

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І. МЕЧНИКОВА



КАЗАКОВА ТЕТЯНА СЕРГІЇВНА

УДК 331.108.26

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДАХ
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Одеса – 2019

Дисертацією є кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Роботу виконана у Херсонському державному університеті Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник

кандидат економічних наук, професор
ТЮХТЕНКО Наталія Анатоліївна,
Херсонський державний університет
Міністерства освіти і науки України,
в.о. ректора

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
САВІНА Галина Григорівна,
Херсонський національний технічний
університет Міністерства освіти і науки
України, проректор з наукової роботи

кандидат економічних наук, доцент
СОКОЛЮК Галина Олександрівна,
Хмельницький національний університет
Міністерства освіти і науки України,
доцент кафедри менеджменту,
адміністрування та готельно-ресторанної
справи

Захист відбудеться «19» квітня 2019 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 41.051.11 в Одеському національному університеті імені І.І. Мечникова Міністерства освіти і науки України за адресою: 65058, м. Одеса, Французький бульвар, 24/26, ауд. 60.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Одеського національного університету імені І.І. Мечникова Міністерства освіти і науки України за адресою: 65082, м. Одеса, вул. Преображенська, 24.

Автореферат розісланий «18» березня 2019 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



І.А. Ломачинська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах зростання конкуренції між закладами вищої освіти ключовою складовою успіху стає забезпечення перманентного зростання професійних компетентностей науково-педагогічних працівників як основи надання якісних освітніх послуг. Кожен керівник закладу вищої освіти, що прагне забезпечити ефективне функціонування не лише в короткостроковій, а й в довгостроковій перспективі, повинен постійно впроваджувати заходи, пов'язані з оновленням здобутих знань і підвищенням професійної компетентності підлеглих працівників. Формування та впровадження ефективної стратегії використання й розвитку науково-педагогічних працівників є першочерговим завданням для закладів вищої освіти всіх форм власності.

Дослідженням проблем професійного розвитку працівників займалися як вітчизняні дослідники – А. Алістаєва, Л. Безтелесна, О. Грішнова, В. Колпаков, І. Петрова, Г. Савіна, В. Савченко, Г. Соколюк, Г. Суков, Н. Тюхтенко, Ф. Хміль, Л. Шимановська-Діанич, так і зарубіжні науковці, зокрема – М. Амстронг, Д. Джой-Меттьюз, А. Егоршин, Л. Кортенко, В. Паршина та інші. Незважаючи на вагомий напруження, залишаються проблеми, що потребують спеціального наукового аналізу. Зокрема, недостатньо уваги приділяється дослідженню особливостей визначення якісних та кількісних характеристик кваліфікаційного рівня потенціалу науково-педагогічних працівників, методичного підходу до рейтингового оцінювання їх діяльності, моделей стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення, стратегічна конвергенція яких викликає необхідність пошуку рівнодіючого моменту та запровадження обґрунтованого механізму узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій науково-педагогічного працівника в умовах забезпечення виконання соціальної політики держави та подальшої європейської інтеграції країни. Актуальність зазначених питань і невирішеність низки теоретичних і науково-методичних проблем щодо формування професійної кар'єри персоналу та їх практична значущість зумовили вибір теми дисертаційної роботи, постановку мети і завдань дослідження, структуру та зміст дисертації.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи Херсонського державного університету за темою «Формування науково-практичних засад ефективного розвитку та управління економічною діяльністю підприємств в умовах зміцнення зовнішньоекономічних зв'язків» (номер державної реєстрації 0117U005022), у рамках якої автором розроблено систему планування кар'єрного розвитку персоналу, удосконалено методичні підходи до рейтингового оцінювання працівників та їх стимулювання до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти, надано пропозиції щодо удосконалення процедури ідентифікації професійних компетентностей фахівців та індивідуалізації процесів підготовки й розвитку.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних і науково-методичних засад формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- дослідити сутність, види, етапи кар'єрного росту та можливі мотиви досягнення професійного розвитку;
- виявити зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на розвиток кар'єри особистості, їх механізм взаємодії, та основні проблеми, що стримують розвиток професійної кар'єри персоналу;
- дослідити сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу;
- провести аналіз основних показників діяльності вітчизняних закладів вищої освіти;
- дослідити особливості сучасних методичних підходів до ідентифікації професійних компетентностей та оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників;
- сформулювати науково-обґрунтовані пропозиції щодо оцінювання ефективності інвестування у професійний розвиток персоналу;
- розробити та обґрунтувати організаційно-економічну систему планування кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників;
- розробити науково-обґрунтовані пропозиції щодо оцінювання ефективності діяльності та стимулювання до професійного самовдосконалення науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти.

Об'єктом дослідження є процес формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних і практичних аспектів формування професійної кар'єри персоналу в сучасних умовах обмеженості джерел фінансування на засадах стимулювання до професійного вдосконалення.

Методи дослідження. Теоретико-методичну основу дисертаційної роботи становить сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, що дозволяє системно вирішувати проблемні завдання з обраного напрямку дослідження.

Для вирішення поставлених завдань використано такі методи наукового дослідження: *логічного узагальнення та абстрагування* (теоретичні узагальнення, формулювання висновків); *статистико-економічний* – для визначення особливостей та тенденцій розвитку вітчизняних закладів вищої освіти; *економіко-математичний* – для дослідження впливу визначеної групи показників на загальний обсяг валового внутрішнього продукту; *ланцюгових підстановок* – для оцінки впливу кожного із факторів, включених в економетричну модель, на формування результативного показника; *експертний* – для дослідження впливу якісних та кількісних показників на рівень конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників. Для опрацювання статистичних даних використовувались *кореляційно-регресійний аналіз, методи вибіркового дослідження, анкетних опитувань*.

Інформаційною базою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних вчених, дані Міністерства економічного розвитку і торгівлі України, Державної служби статистики України, Департаменту економічного розвитку та торгівлі Херсонської обласної державної адміністрації, економічні огляди, чинне законодавство України, результати досліджень автора дисертації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні існуючих теоретично-методичних підходів щодо формування професійної кар'єри персоналу

у закладах вищої освіти. На захист виносяться такі наукові результати, що мають наукову новизну і практичну цінність:

удосконалено:

– науково-методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливань кваліфікаційних компетентностей в середині досліджуваної групи та першочергового виконання завдань для закладу вищої освіти стосовно підготовки студентів, слухачів, аспірантів та докторантів з урахуванням інтересів потенційної групи роботодавців та споживачів наданих послуг;

– науково-методичний підхід щодо визначення вагомості кожного з напрямів діяльності та коефіцієнту компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти при проведенні оцінювання діяльності працівників;

– організаційний підхід щодо розробки обґрунтованої організаційно-економічної системи планування кар'єрного розвитку персоналу, який базується на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці.

