

М. ГАНАК

<https://orcid.org/0000-0001-6948-6238>

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ РАДИКАЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ: КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Наукові праці МАУП. Серія Політичні науки, 2018, вип. 56(2), с. 83–87

<https://doi.org/10.32689/2523-4625-2018-02-83-87>

Виокремлюються особливості роботи з персоналом у ВНЗ в умовах сучасної освіти радикальних трансформацій. Обґрунтовуються положення щодо подальшої демократизації вузівського життя, автономізації ВНЗ, розширення самоуправлінських засад, які вимагають принципових змін і менеджменту персоналу у вищій школі.

Світова система освіти, як і вища освіта в цілому, на сучасному етапі суспільного розвитку радикально трансформується, а отже, відповідно, радикально змінюється статус, роль, призначення працівника ВНЗ, менеджмент управління персоналом, що займається підготовкою фахівців вищої кваліфікації. Основними факторами загального, глобалізаційного масштабу при цьому є: світова глобалізація і інтеграція; радикальні соціально-економічні трансформації, особливо у високорозвинених, постіндустріальних суспільствах; принципово новий статус людини з вищою освітою, якісно нове призначення персоналу ВНЗ та інші. Особливо дається при цьому взнаки демократизація ВНЗ, їх автономізація, розвиток самоврядних засад.

Ще в кінці ХХ ст. на Всесвітній конференції з вищої освіти в Парижі (5–9 жовтня 1998 р.) “Вища освіта в ХХ столітті: підходи і практичні заходи” зазначалося, що “держави, включаючи їх уряди, парламенти та інші керівні органи мають розробити у відповідних випадках рамки законодавчих, політичних і фінансових заходів, спрямованих на реформу і подальший розвиток вищої освіти, виходячи з положень Загальної декларації прав людини, в якій проголошується, що вища освіта “має бути однаково доступною для усіх на основі здібностей кожного” [3, 33].

При цьому у резюме згаданої конференції було записано, як вимога: “Має бути розроблена чітка політика, що стосується викладачів вищих навчальних закладів, з тим, щоб оновлювати й підвищувати їх кваліфікацію поряд

із стимулюванням постійного внесення новаторських елементів в навчальну програму, методи викладання і навчання [3, 33].

У ХХІ ст., у зв'язку з переходом багатьох суспільств до інформаційного стану розвитку і функціонування, така проблема постала ще більш гостріше.

Перелічені особливості радикальних змін у системі вищої школи потребують детальнішого осмислення, врахування того, що вирішальним фактором таких перетворень є вузівський персонал. Безпосередньо в сучасній Україні проблеми вдосконалення управління персоналом вищої школи найперше переймаються В. Андрущенко, О. Бабкіна, В. Бебик, В. Василенко, М. Головатий, В. Журавський, В. Кремінь, В. Луговий, М. Лукашевич, С. Миколаєнко, В. Ребкало, В. Сафонова, Г. Щокін та інші фахівці різних галузей знань.

Дослідимо особливості роботи з персоналом у ВНЗ в умовах притаманних сучасній освіті радикальних трансформацій.

“Управління персоналом” — досить неоднозначна сентенція, яку пояснюють по-різному. Так, достатньо точно, хоча і складнувато поняття “управління персоналом” трактує український дослідник Ф. Хміль. “Управління персоналом, — пише він, — скоординована система заходів щодо формування та ефективного використання потенціалу працівників у складних організаційних утвореннях ієрархічного типу” [7, 483].

Радикальні зміни в системі управління персоналом вищих навчальних закладів слід розглядати найперше в контексті тих дійсно революційних процесів, що пов'язані зі статусом, роллю, призначенням вищої освіти у світі загалом. “Реформаційна хвиля в системі освіти останніх років (90-х років ХХ ст.), — доречно зазначають автори монографії “Курс лекцій по соціології образования” (мова — російська), — природно виявила нову групу тенденцій і факторів в організаційно-змістовій інновації вищої школи індустріально розвинених держав Заходу. До них належать: “мертократизація” суспільства вищого інтелектуального порядку; демократизація вищої школи; елітаризація вищої освіти; диверсифікація вищої освіти” [2, 397].

