

УДК: 331.55

Лейбович А. В.,
аспірант, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя

Череп А. В.,
д.е.н., проф., декан економічного факультету, Запорізький національний університет,
м. Запоріжжя

КОНЦЕПЦІЯ ПОБУДОВИ РЕЙТИНГОВОЇ ОЦІНКИ РЕГІОНУ НА БАЗІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті запропоновано підхід до оцінки людського капіталу навчального закладу та регіону на основі концепції людського капіталу та компетентісного підходу. Необхідно визнати: рейтинговий підхід до їх оцінки має загальні риси з методами побудови різного роду рейтингових оцінок, які широко застосовуються в різних галузях економіки. Перевагою запропонованого підходу є суттєва обґрунтованість системи показників оцінки, яка базується на усвідомленні істинної ролі та місця людини в сучасній економічній системі суспільства, яке найповніше розкривається в категорії “людський капітал”. Погляд на кадровий склад НЗ чи його підрозділів з точки зору категорії людського капіталу дозволяє оцінити можливості організації вирішувати задачі забезпечення високого рівня вищої освіти та успішного її входження до єдиного європейського освітнього простору.

Ключові слова: людський потенціал, людський капітал, рейтинг, рейтингова оцінка, заклад освіти, приватна школа.

Leibovich A. V.,
Postgraduate, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya

Cherep A. V.,
Doctor of Economics, Professor, Dean of the Faculty of Economics, Zaporizhzhya National University, Zaporizhzhya

CONCEPT OF RATING ASSESSMENT OF REGION ON THE BASIS OF THE USE OF THE THEORY OF HUMAN CAPITAL AND COMPETENT APPROACH

Abstract. The article proposes an approach to assessing the human capital of an educational institution and the region based on the concept of human capital and a competent approach. It must be acknowledged that the rating approach to their evaluation has common features with the methods of constructing various rating assessments that are widely used in various sectors of the economy. The advantage of the proposed approach is the substantive justification of the system of evaluation indicators based on realization of the true role and place of the person in the modern economic system of society, which is most fully disclosed in the category of human capital. A look at the staffing of the schools or its subdivisions in terms of the category of human capital makes it possible to assess the organization's ability to solve the tasks of ensuring an appropriate level of higher education and its successful entry into a single European educational space.

Keywords: human potential, human capital, rating, rating assessment, institution of education, private school.

Постановка проблеми. Природним способом зниження як складності, так і трудомісткості управління регіону й, зокрема, розроблення для нього стратегічних і тактичних планів розвитку, а отже, і зниження ступеня ризику щодо прийняття некоректних рішень, є факторизація набору

показників, що дозволяє суттєво скоротити їх кількість. Така факторизація може бути здійснена в результаті заміни тієї чи іншої групи показників їх інтегрованою комплексною оцінкою. Основні критерії, що висуваються до кожної такої оцінки, полягають у такому:

Критерій 1: інтегрована комплексна оцінка повинна бути загально визнаною.

Критерій 2: інтегрована комплексна оцінка має бути зрозумілою, тобто повинно бути ясно, які власне характеристики та в яких саме пропорціях зосереджені в ній.

Найповніше відповідає критеріям 1 та 2 така широко використовувана у світовій практиці оцінка стану регіону, як *рейтинг*. Рейтинг являє собою оцінку тих чи інших аспектів діяльності досліджуваного об'єкта за фіксованої шкали. Отже, рейтинг є комплексною інформацією щодо стану регіону, яка подається в максимально згорнутому вигляді.

На жаль, до цього часу використання рейтингу не привело до суттєвої трансформації процедур прийняття рішень користувачами рейтингової інформації (що передусім пов'язано з відірваністю існуючих методик рейтингового оцінювання від реальної схеми прийняття рішень користувачами).

Означення рейтингового управління, наведене

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання людського потенціалу розглянуто у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема, значний вклад у цьому контексті внесли: Д. Богиня, М. Долішній, М. Вороніна, Т. Заєць, Дж. Кейнс, В. Костаков, Е. Мейо, Л. Мельник, А. Панкратов, В. Приймак, В. Покришук, Г. Сергеева та інші.