набули подальшого розвитку:

– пропозиції щодо оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток персоналу та запровадження індивідуальних процесів підготовки та розвитку працівників, які дозволять визначити обґрунтованість подальшого капіталовкладення у визначений напрямок інтелектуального розвитку та налагодити тісний взаємозв'язок між закладами вищої освіти та суб'єктами господарювання усіх форм власності;

– порядок ідентифікації професійних компетентностей із врахуванням сучасних вимог ринку до обраної спеціальності та практичної підготовки майбутніх фахівців шляхом безпосереднього залучення під час навчального процесу науково-педагогічних працівників та студентів закладу вищої освіти до вирішення актуальних виробничих завдань;

– рекомендації щодо поєднання методів економетричного моделювання та експертної оцінки провідних фахівців освітньої галузі, місцевих органів виконавчої влади, бюджетоформуючих підприємств і організацій для дослідження впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту;

– економіко-математичний підхід щодо визначення граничної межі часового навантаження з урахуванням факторів розвитку кар'єри персоналу, що дозволить виявити точку оптимуму та раціонально перерозподілити часові ресурси науково-педагогічних працівників між виконанням прямих обов'язків у закладах вищої освіти та позаробочими науковими дослідженнями.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що теоретичні та методичні положення дисертаційної роботи доведено до рівня конкретних методик і практичних рекомендацій, які можуть слугувати методичною базою для формування професійної кар'єри персоналу. Вони можуть бути використані як у закладах вищої освіти, так і у державних установах та приватному секторі.

Окремі результати дослідження в частині удосконалення науково-методичного підходу щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та формування стратегії підтримки й розвитку індивідуальних здібностей особистості знайшли практичне застосування в Херсонському національному технічному університеті (довідка про впровадження від 12 грудня 2018 року № 06-81) та Одеському національному економічному університеті (довідка про впровадження від 18 грудня 2018 року № 15-94) як основи для мотивації та стимулювання працівників. Рекомендації стосовно розроблення системи планування кар'єрного розвитку персоналу та визначення оптимального виробничого навантаження використовуються в діяльності управління по роботі з персоналом Головного управління ДФС у Херсонській області, Автономній Республіці Крим та м. Севастополі (довідка про впровадження від 04 грудня 2018 року № 48). Пропозиції щодо визначення коефіцієнту компетентності експертів і вагомості кожного з напрямів діяльності працівників та впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту було використано в роботі Департаменту економічного розвитку та торгівлі Херсонської обласної державної адміністрації при формуванні та впровадженні програми соціально-економічного та культурного розвитку Херсонської області на 2018 рік (довідка про впровадження від 26 грудня 2017 року № 05-17-1296/0/17/311.2) та Департаменту освіти, науки та молоді Херсонської обласної державної адміністрації під час розробки системи управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників (довідка про впровадження від 28 листопада 2018 року № 14-128). Прикладне значення розробок підтверджується впровадженням їх у практику діяльності провідних підприємств Херсонської області: ТОВ «Шкіряний завод «Платан ЛТД» (довідка про впровадження від 20 жовтня 2018 року № 10-153); ТОВ «Амалтея» (довідка про впровадження від 16 травня 2018 року № 73/18); підвідомчих підприємств Херсонської обласної міжгалузевої ради професійних спілок – при плануванні кар'єрного розвитку персоналу (довідка про впровадження від 19 листопада 2018 року № 02-30-95).

Окремі теоретичні та науково-методичні положення використовуються у навчальному процесі Херсонського державного університету при підготовці дипломних робіт, проходженні навчальних і виробничих практик та викладанні дисциплін «Менеджмент і адміністрування», «Маркетинг», «Логістика», «Інвестиційний менеджмент», «Управління інноваційними проектами», «Креативний менеджмент», «Управління бізнесом» (акт впровадження від 07 грудня 2018 року № 12/3-31/1811).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій на основі вивчення, аналізу та узагальнення теоретичного і практичного матеріалу викладено авторський підхід щодо формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. Усі результати, викладені в дисертаційній роботі, отримані здобувачем самостійно і знайшли відображення в опублікованих працях автора. З робіт, опублікованих у співавторстві, використано тільки ті ідеї та положення, що належать автору особисто.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертаційної роботи оприлюднювалися та обговорювалися на всеукраїнських та міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: II Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика» (м. Хмельницький, 8 – 10 жовтня 2015 р.); III Всеукраїнській науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Ефективність підприємницької діяльності: маркетинговий аспект» (м. Київ, 28 березня 2016 р.); V Міжнародній науково-практичній конференції «Україна – Болгарія – Європейський союз: сучасний стан та перспективи» (м. Варна (Болгарія), 24 вересня – 01 жовтня 2016 р.); III Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції студентів і аспірантів «Фінансова та соціальна інфраструктура в забезпеченні інноваційного розвитку економіки України» (м. Миколаїв, 22 жовтня 2016 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти» (м. Херсон, 10 – 11 листопада 2016 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні пріоритети в XXI столітті» (м. Київ, 14-15 лютого 2017 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта» (м. Харків, 16 – 20 травня 2017 р.); III Всеукраїнській науково-практичній Інтернет-конференції «Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах» (м. Херсон, 29 – 30 березня 2018 р.).

Публікації результатів дослідження. Найсуттєвіші теоретичні та практичні результати дослідження відображено у 17 наукових працях, з яких: 1 – у колективній монографії; 7 статей – у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, з яких 1 стаття – у міжнародному виданні, яке включено до міжнародної науково-метричної інформаційної бази Web of Science Core Collection; 1 публікація – в інших наукових періодичних виданнях, 8 публікацій за матеріалами наукових конференцій. Загальний обсяг публікацій 7,28 друк. арк., з яких 4,85 друк. арк. належить особисто автору.

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (230 найменувань на 25 сторінках), 20 додатків (на 49 сторінках). Основний текст викладено на 173 сторінках. Дисертація містить 32 таблиці та 11 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, завдання, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлено наукову новизну та практичну значущість одержаних результатів, наведено відомості щодо їх апробації.