Слушно, щодо радикальної зміни системи управління вищою освітою, висловлює І. Федорович, яка вважає, що є потреба політика у сфері освіти “має базуватися на партнерських зв'язках між вищими учбовими закладами та державними органами. Вищий навчальний заклад має перейти до практики перспективного управління, що відповідає вимогам того середовища, де він діє” [6, 242].

За будь-якої системи управління, вирішальним був і залишається людський фактор. При цьому Ю. Сурмін, І. Бідзюра у своїй монографії “Соціологія управління” (мова — російська) досить предметно розглядають проблему прав людини, яка дається взнаки у процесі управління діяльністю людини. Серед основних причин порушення прав людини вчені виокремлюють “неправомірні дії органів і посадових осіб стосовно громадян” [4, 274]. Беззаперечною є теза, що найпоширенішим явищем у багатьох колективах, в тому числі і вищих навчальних закладів, є неправомірні дії керівників, менеджерів стосовно своїх підлеглих.

Маємо враховувати, що будь-яке управління, в тому числі і стосовно персоналу ВНЗ, це не що інше, як управління поведінкою людини. Це “система заходів, спрямованих на формування принципів, норм поведінки людей в організації” [5, 424].

Для управління поведінкою людини в організації загалом використовується така система методів: а) методи адміністративного впливу (накази, розпорядження, посадові інструкції, положення); б) система матеріальної винагороди за працю; в) різноманітні засоби соціально-психологічного впливу (формування відповідного психологічного клімату в колективі, формування на основі психологічних та інших особливостей окремих робочих груп, в яких люди мають можливість максимально продуктивно співпрацювати. Зазначимо, що найскладнішими і найменш дослідженими були і залишаються саме засоби соціально-психологічного впливу на поведінку особистості.

Управління поведінкою людини великою мірою пов’язане з її адаптацією у колективі, і не лише у певний початковий період перебування в такому колективі. Оскільки люди в колективі змінюються, змінюються і самі працівники, процес адаптації, власне, це — постійний процес.

Відомі українські фахівці в галузі освіти В. П. Андрущенко і В. Л. Соловйов вважають, що “базовий елемент національної системи управління (*governance*) — університетська система управління” [1, 235]. Тобто, таким управлінням є вузівський рівень. Йдеться про автономізацію ВНЗ, їх демократизацію, більшу, ніж донедавна відкритість, розвиток самоврядних тенденцій тощо. При цьому в управлінні вищою освітою на рівні ВНЗ виділяють два концептуальних підходи — теорія ресурсної залежності і неоінституціоналізм. Згідно з теорією ресурсної залежності, на перший план в управлінні ВНЗ висуваються політичні, внутрішньо організаційні і міжорганізаційні зв’язки в організації. Йдеться також про свідомий активний вибір ВНЗ шляху свого розвитку залежно від ресурсів зовнішнього середовища. Щодо інституціональної теорії управління, то йдеться про те, що організації (ВНЗ) “функціонують у середовищі, де домінують правила, угоди, умови й вимоги які визначають допустимі організаційні форми і поведінку” [1, 238].

Новий менеджмент у ВНЗ на сучасному етапі розвитку суспільств, функціонування вищих навчальних закладів, характеризується такими головними особливостями:

- посилення внутрішньовузівських адміністративних і, одночасно, лідерських функцій вузівських співробітників;
- максимальна автономізація з одночасною демократизацією внутрішньовузівського життя, розвитком самоврядних засад;
- зростання ролі і значення колегіальних засад управління ВНЗ.

“Цінності вищої освіти сьогодні, — зазначають П. Солтер і Т. Тапер, — це складна комбінація двох різних інституційних традицій, яка включає в себе протилежні погляди на державне регулювання і внутрішнє управління” [8].

