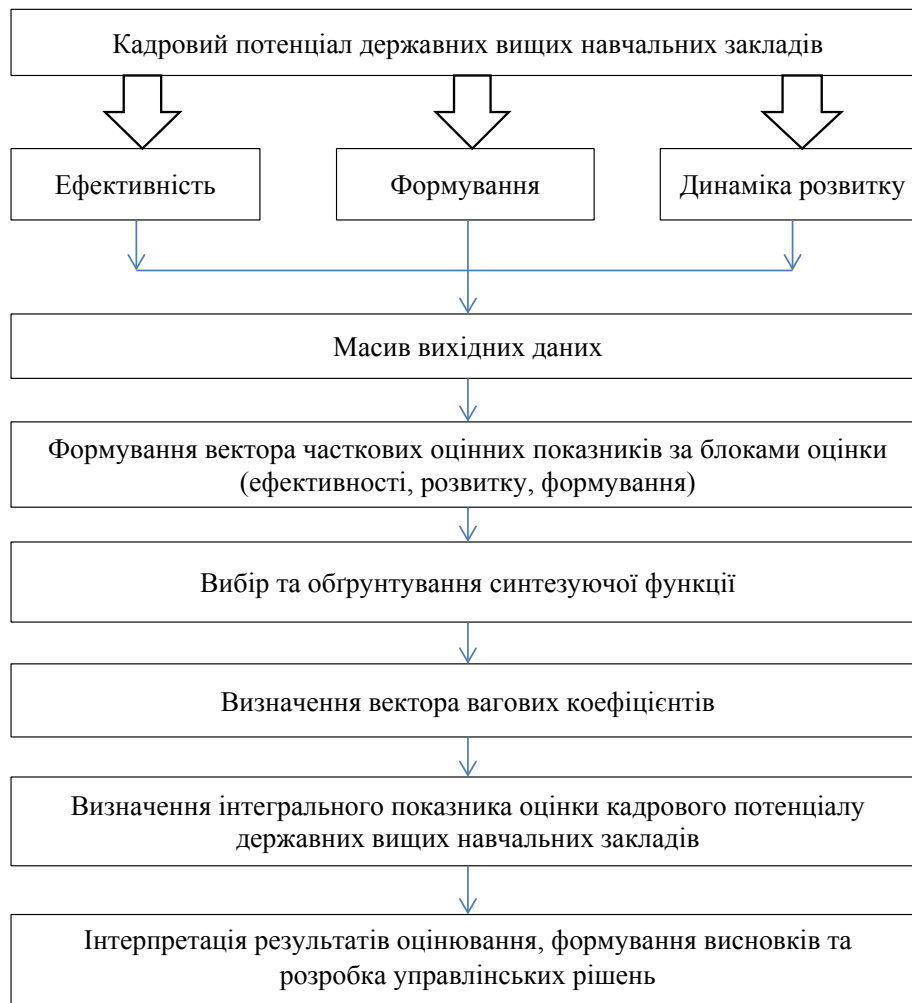


Рис. 1. Алгоритм інтегральної оцінки кадрового потенціалу державних вищих навчальних закладів

даних є можливість отримання системи найбільш змістовних параметрів оцінки на підставі найменшого обсягу внутрішніх характеристик кадрового потенціалу університету. З метою формування обмеженого переліку найбільш змістовних показників оцінки кадрового потенціалу університету важливо здійснити обґрунтований відбір вихідних параметрів до кожного блоку оцінки, що визначає перспективи подальших наукових досліджень у даному напрямі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Бордовская Н.В. Методика оценки качества деятельности преподавателей вуза: Методические рекомендации / Н.В. Бордовская, Е.В. Титова. – СПб. : Архангельск, 2003. – 72 с.
2. Васильченко Л.В. Огляд міжнародного досвіду з оцінювання якості діяльності професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів / Л.В. Васильченко // Електронний збірник наукових праць Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти. – 2012. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp10/Wasilchenko.pdf.
3. Виноградський М.Д. Управління персоналом : [навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова ; 2-ге вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.
4. Зварич І. Критерії оцінювання педагогічної діяльності викладачів у ВНЗ / І. Зварич // Молодь і ринок. – 2010. – № 5. – С. 21–29.
5. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 1988. – С. 189–213.
6. Павленко Л.А. Методика визначення зв'язку між показниками корпоративного управління та показниками фінансово-господарчої діяльності акціонерних товариств в Україні / Л.А. Павленко, А.А. Гаврилова // Системи обробки інформації. – 2012. – Вип. 4(102). – Т. 1. – С. 162–165.
7. Пушкін В.Ю. Внутрішнє оцінювання діяльності підрозділів і викладачів вищого навчального закладу : звіт про науково-дослідну роботу (заключний) / В.Ю. Пушкін, В.О. Салов, В.О. Василенко [та ін.] ; ДВНЗ «Національний гірничий університет». – Дніпропетровськ, 2011. – 162 с.
8. Ямковий В. Ранжування університетів – крок до відкритості та прозорості вищої освіти / В. Ямковий // Освіта України. – 2007. – № 42. – С. 4–7.