У першому розділі «**Теоретичні і практичні аспекти управління професійною кар'єрою персоналу**» досліджено основні поняття, види кар'єри та умови досягнення професійного розвитку. Встановлено, що неодмінними складовими систем управління персоналом виступають механізми їх формування, використання та розвитку. Узагальнення підходів до трактування поняття «професійна кар'єра» надає можливість визначити її як успішне просування особистості у сфері трудової діяльності від перших кроків працевлаштування до

престижного соціального статусу й становища у суспільстві шляхом розробки й проведення обґрунтованого рейтингового оцінювання з урахуванням сучасних потреб ринку та професійних компетентностей працівника.

Успішність професійної кар'єри визначає ступінь самореалізації особистості на обраному місці працевлаштування. Виявлено, що при формуванні професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти необхідно забезпечити впровадження обґрунтованого науково-методичного підходу щодо виявлення здібних працівників, оцінювання їх можливостей, якісних та кількісних результатів діяльності й створення належних умов для розвитку відповідних професійних компетентностей у майбутньому з урахуванням впливу оточуючого бізнес-середовища (рис. 1).



Рис. 1. Взаємодія факторів розвитку кар'єри персоналу з оточуючим середовищем

Проведені дослідження свідчать, що в організаціях, де питанням професійної кар'єри приділяється значна увага, інноваційна складова розвитку є визначальною,

що забезпечує відповідний успіх суб'єкта господарювання у реальному економічному просторі.

У другому розділі «Діагностика факторів формування та професійного розвитку персоналу у закладах вищої освіти» досліджено сучасний стан функціонування закладів вищої освіти; виявлено основні професійні компетентності, якими повинен володіти науково-педагогічний працівник для надання якісних освітніх послуг та проведення наукових досліджень у галузі економіки та менеджменту; визначено основні критерії та умови доцільності інвестування у професійний розвиток особистості.

Встановлено, що впровадження змін у системі підготовки студентів від масового до індивідуального охоплення внаслідок природного зменшення кількості студентів у групах, та концентрації уваги на виконанні індивідуальних робіт в межах матеріалу, викладеного на лекційних і семінарських заняттях, дозволило регіональним закладам вищої освіти частково зберегти наявний науково-педагогічний потенціал з одночасним зростанням рівня якості освітнього процесу (табл. 1). Проте вказані дії призвели до зростання вартості навчання, що, в умовах загального скорочення питомої ваги видатків зведеного бюджету на вищу освіту з 6,6% у 2010 році до 3,7% у 2017 році також призвело до суттєвого скорочення кількості місць за державним замовленням на місцевому рівні.

Таблиця 1

Аналіз основних показників діяльності закладів вищої освіти України

Показник	Навчальні роки						Темп зростання (зменшення), %	
	2010/ 11	2011/ 12	2013/ 14	2014/ 15	2015/ 16	2017/ 18	2015/16 2010/11	2017/18 2014/15
I - II рівнів акредитації								
Кількість закладів, од.	483	479	458	387	371	372	76,8	96,1
Кількість студентів, тис. осіб	351,4	347,2	319,6	251,3	230,1	208,6	65,5	83,0
Науково-педагогічні працівники, осіб:								
- кандидати наук	114	121	89	126	170	230	149,1	182,5
- доктора наук	23	23	14	17	34	39	147,8	229,4
- доценти	52	58	37	51	62	92	119,2	180,4
- професора	22	20	17	19	33	31	150,0	163,2
III - IV рівнів акредитації								
Кількість закладів, од.	330	326	309	277	288	289	87,3	104,3
Кількість студентів, млн. осіб	2,07	1,9	1,67	1,44	1,38	1,33	66,5	92,4
Науково-педагогічні працівники, осіб:								
- кандидати наук	66689	67057	69582	62158	61266	61157	91,9	98,4
- доктора наук	13367	13436	14269	12682	13072	13582	97,8	107,1
- доценти	44608	45060	47416	42600	42414	41521	95,1	97,5
- професора	12158	12211	12609	11249	11476	11469	94,4	102,0

Джерело: складено на основі даних Державної служби статистики України

В процесі дослідження доведено, що однією з основних умов підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти є забезпечення постійного оновлення знань науково-педагогічних працівників в умовах нестабільного бізнес-середовища та налагодження постійної взаємодії зі суб'єктами господарювання всіх

форм власності для визначення потреб ринку щодо компетентностей здобувачів вищої освіти. Обґрунтовано, що підготовка здобувачів вищої освіти повинна відбуватися із залученням керівників провідних підприємств, установ та організацій до очолювання екзаменаційних комісій при атестації здобувачів, спільного формування зі закладом вищої освіти та відповідними студентами переліку вибіркового навчальних дисциплін та організації й проходження навчальних й виробничих практик на робочих місцях визначених суб'єктів господарювання з виконанням стандартних обсягів завдань та оплатою праці з боку роботодавця відповідно до чинного законодавства.

Проведений аналіз сучасних вітчизняних систем оцінювання діяльності працівників закладів вищої освіти дозволив виявити їх сильні та слабкі сторони, а також можливі перепони та складності, що можуть виникнути при їх використанні для формування професійної кар'єри. У закладах вищої освіти Херсонської області виявлено низький рівень заохочення науково-педагогічних працівників до підготовки та опублікування наукових статей у виданнях, які включені до науково-метричних баз даних Scopus або Web of Science Core Collection. Середня питома вага балів, отриманих за підготовку вказаних публікацій у загальній оцінці, складає лише від 5% (Херсонський державний університет) до 6,4% (Херсонський національний технічний університет).

Встановлено, що запроваджені у Національному університеті біоресурсів і природокористування України та Національному університеті «Києво-Могилянська академія» положення про рейтингову систему оцінки діяльності науково-педагогічних працівників та використовувані системи мотивації за публікації у виданнях, що індексуються в науково-метричних базах даних, сприяють усуненню можливої зрівнялівки у кількісних показниках з публікаціями у вітчизняних наукових фахових виданнях та підготовленими тезами доповідей за результатами участі у Міжнародних та Всеукраїнських конференціях, дозволяють створити додаткові матеріальні стимули. Водночас аналіз результатів рейтингової системи оцінювання працівників провідної кафедри Національного університету біоресурсів і природокористування України за 2016-2017 навчальний рік та 2017 календарний рік показав, що жоден працівник кафедри під час проведення науково-педагогічної діяльності майже не прив'язувався до розробленого плану виконання робіт, середньоквадратичне відхилення від планових показників варіювало від 6,62% до 18,25%, що свідчить про відсутність узгодженої стратегії взаємодії між закладом вищої освіти та науково-педагогічними працівниками.