Отже, управління ВНЗ, персоналом в системі вищої освіти все більше демократизується, базується не лише на основах державної політики в освіті,

але й на вузівській самоврядності. Якісно змінюються вимоги до персоналу ВНЗ, — його підготовки, підбору, використання у зв'язку з радикальними змінами щодо статусу, суспільному призначенні і ролі освіти. Перелічені складові засвідчують про реальну потребу радикальної перебудови вузівського менеджменту взагалі.

Джерела

1. Андрущенко В. П., Соловьев В. Л. Образовательная политика (обзор повестки дня). К.: МП “Леся”. 2010. 404 с.
2. Курс лекцій по социологии образования: учеб. пособие для высш. учеб. заведений / Нар. упр. акад.: под общ. ред. В. И. Астаховой. Х.: Изд-во НУА, 2003. 424 с.
3. Образование в XXI веке: высшее образование в XXI веке: подходы и практические меры: материалы конференции. Париж, Франция, 5–9 октября 1998 г. Образование для всех: выполнение общих обязательств: материалы конференции. Дакар, Сенегал, 26–28 апреля 2000 г. К.: МАУП, 2001. 64 с.
4. Сурмин Ю. П., Бидзюра И. П. Социология управления: учеб. пособие. К.: ДП “Изд. дом “Персонал”, 2012. 728 с.
5. Управління людськими ресурсами: понятійно-термінологіч. слов.: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / За ред. Г. В. Щокіна, О. В. Антохіна, М. Ф. Головатого. К.: МАУП, 2006. 496 с.
6. Федорова І. І. До проблеми управління освітою в XXI столітті: підходи, технології, перспективи // Зб. матеріалів першої міжнар. наук.-практ. конф. “Сучасні проблеми управління” (30 листопада – 1 грудня 2001 р.). К.: Політехніка, 2001. 451 с.
7. Хміль Ф. І. Управління персоналом: підруч. для студ. вищих навч. закл. К.: Академ-видав, 2006. 488 с.
8. Salter B., Tapper T. The Etermal Pressures on the Internal Governrance of Universities // Higher Education Quarterly. 2012. Vol. 56. № 3. P. 246–247.

Hanak M. Human Resources Management In The Conditions Of Radical Transformations Of Contemporary Education: A Conceptual Aspect.

The article highlights the peculiarities of working with staff in and university in conditions of transformations with existing higher education. The author substantiates the position that the further democratization of university life, the autonomization of the university, the expansion of self-governing foundations, requires and fundamental change and management of personnel in higher education.

The world system of education, including higher education at the present stage of social development, is radically transforming, and, accordingly, the status, role, appointment of an employee of a university, personnel management, training of specialists of higher qualification radically changes. At the same time, the main factors of the general, globalization scale are: global globalization and integration, radical socio-economic transformations, especially in highly developed, post-industrial societies, a fundamentally new status of a person with higher education, a qualitatively new appointment of university staff and others. This is especially true at the same time as the democratization of universities, their autonomy, and the development of self-governing ambushes.

In order to manage human behavior in an organization, the following system of methods is used in general: a) methods of administrative influence (orders, orders, job descriptions, regulations); b) system of material remuneration for labor; c) various means of socio-psychological influence (formation of the corresponding psychological climate in the team, formation on the basis of psychological and

other features of individual working groups, in which people have the opportunity to cooperate as productively as possible. It should be noted that the most complex and least investigated were and are the means of socio- psychological impact on the behavior of the individual.

Management of human behavior is largely due to its adaptation in the team, and not only in a certain initial period of stay in such a team. Since the people in the team are changing, the workers themselves are changing, the process of adaptation, in fact, it is a permanent process.

Conclusion. Department of Higher Education, personnel in the system of higher education is increasingly democratized, based not only on the basis of state policy in education, but also on university self-government. Qualitative changes in the requirements for university staff – its preparation, selection, use in connection with radical changes in status, public purpose and the role of education. The listed and other components testify to the real need for radical restructuring of university management in general.

<https://doi.org/10.32689/2523-4625-2018-02-83-87>

Надійшла 21 жовтня 2018 р.