Питання державної освітньої політики та управління освітою досліджували: В. Андрущенко, Л. Беззубко, В. Бобров, В. Дзоз, Д. Дзвінчук, О. Жабенко, О. Зайченко, В. Козубняк, В. Кремень, В. Лутай, В. Луговий, В. Майборода, В. Огнев'юк, Н. Островерхова, Н. Протасова, О. Падалка тощо.

Постановка завдання статті полягає у розробці концепції рейтингової оцінки регіону на базі теорії людського капіталу з використанням компетентісного підходу.

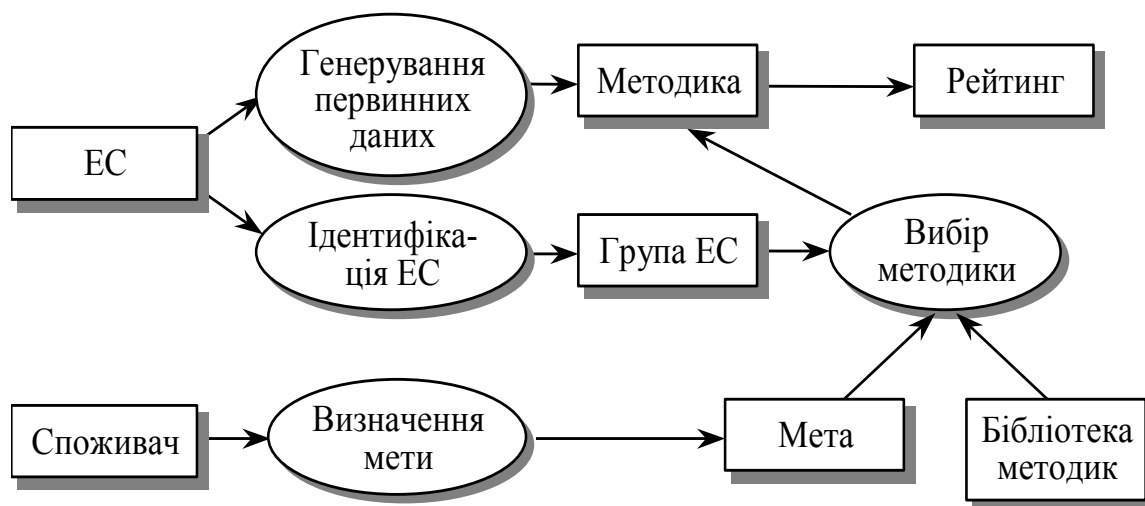


Рис. 1. Структура процесу обчислення рейтингу НЗ

нижче, має на меті змінити ситуацію, що склалася. Під рейтинговим управлінням розуміють концепцію прийняття рішень потенційними користувачами на підставі використання рейтингів у процесі реалізації функцій управління.

З цього означення випливає, що рейтингове управління є процесом, у якому рейтинг використовується для аналізу, контролю, обліку, прогнозування та регулювання діяльності регіону. Тому методику обчислення рейтингу можна інтерпретувати як цільову функцію рейтингового управління, значення якої є індикатором стану.

Суттєвою характеристикою процесу рейтингового управління є те, що рейтингова оцінка одночасно виступає і як інструмент, і як ціль управління. Важливим є те, які складові розглядаються в аспекті рейтингового управління. Наприклад, людський потенціал, що має відображення у навчальних закладах регіону.

Виклад основного матеріалу дослідження. В дослідженні будемо вважати, що процес обчислення рейтингу людського потенціалу є оцінкою масиву даних щодо всебічної оцінки діяльності навчальних закладів (НЗ) за фіксованих шкал відповідно до методики, яка визначається з огляду на мету оцінки. Загальна структура процесу обчислення рейтингу схематично наведена на рис. 1. Суттєвою характеристикою методики як алгоритму є те, що характер обчислень істотно залежить від входу, тобто від вихідної інформації. Розгляньмо процес обчислення рейтингу НЗ.

Загальна схема процесу обчислення рейтингу
Можна виокремити таких п'ять основних етапів:
Етап 1. Підготовка первинних даних.
Етап 2. Опрацювання даних.
Етап 3. Статистичний аналіз.
Етап 4. Трендовий аналіз.
Етап 5. Обчислення рейтингу.

Взаємодія цих етапів схематично подана на рис. 2.