Виявлено, що обґрунтованість та фінансова окупність інвестованих у професійний розвиток власних коштів, можлива за виконанням наступних умов: загальна сума витрат у діючих цінах (станом на 01 травня 2018 року), пов'язаних із опублікуванням результатів дослідження на здобуття наукового ступеня доктора філософії (кандидата наук), необхідними відрядженнями, організацією публічного захисту та сплатою обов'язкових організаційних платежів, не буде перевищувати 95,7 тис. грн.; здобутий науковий ступінь дозволить науково-педагогічному працівникові працювати щонайменше на повну ставку навчального навантаження протягом 5 років. Доведено, що під час оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток персоналу необхідно також враховувати інтелектуальний розвиток особистості та отримання додаткових професійних компетентностей, які дозволять науково-педагогічному працівникові в майбутньому реалізуватися на

ринку трудових ресурсів як успішному фахівцеві та отримати гідну заробітну плату в бюджетній та приватній сферах господарської діяльності.

У третьому розділі «**Напрями формування та узгодження професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти**» розроблено організаційно-економічну систему планування кар'єрного розвитку персоналу, направлену на оптимізацію витрат на оплату праці, яка базується на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці (рис. 2).

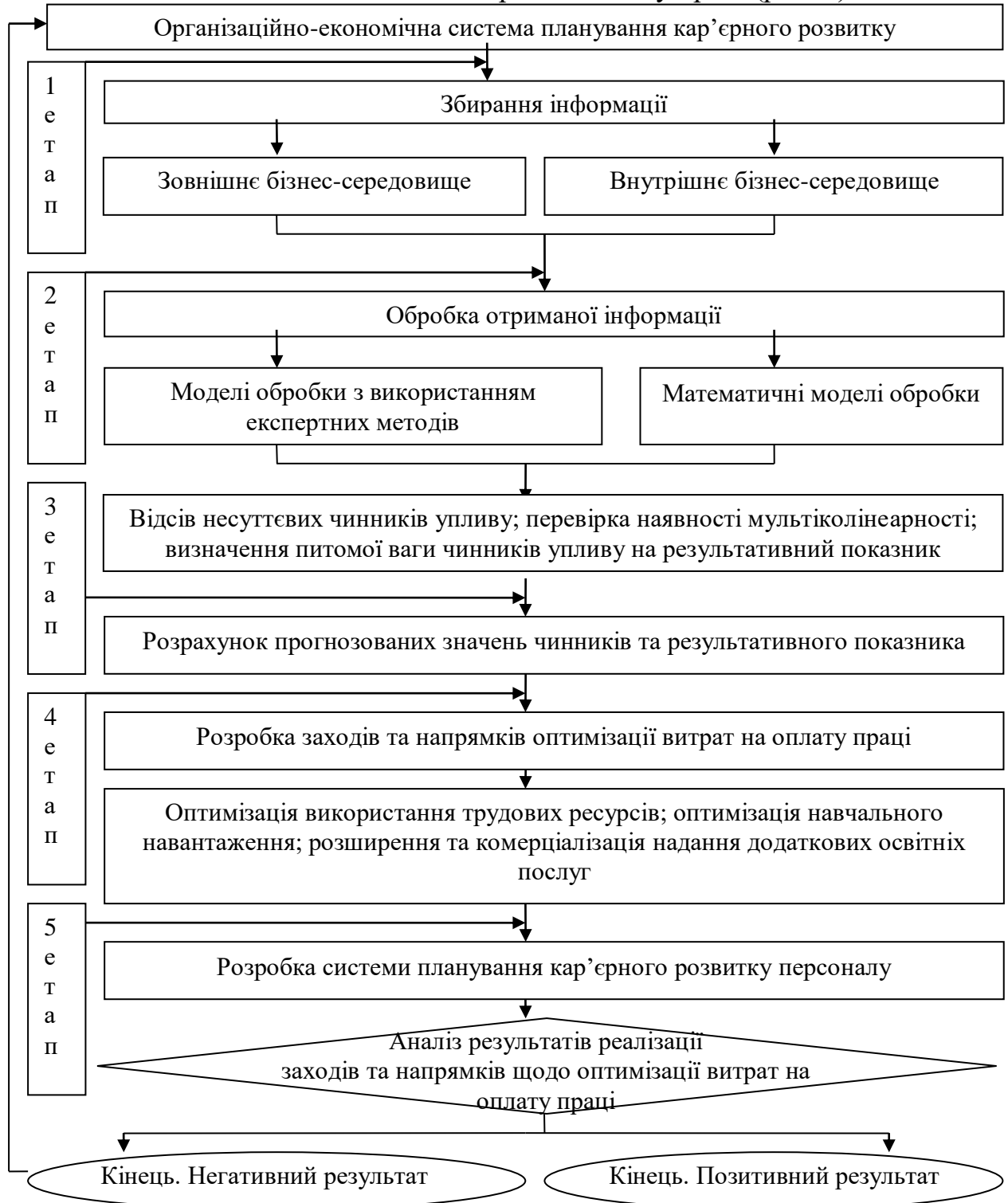


Рис. 2. Організаційно-економічна система планування кар'єрного розвитку персоналу

На першому етапі реалізації організаційно-економічної системи (ОЕС) було досліджено вплив основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту. За поглядами експертів встановлено, що на загальний обсяг валового внутрішнього продукту найбільший вплив мають наступні показники: середня кількість економічно активного населення у віці 15-70 років; кількість випущених осіб зі закладів вищої освіти; кількість осіб, які закінчили аспірантуру; кількість осіб, які закінчили докторантуру; індекс реальної заробітної плати.

На другому етапі реалізації ОЕС проводиться аналіз вищезазначених факторів та здійснюються процедури відсіву несуттєвих факторів впливу та перевірка наявності мультиколінеарності, за результатами яких показники «середня кількість економічно активного населення у віці 15-70 років» та «індекс реальної заробітної плати» були виключені із множинної лінійної регресії.

На третьому етапі ОЕС розраховуються прогнози значення чинників та результативного показника. Виявлено, що за песимістичним сценарієм розвитку національної економіки кількість осіб, які здобуватимуть освіту у закладах вищої освіти, лише за підсумками 2018 року може скоротитися від 5% (оптимістичний прогноз) до 10% (песимістичний прогноз). Як наслідок, валовий внутрішній продукт у постійних цінах 2010 року за підсумками 2018 року може зменшитися від 2,8% за оптимістичним прогнозом до 4,1% за песимістичним прогнозом.

На четвертому етапі ОЕС здійснюється розробка заходів та напрямів оптимізації витрат на оплату праці шляхом оптимізації навчального навантаження, розширення та комерціалізації надання додаткових освітніх послуг тощо.

На п'ятому етапі розробляється узгоджена система кар'єрного розвитку персоналу, направлена на створення додаткових матеріальних та нематеріальних стимулів індивідуального розвитку з метою закріплення науково-педагогічного працівника за єдиним закладом вищої освіти продовж усього професійного життя.

Результати проведеного дослідження свідчать, що при формуванні професійної кар'єри персоналу, для втримання наявних позицій на ринку освітніх послуг та збереження й примноження інтелектуального потенціалу науково-педагогічних працівників керівництво закладів вищої освіти, особливо регіонального рівня, зобов'язане запровадити комплекс заходів щодо рейтингового оцінювання діяльності працівників, яке дозволить належним чином урахувати всі якісні та кількісні здобутки працівників та важливість кожної групи чинників. Для проведення оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників запропоновано створити експертну комісію.

Коефіцієнт компетентності експертів пропонується розраховувати за наступною формулою:

$$K = \frac{K_1 + K_2 + K_3 + \dots + K_n}{n}, \quad (1)$$

де K – коефіцієнт компетентності експертів;

K_1 – коефіцієнт, який присвоюється в залежності від наявного рівня освіти, наукового ступеня, вченого звання;

Розрахунок коефіцієнтів компетентності експертів

Експерт	Освіта, балів	K ₁	Досвід роботи, міс.	K ₂	Кількість підлеглих працівників, осіб	K ₃	$\frac{\sum K}{3}$	K _к
№ 1	4	0,8	137	0,59	8	0,94	0,78	1,29
№ 2	4	0,8	55	0,88	6	0,98	0,89	1,13
№ 3	6	0,4	142	0,57	35	0,4	0,46	2,19
№ 4	8	0	23	1,0	9	0,92	0,64	1,56
№ 5	4	0,8	128	0,62	11	0,88	0,77	1,3
№ 6	5	0,6	228	0,26	55	0	0,29	3,49
№ 7	4	0,8	300	0,0	10	0,9	0,57	1,76
№ 8	3	1	61	0,86	5	1	0,95	1,05
	Max = 8		Max = 300		Max = 55			
	Min = 3		Min = 23		Min = 5			
Разом								13,77

Проведений розрахунок вагових коефіцієнтів груп показників з урахуванням коефіцієнтів компетентності (табл. 3) дозволив визначити важливість кожної групи показників, що використовуватимуться при проведенні рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників.

Таблиця 3

Розрахунок вагових коефіцієнтів груп показників з урахуванням коефіцієнтів компетентності експертів

Група показників	Бальна оцінка з урахуванням коефіцієнта компетентності	Ваговий коефіцієнт
Науково-педагогічний потенціал (НПП)	60,88	0,158
Наукова робота (НР)	82,94	0,215
Навчально-науково-інноваційна діяльність (ННІД)	64,52	0,167
Навчально-методична робота (НМР)	53,48	0,139
Виховна та організаційна діяльність ВОД)	38,69	0,1
Робота науково-педагогічних працівників, що ґрунтується на критеріях дослідницького характеру (ДХ)	70,12	0,182
Інші види робіт (ІВР)	14,95	0,039

Аналізуючи діючі системи оцінювання, враховуючи їх громіздкість як за кількістю, так і за методикою розрахунків, експертною комісією було запропоновано при щорічному оцінюванні активності науково-педагогічних працівників акцентувати увагу щонайбільше на 25 показниках за сьома визначеними групами. Використовуючи запропонований науково-методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, з урахуванням вагомості кожної групи проведено оцінювання ефективності діяльності провідних науково-педагогічних працівників факультету економіки і менеджменту Херсонського державного університету (табл. 4). Отримані розрахунки дозволять при формуванні професійної кар'єри персоналу індивідуалізувати процеси підготовки та окреслити орієнтири професійного розвитку кожного окремого працівника, виходячи із першочергового виконання завдань для закладу вищої

освіти стосовно підготовки студентів, слухачів, аспірантів та докторантів. Також, отримані результати можуть бути враховані при здійсненні перерозподілу навчального навантаження серед працівників відповідної кафедри (факультету), тим самим створивши додаткові стимули для розвитку професійної кар'єри та побудови власної стратегії розвитку особистості.

Таблиця 4

Узагальнені результати щодо оцінювання ефективності діяльності науково-педагогічних працівників за всією сукупністю груп та показників

Науково-педагогічний працівник	Група показників							Загальний рейтинг із урахуванням питомої ваги чинників	Місце
	НПП	НР	ННІД	НМР	ВОД	ДХ	ІВР		
	К _{срj}	К _{срj}	К _{срj}	К _{срj}	К _{срj}	К _{срj}	К _{срj}		
№ 1	0,73	0,75	0,95	0,82	1	1	1	0,870	6
№ 2	0,59	0,69	1	0,39	0,46	0,97	1	0,724	4
№ 3	0,66	0,01	0,45	0,25	0,29	0,29	1	0,337	1
№ 4	0,88	0,98	1	1	1	1	1	0,977	7
№ 5	0,30	0,73	0,8	0,61	0	0,38	1	0,531	2
№ 6	0,46	0,79	0,7	0,25	0,17	0,97	1	0,627	3
№ 7	0,89	0,80	0,7	0,75	0,58	1	1	0,813	5
Вагомість групи показників	0,158	0,215	0,167	0,139	0,1	0,182	0,039		

При запровадженні рейтингового оцінювання та його прив'язуванні до формування та розвитку професійної кар'єри персоналу потрібно уникнути можливого професійного «вигорання» внаслідок понаднормованого навантаження.

Використання методичного підходу щодо визначення граничної межі часового навантаження дозволить виявити точку оптимуму між педагогічною та науковою діяльністю у позаробочий час для працівників закладів вищої освіти (табл. 5).