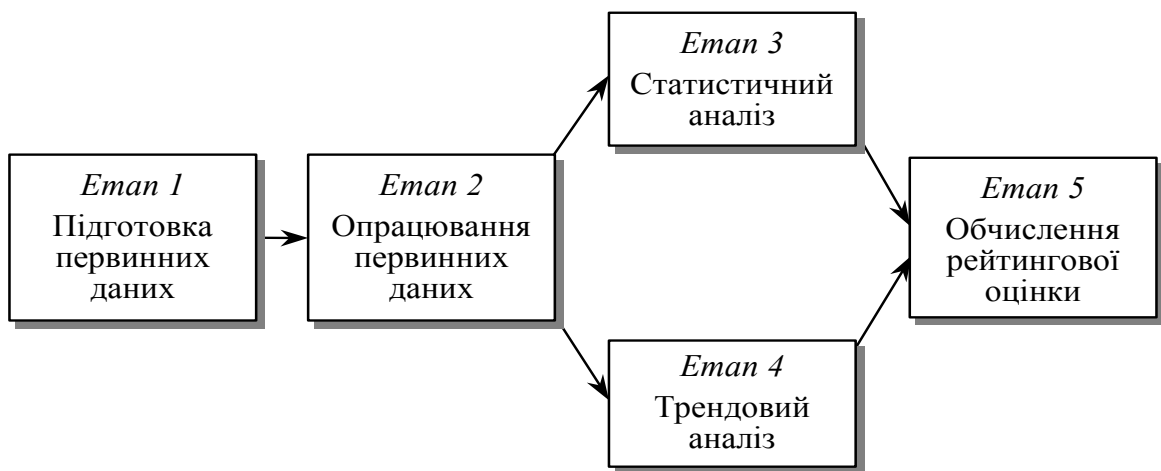


Рис. 2. Узагальнена схема процесу визначення рейтингу НЗ

Виокремлення власне цих етапів зумовлене тим, що кожен із них є завершеним процесом опрацювання даних. Справді, результат етапу 1 — вихідний набір показників. Результат етапу 2 — набір проміжних показників. Результат етапу 3 — набір агрегатів. Результат етапу 4 — прогноз стану НЗ. Результат етапу 5 — рейтинг досліджуваної НЗ.

Етап 1. Підготовка первинних даних

Деталізація цього етапу схематично показана на рис. 3.

чи іншою групою НЗ. Такий набір звітів визначається специфікою діяльності, масштабом НЗ, формою власності тощо. Звіти можуть готуватись як усередині самої НЗ, так і зовні. Специфічна інформація є необхідною для визначення структури базових показників, проведення факторного аналізу їх з огляду на конкретну групу споживачів інформації щодо рейтингу НЗ. Окрім числових даних, вона включає в себе результати експертного аналізу. Останні також дають можливість дослідити стан НЗ

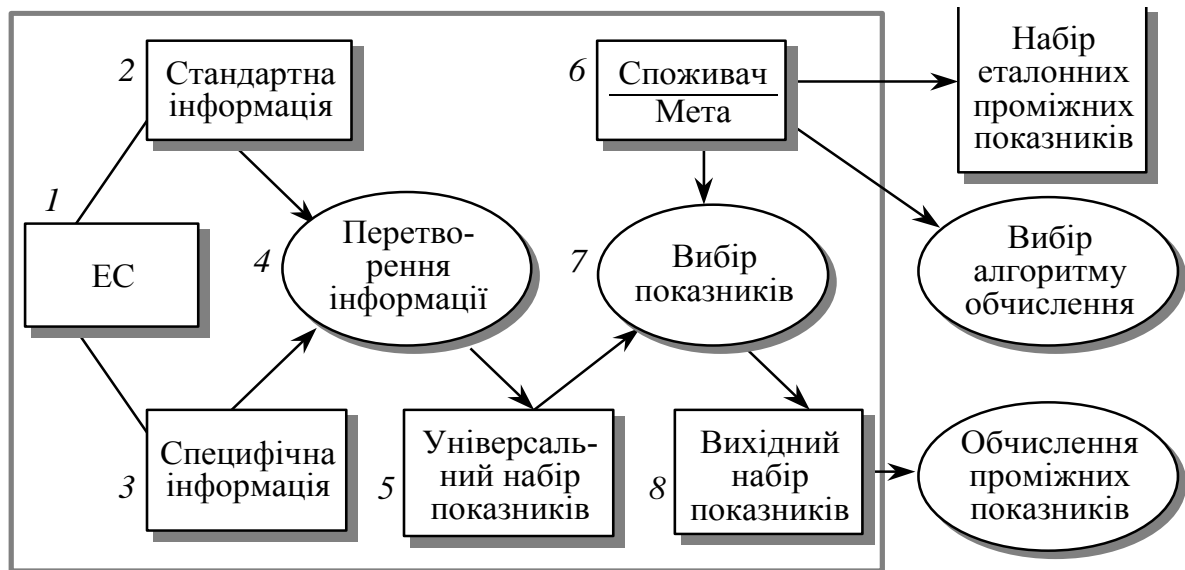


Рис. 3. Схема підготовки первинних даних

Підґрунтям для визначення рейтингу НЗ є первинна інформація щодо діяльності НЗ. Її можна поділити на стандартну й специфічну. Цим групам відповідають блоки 2 і 3.

Стандартна інформація є масивом даних, що міститься, наприклад, у трьох звітах: балансовому; щодо прибутків і збитків; руху грошових коштів. Ці звіти генеруються будь-якою НЗ і містять основні дані стосовно її фінансової діяльності.

Специфічна інформація є масивом даних, який міститься в решті звітів, що використовуються тією

на якісному (вербальному) рівні. Хоч експертні методи відносно важко формалізувати, необхідність використання їх зумовлена тим, що вони дають можливість оцінити якість менеджменту, позиції на ринку та відповідність реального стану справ значенням показників, які декларуються, зокрема у звітах, рекламі тощо.

Формування масиву специфічної інформації істотно залежить не лише від типу аналізованої НЗ, а й від типу споживачів рейтингу. Справді, всі основні категорії споживачів інформації стосовно

стану НЗ зацікавлені в її комплексній оцінці. Однак складові цієї оцінки мають для них суттєво різну значущість.

Універсальним набором показників (блок 5) називають множину всіх показників, необхідних для визначення рейтингу. Універсальний набір показників формується через поєднання всіх актуальних даних, що містяться у масивах стандартної та специфічної інформації, а також зведення їх до єдиного формату.

У кожному конкретному випадку визначення рейтингу НЗ (тобто залежно від мети аналізу – блок 6) з універсального набору показників формується вихідний набір показників (блок 8). Він являє собою масив даних, що якнайповніше характеризують стан НЗ з погляду її наступного аналізу.

Етап 2. Опрацювання первинних даних

Мета аналізу — вибір вихідного набору показників. Вихід алгоритму – набір проміжних показників. Останні являють собою середні значення, коефіцієнти, а також зведені показники. Для оцінювання набору проміжних показників здійснюють порівняльний аналіз з аналогічним, за структурою, набором проміжних показників еталонної НЗ (чи з нормативами).

Можна виокремити два типи еталонних НЗ. Це, *по-перше*, показники діяльності таких НЗ, що збігаються з суспільно визнаними нормативами, які вважаються оптимальними (для тієї чи іншої групи НЗ). *По-друге*, – НЗ, які мають аналогічні об'єкту дослідження спеціалізацію та масштаби. Вони використовуються в основному як база для порівняння ненормованих показників діяльності досліджуваної НЗ. Використання еталонних НЗ другого типу є особливо доцільним в умовах перехідного періоду, коли загальноекономічна ситуація в країні перебуває у стані слабопрогнозованих змін.

Порівняльний аналіз проміжних показників характеризується способом і нормами (специфікацією процесу) порівняння. Для кожного з проміжних показників задаються параметри зміни, межі перехідних станів, а також параметри неоптимальних

значень. Результати порівняльного аналізу – основа для групування проміжних показників у агрегати, а також для моделювання стану НЗ у майбутньому.

Етап 3. Статистичний аналіз

Під час використання статистичного аналізу виникає проблема щодо порівнянності показників. Існують різні підходи залежно від змісту (семантики) інформації. Так, у фінансах використовують методологію й методи дисконтування та нарощування тощо. Даний етап припускає наявність бібліотек “стандартних” алгоритмів і програм.

Етап 4. Трендовий аналіз

У підґрунті трендового аналізу лежить моделювання (згідно з певним алгоритмом) прогнозного стану НЗ.

Мета трендового аналізу — оцінка виникнення (можливого) критичного стану НЗ як сукупності критичних станів проміжних показників відповідно до певного (обраного) алгоритму.