Таблиця 5

Визначення оптимального навантаження

Період	Відпрацьовано, год.	Скорегований обсяг виконаної наукової роботи у позаробочий час, др. арк.	Гранична продуктивність, др. арк. / год
Січень-березень 2017 року	174,5	0,1611	-
Квітень-червень 2017 року	254,5	0,0935	0,00085
Липень-вересень 2017 року	138	0,3329	0,00205
Жовтень-грудень 2017 року	494	0,0204	0,000878
Січень-березень 2018 року	120	0,1089	0,000237
Квітень-червень 2018 року	150	0,0695	0,001313
Липень-вересень 2018 року	129	0,4353	0,01742

Проведені розрахунки свідчать, що максимальна продуктивність у позаробочий час досягається при кварталному навантаженні від 129 до 150 годин, що фактично дорівнює навантаженню однієї ставки за підсумками року. Перевищення навантаження до півтори ставки може призвести до зменшення активності для проведення наукових досліджень та впровадження передового досвіду у навчальний процес. Водночас, розроблювана модель стимулювання

повинна передбачати, що за умови досягнення встановлених планових завдань з наукової діяльності у позаробочий час, науково-педагогічним працівникам буде забезпечено виплату грошової винагороди у розмірі до 50% від наявного фонду оплати праці.

ВИСНОВКИ

Одержані в дисертації наукові результати в сукупності вирішують важливе науково-прикладне завдання – обґрунтування теоретично-методичних засад формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. Це дало змогу зробити висновки та сформулювати рекомендації і пропозиції, які розкривають результати виконання зазначених завдань:

1. Однією з основних умов підвищення конкурентоспроможності закладів вищої освіти є забезпечення постійного оновлення знань науково-педагогічних працівників в умовах нестабільного бізнес-середовища як чинника підвищення якості наданих освітніх послуг. Запровадження індивідуальних траєкторій практичної підготовки майбутніх фахівців спільно з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадськими організаціями є додатковим стимулом до здобуття вищої освіти серед потенційних абітурієнтів та слухачів. Лише надання якісних теоретичних знань і вміння їх адаптувати до специфіки ведення бізнесу в сучасних умовах ринку дозволить збільшити попит серед потенційної групи студентів та слухачів до здобуття вищої освіти. Розроблені пропозиції щодо оцінювання доцільності інвестування у професійний розвиток дозволять визначити обґрунтованість подальшого капіталовкладення у визначений напрямок інтелектуального розвитку та налагодити тісний взаємозв'язок між закладами вищої освіти та науково-педагогічними працівниками.

2. Ідентифікацію потреби у відповідних професійних компетентностях науково-педагогічних працівників необхідно здійснювати із урахуванням сучасних вимог ринку до обраної спеціальності та практичної підготовки майбутніх фахівців шляхом безпосереднього залучення під час навчального процесу науково-педагогічних працівників та студентів закладу вищої освіти до вирішення актуальних виробничих завдань.

3. Проведене дослідження з використанням методів економетричного моделювання та експертної оцінки провідних фахівців освітньої галузі, місцевих органів виконавчої влади, бюджетоформуючих підприємств і організацій дозволило виявити ступінь впливу основних показників активності й результативності закладів вищої освіти та купівельної спроможності населення на загальний обсяг валового внутрішнього продукту. Встановлено, що найбільший вплив на валовий внутрішній продукт має показник «кількість випущених осіб із закладів вищої освіти» і керівництву закладів вищої освіти необхідно першочергово акцентувати увагу на забезпеченні максимізації якості наданих послуг зазначеній групі споживачів.

4. При формуванні професійної кар'єри, для утримання наявного інтелектуального потенціалу обґрунтовано доцільність запровадження організаційно-економічної системи планування кар'єрного розвитку персоналу, направленої на оптимізацію витрат на оплату праці, яка повинна складатися з наступних п'яти основних етапів: збирання інформації, обробки отриманої

інформації з використанням експертних та економіко-математичних моделей, розрахунку прогнозних значень чинників та результативного показника, розробки заходів та напрямків оптимізації витрат на оплату праці, розробки системи планування кар'єрного розвитку персоналу. Організаційно-економічна система планування кар'єрного розвитку персоналу повинна базуватися на виявленні ключової групи потенційних споживачів та вимог щодо якості наданих їм освітніх послуг із забезпеченням одночасної оптимізації витрат на оплату праці.

5. Запропонований методичний підхід щодо визначення коефіцієнту компетентності експертів з урахуванням їх досвіду роботи, масштабності управлінської діяльності, рівня освіти, та вагомості кожного з напрямів діяльності науково-педагогічного працівника дозволить максимізувати результативність проведеного рейтингового оцінювання та скоординувати зусилля й ресурси працівників на покращення визначених та актуальних для закладу вищої освіти показників.

6. Удосконалений науково-методичний підхід щодо рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливання кваліфікаційних компетентностей в середині досліджуваної групи дозволить при формуванні професійної кар'єри об'єктивно оцінити й визначити рівень конкурентоспроможності персоналу, та врахувати отримані результати при здійсненні перерозподілу навчального навантаження серед працівників відповідної кафедри (факультету), тим самим створивши додаткові стимули для розвитку професійної кар'єри та побудови власної стратегії розвитку особистості.

7. Використання запропонованого методичного підходу щодо визначення граничної межі часового навантаження з урахуванням факторів розвитку кар'єри персоналу дозволить виявити точку оптимуму між педагогічною та науковою діяльністю у позаробочий час для працівників закладів вищої освіти. Емпіричними дослідженнями встановлено, що максимальна продуктивність середньостатистичного науково-педагогічного працівника у позаробочий час досягається при квартальному навантаженні від 129 до 150 годин. Розроблювана модель стимулювання повинна передбачати, що за умови досягнення або перевиконання встановлених планових завдань з наукової діяльності у позаробочий час, науково-педагогічним працівникам буде забезпечено виплату відповідної грошової винагороди.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Казакова Т. С., Олійник Н. М., Макаренко С. М. Інвестування у професійний розвиток персоналу як складова соціально-економічного розвитку регіону. Структурна модернізація економіки: прогнозні сценарії та перспективи розвитку регіону: колективна монографія за заг. ред. д.е.н., проф. Шарко М. В. Херсон: ПП Вишемирський В.С. 2018. С. 228–240 (0,58 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості формування стратегії підтримки та розвитку індивідуальних здібностей особистості – 0,12 д.а.).