Вихідний матеріал для трендового аналізу — ряди динаміки. Поведінка рівнів ряду динаміки характеризує абсолютні прирости й темпи (зростання й приросту).

Для побудови трендів зазвичай використовують методи згладжування, що ґрунтуються на обчисленні середніх (ковзних, зважених, адаптивних, експоненційних тощо).

На основі використання кореляційного й регресійного аналізів відповідно до обраної моделі будується аналітична форма. Якщо це викликає негарзди, то використовують також авторегресійні моделі.

До одного з найчастіше використовуваних на практиці методів трендового аналізу належить “метод ножиць”. Він полягає в такому. Для аналізованого показника виконують оптимістичний і песимістичний прогнози. У точці прогнозування обчислюють розмах (варіацію) “ножиць”. Якщо цей розмах є недопустимо великим, то аналізований показник потребує більш ретельного дослідження.

Етап 5. Обчислення рейтингу

Деталізація етапу зображена на рис. 4.

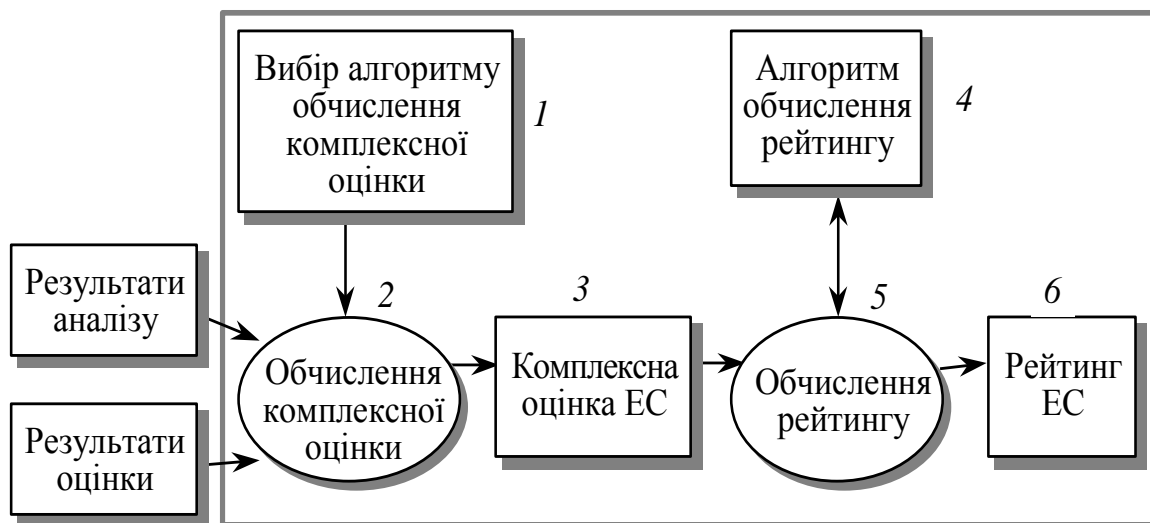


Рис. 4. Схема етапу визначення рейтингової оцінки

Згідно з обраним алгоритмом обчислюють комплексну оцінку НЗ (блок 3). Вона є якісною характеристикою, отриманою експертним шляхом. Визначають відповідність стану НЗ щодо поставлених цілей, після чого здійснюють обчислення рейтингу (блок 6). Будь-яка обрана методика (блок 4) є обчислювальною процедурою (алгоритмом) і містить систему оцінних показників, що характеризують діяльність НЗ.

Як уже зазначалося, можна виокремити два типи методик обчислення рейтингу. До першого типу відносять вибір функції корисності й обчислення її значення на підставі даної комплексної оцінки. До другого типу відносять обчислення рейтингу НЗ на підставі експертних процедур. Основним недоліком першого типу є відносно жорстка регламентація процесу обчислення рейтингу типу функції корисності. Основним недоліком методик другого типу є складність і великі витрати ресурсів у процесі обчислень. Але існують також змішані методики.

Таким чином загальну концепцію рейтингового управління співробітниками навчального закладу можна представити у вигляді наступної схеми (рис. 5).

Базовими властивостями педагогічного персоналу є складові його людського капіталу. Це поняття деталізується через інтелектуальні здібності людини (розумові здібності, кваліфікацію, освіту, здатність

до навчання), трудові здібності (професійну придатність, мобільність, вміння адаптуватися, стаж, якість виконуваних робіт), здоров'я (стан здоров'я, вік, працездатність), організаційно-підприємницькі здібності (організаційні здібності, силу волі, вміння розумно ризикувати, підприємливість, ділову кмітливість) та культурно-моральний потенціал (ділову етику, совість, порядність, стиль життя, спосіб життя).

Людський капітал на основі знань та вмінь у певному контексті та освітніх стандартів формує компетентність вчителя, яка, в свою чергу, представлена низкою компетенцій. Всі компетенції вчителя можна розділити на три основні блоки:

-ключові компетенції, які є універсальними та забезпечують успішну педагогічну діяльність у цілому;

-предметні компетенції, які є специфічними та забезпечують успішне викладання конкретної навчальної дисципліни;

-спеціальні компетенції, які є вузько спрямованими та забезпечують вирішення супутніх педагогічних завдань.

Робота педагогічного колективу спрямована на розвиток у учнів певних компетенцій, які можуть динамічно змінюватися під дією зовнішнього середовища (вимоги ринку праці, зміни освітніх стандартів, зміни соціально-економічної ситуації та

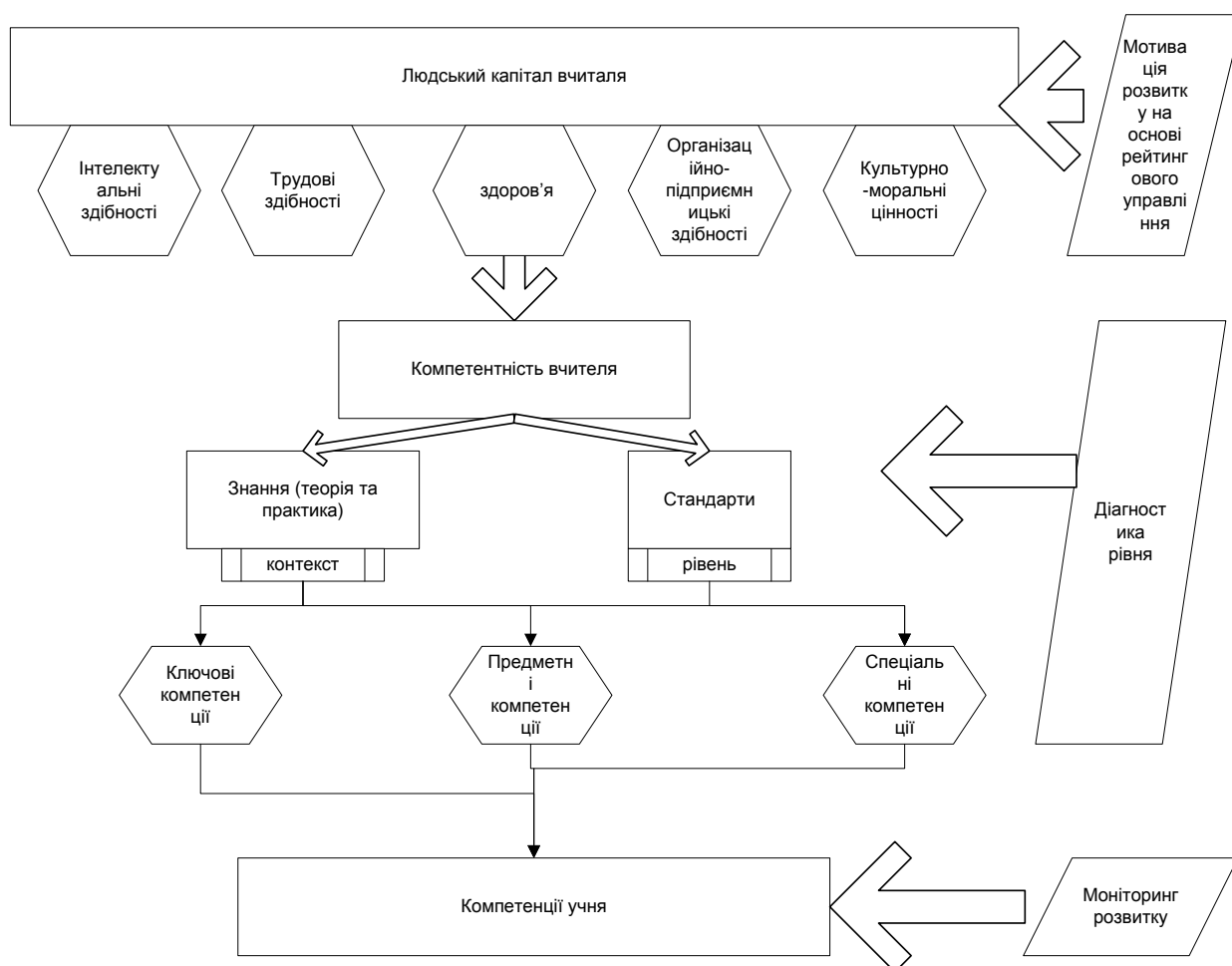


Рис. 5. Концепція рейтингового управління на базі використання теорії людського капіталу та компетентного підходу

науково-технічний прогрес). Таким чином виникає завдання розвитку відповідних компетенцій у вчителя задля досягнення освітніх цілей (вироблення в учнів певних компетенцій). Для цього використовуються методи стимулювання праці на основі рейтингової оцінки людського капіталу вчителів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навчальний посібник / О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2006. – 308 с.
2. Червінська Л. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу [Текст] / Л. Червінська // Економіка України. – 2011. – № 6. – С. 59-65.
3. Вітлінський В. В. Моделювання рейтингової оцінки вищого навчального закладу / В. В. Вітлінський // Економічна кібернетика. – 2000. – № 3-4. – С. 64-73.
4. Богатов О. И. Рейтинговое управление экономическими системами / О. И. Богатов. – Донецк : ДонГУ, 1999. – 110 с.
5. Тимохина Я. В. Модель управления мотивацией на промышленном предприятии / Я. В. Тимохина // Міжнародний журнал “Економічна кібернетика”. – Донецьк : ДонНУ, 2008. – № 5-6. – С. 72-77.