Публікації у науково-метричних виданнях інших держав:

2. Kazakova T. S., Makarenko S. M., Oliinyk N. M. Improving the method approach to the rating evaluation of employees as professional career development. *Baltic Journal of Economic Studies*. Vol. 4 (2018) No. 5 December. P. 179–187 (*Журнал індексується і реферується у науково-метричних базах: Web of Science Core Collection*) (1,06 д.а., особистий внесок автора: розроблено організаційно-економічну систему оптимізації витрат на оплату праці та удосконалено методичний підхід щодо рейтингового оцінювання науково-педагогічних працівників – 0,6 д.а.).

Публікації у наукових фахових виданнях України

3. Казакова Т. С. Сучасні підходи до визначення корпоративного управління в умовах інформаційної економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, серія: «Економічні науки». 2014. № 4. С. 25–27 (0,34 д.а.).

4. Казакова Т. С., Макаренко С. М., Абельдяєва Т. А., Олійник Н. М. Визначення професійних компетентностей фахівців як складової формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів. *Економічний простір: Збірник наукових праць*. Дніпро: ПДАБА. 2017. № 127. С. 150–161 (0,66 д.а., особистий внесок автора: виявлено основні професійні компетентності менеджера, якими повинен оволодіти студент під час виконання навчальних програм – 0,25 д.а.).

5. Казакова Т. С., Макаренко С. М., Прокопчук О. Д. Удосконалення процесів мотивації працівників до професійного розвитку в закладах вищої освіти. *Економічний вісник Національного гірничого університету*. 2018. Випуск 1 (61). С. 144–153. (0,87 д.а., особистий внесок автора: виявлено основні складові доцільності інвестування у професійний розвиток працівників у закладах вищої освіти – 0,45 д.а.).

6. Kazakova T. S., Makarenko S. M., Kaplina Y. O. Individualization of processes for preparation and development of workers. *Економічний вісник університету: збірник наукових праць учених та аспірантів*. ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». 2018. Випуск № 37/1. С. 117–125. (0,98 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості та надано рекомендації щодо запровадження індивідуальних процесів підготовки фахівців у закладах вищої освіти – 0,55 д.а.).

7. Казакова Т. С. Розвиток професійної кар'єри на основі узгодження інтересів закладу вищої освіти і кар'єрних стратегій індивіда. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія: «Економіка і менеджмент». 2018. № 33. С. 90–95 (0,56 д.а.).

8. Казакова Т. С. Особливості стимулювання персоналу до професійного самовдосконалення у закладах вищої освіти. *Вісник Одеського національного університету*. Економіка. 2018. Том 23, вип. 5 (70). С. 125–129 (0,56 д.а.).

Публікації в інших наукових періодичних виданнях

9. Казакова Т. С., Олійник Н. М., Макаренко С. М. Безперервне відтворення ключових областей компетентності – ядро конкурентних переваг. *Україна 2030: Консолідація мислення – консолідація дій*. К. 2018. С. 134–136 (0,22 д.а., особистий внесок автора: проаналізовано сучасний стан справ на ринку праці – 0,1 д.а.).

Опубліковані праці апробаційного характеру

10. Казакова Т. С. Сучасні моделі корпоративного управління. Механізми, стратегії, моделі та технології управління економічними системами за умов

інтеграційних процесів: теорія, методологія, практика: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 8–10 жовтня 2015 р. Хмельницький. 2015. С. 24–26 (0,15 д.а.).

11. Казакова Т. С. Становлення професійної кар'єри в системі корпоративного управління. Ефективність підприємницької діяльності: маркетинговий аспект: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів, аспірантів та молодих вчених. 28 березня 2016 р. Київ. 2016. С. 76–78 (0,15 д.а.).

12. Казакова Т. С., Тюхтенко Н. А. Професійна кар'єра менеджера в сучасному корпоративному бізнесі. Україна – Болгарія – Європейський союз: сучасний стан та перспективи: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. Варна (Болгарія). 2016. С. 239–242 (0,28 д.а., особистий внесок автора: проведено оцінку сучасних тенденцій розвитку професійної кар'єри менеджера в корпоративному бізнесі – 0,2 д.а.).

13. Казакова Т., Даниленко М. Професійна кар'єра як фактор самореалізації працівників у виробничому середовищі. Фінансова та соціальна інфраструктура в забезпеченні інноваційного розвитку економіки України: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет - конференції студентів і аспірантів. 22 жовтня 2016 р. Миколаїв. 2016. С. 17–18 (0,13 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості професійного самовизначення особистості – 0,1 д.а.).

14. Казакова Т. С. Умови успішності професійної кар'єри. Проблеми і тенденції розвитку сучасної економіки в умовах інтеграційних процесів: теоретичні та практичні аспекти: матеріали міжнародної науково-практичної конференції. 10–11 листопада 2016 р. Херсон. 2016. С. 375–377 (0,15 д.а.).

15. Казакова Т. С. Актуалізація проблеми управління професійною кар'єрою на підприємстві. Стратегічні пріоритети в XXI столітті: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції. 14–15 лютого 2017 р. м. Київ. 2017. С. 126–129 (0,25 д.а.).

16. Казакова Т. С. Успішна професійна кар'єра працівників як запорука інноваційного розвитку підприємства. Стратегія інноваційного розвитку економіки: бізнес, наука, освіта: матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції. 16 - 20 травня 2017 р. Харків. 2017. С. 168–172 (0,21 д.а.).

17. Казакова Т. С., Тюхтенко Н. А. Роль управління професійною кар'єрою у підвищенні соціально-економічної ефективності діяльності підприємства. Актуальні питання економічного розвитку в сучасних умовах: матеріали III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції. 29-30 березня 2018 р. Херсон. 2018. С. 59–60 (0,13 д.а., особистий внесок автора: досліджено особливості підвищення соціально-економічної ефективності діяльності підприємства – 0,11 д.а.).

АНОТАЦІЯ

Казакова Т. С. Формування професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Одеса, 2019.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню теоретично-методичних і прикладних проблем удосконалення управління формуванням професійної кар'єри персоналу у закладах вищої освіти.

Розглянуто сутність, види, етапи кар'єрного росту та можливі мотиви досягнення професійного розвитку; виявлено зовнішні та внутрішні фактори, які впливають на розвиток кар'єри особистості, їх механізм взаємодії, та основні проблеми, що стримують розвиток професійної кар'єри персоналу; проаналізовані сучасні методичні підходи до оцінювання ефективності діяльності персоналу.

Обґрунтовано доцільність запровадження індивідуальних траєкторій практичної підготовки фахівців спільно з органами державної влади, місцевого самоврядування, бізнес-структурами та громадськими організаціями як додаткове стимулювання до самовдосконалення та професійного розвитку.

Розроблено організаційно-економічну систему планування кар'єрного розвитку персоналу, яка направлена на оптимізацію витрат на оплату праці.

Розроблено та обґрунтовано використання пропозиції щодо проведення рейтингового оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників на підставі визначення рівня коливань кваліфікаційних компетентностей та вагомості досліджуваної групи показників. Доведено необхідність визначення граничної межі часового навантаження для максимізації ефективності наукової діяльності у позаробочий час.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, рейтингове оцінювання, професійна кар'єра, оплата праці, коефіцієнт компетентності, множинна лінійна регресія, граничні межі часового навантаження.

АННОТАЦИЯ

Казакова Т. С. Формирование профессиональной карьеры персонала в учреждениях высшего образования. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук (доктора философии) по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова, Одесса, 2019.

Диссертация посвящена комплексному исследованию теоретико-методических и прикладных проблем совершенствования управления формированием профессиональной карьеры персонала в учреждениях высшего образования.

Рассмотрены сущность, виды, этапы карьерного роста и возможные мотивы достижения профессионального развития; выявлены внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие карьеры личности, их механизм взаимодействия, и основные проблемы, сдерживающие развитие профессиональной карьеры персонала; проанализированы современные методические подходы к оценке эффективности деятельности персонала.

Обоснована целесообразность введения индивидуальных траекторий практической подготовки специалистов совместно с органами государственной власти, местного самоуправления, бизнес-структурами и общественными

организациями как дополнительное стимулирование к самосовершенствованию и профессиональному развитию.

Разработано организационно-экономическую систему планирования карьерного развития персонала, направленную на оптимизацию расходов на оплату труда.

Разработано и обосновано использование предложения о проведении рейтинговой оценки деятельности научно-педагогических работников на основании определения уровня колебаний квалификационных компетенций и значимости исследуемой группы показателей. Доказана необходимость определения предельной границы временной нагрузки для максимизации эффективности научной деятельности в нерабочее время.

Ключевые слова: научно-педагогические работники, рейтинговое оценивание, профессиональная карьера, оплата труда, коэффициент компетентности, множественная линейная регрессия, предельные границы временной нагрузки.

ANNOTATION

Kazakova T. Formation of professional careers for staff in higher education institutions. – Qualification scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a scientific degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.04 – economy and management of enterprises (by types of economic activity). – Odesa National University named after I. Mechnikov, Odesa, 2019.

The thesis is devoted to the complex research of theoretical and methodical and applied problems of improving the management of the formation of professional careers in higher education institutions.

In the thesis the essence, types, stages of career growth and possible motives of achievement of professional development are considered; the external and internal factors that influence the development of a person's career development, their mechanism of interaction, and the main problems hampering the development of a professional career of staff are revealed; modern methodical approaches to the evaluation of the effectiveness of the personnel activity are analyzed. The aspects of the functioning of higher education institutions related to the knowledge of the subject of research are summarized and systematized, features of personnel incentives to professional self-improvement in the context of the formation of a professional career of scientific and pedagogical workers are singled out.

It was found that introduction of changes in the system of preparation of students from mass to individual coverage as a result of the natural decrease in the number of students in groups, and concentration of attention on the performance of individual works within the material laid out at lecture and seminar classes, allowed the regional institutions of higher education to partially preserve the available scientific- pedagogical potential with the simultaneous growth of the quality of the educational process. However, these actions led to an increase in the cost of training, which, in the general reduction of the share of consolidated budget expenditures for higher education from 6.6% in 2010 to 3.7% in 2017, also led to a significant reduction in the number of seats on public contracts at the local level.

The expediency of introduction of individual trajectories of practical training of future specialists in cooperation with state authorities, local self-government, business structures and public organizations as additional stimulation of higher education among potential entrants and students is substantiated.

For the results of the conducted research using methods of econometric modeling and expert evaluation of leading specialists in the educational sector, local authorities, budgeting enterprises and organizations, the degree of influence of the main indicators of activity and efficiency of institutions of higher education and purchasing power of the population on the total volume of the gross domestic product was revealed. It is established that the greatest impact on the gross domestic product is the indicator "number of graduates from higher education institutions", and the leadership of institutions of higher education should first of all focus on ensuring the maximization of the quality of services rendered to this group of consumers.

To maintain the existing intellectual potential justified the introduction of an organizational and economic system, which should consist of the following five main stages: collecting information, processing information received using expert and econometric and mathematical models, calculating the predictive values of factors and productive indicator, development of measures and directions of optimization of labor costs, development of a system of planning career development of personnel. The organizational and economic system of planning career development of personnel should be based on the identification of a key group of potential customers and the requirements for the quality of educational services provided to them, while ensuring the simultaneous optimization of labor costs.

The proposed procedure for determining the coefficient of expert competence based on their work experience, the scale of management activity, the level of education, and the importance of each of the directions of activity will maximize the effectiveness of the conducted rating assessment and coordinate the efforts and resources of scientific and pedagogical staff to improve the identified and relevant indicators for higher education institutions.

The scientific-methodical approach to rating assessment of the activity of scientific and pedagogical workers has been improved on the basis of determining the level of fluctuation of qualification competences in the middle of the study group.

The use of the proposed methodological approach to determining the limit of the time load allowed to identify the optimum point between teaching and research activities outside working hours for employees of higher education institutions.

Key words: scientific and pedagogical workers, rating estimation, professional career, labor remuneration, coefficient of competence, multiple linear regression, marginal limits of time loading.

Підписано до друку 15.03.2019 р.
Формат 60x90/16. Гарнітура Times New Roman
Папір офсетний. Друк на дублікаторі.
Умовн. друк. арк. 0,9. Наклад 100 прим. Замовлення № 36.

Видавець і виготовлювач
Херсонський державний університет.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ХС № 69 від 10 грудня 2010 р.
73000, Україна, м. Херсон, вул. Університетська, 27. Тел. (0552) 32-67-95.