6. Гапчич Д. М. Створення рейтингової інфраструктури фондового ринку України / Д. М. Гапчич // Фінанси України. – 2005. – №1. – С. 77-81.
7. Модель 4С в управлінні людськими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm192.html>.
8. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/zvyazki-z-gromadskisty-ta-zmi/gromadske-obgovorennya/4710>.
9. Strategic HR Review, Volume 5, Issue 2, January/February 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.center.gov.ua/docman/download-document.html?gid=1242.
10. Жигоцька Н. В. Моделювання, оцінка та менеджмент якості освітніх послуг : автореф. дис. на

здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.03.02 – економіко-математичне моделювання / Н. В. Жигоцька. – К. : КНЕУ, 2003. – 19 с.

11. Вітлінський В. В. Аналіз, оцінка і моделювання економічного ризику: монографія / В. В. Вітлінський. – К. : ДЕМІУР, 2006. – 212 с.

REFERENCES

1. Krushel'nyts'ka, O. V. (2006), *Upravlinnia personalom*, Kondor, Kyiv.
2. Chervins'ka, L. (2011), *Stymuliuvannia innovatsijnoi diial'nosti personalu*, *Ekonomika Ukrainy*, vol. 6, pp. 59-65.
3. Vitlins'kyj, V. V. (2000), *Modeliuvannia rejtynhovoi otsinky vyschoho navchal'noho zakladu*, *Ekonomichna kibernetyka*, vol. 3-4, pp. 64-73.
4. Bohatov, O. Y. (1999), *Rejtynhovoe upravlenye ekonomycheskymy systemamy*, DonHU, Donetsk.
5. Tymokhyna, Ya. V. (2008), “Model' upravleniya motyvatsyej na promyshlennom predpriatyy”, *Mizhnarodnyj zhurnal “Ekonomichna kibernetyka”*, vol. 5-6, pp. 72-77.
6. Napchych, D. M. (2005), *Stvorennia rejtynhovoi infrastruktury fondovoho rynku Ukrainy*, *Finansy Ukrainy*, vol. №1, pp. 77-81.
7. Model' 4S v upravlinni liuds'kymy resursamy [Online], available at: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm192.html>.
8. Proekt Natsional'noi stratehii rozvytku osvity v Ukraini na 2012-2021 [Online], available at: <http://www.mon.gov.ua/index.php/ua/zvyazki-z-gromadskisty-ta-zmi/gromadske-obgovorennya/4710>.
9. Strategic HR Review, Volume 5, Issue 2, January/February 2006 [Online], available at: www.center.gov.ua/docman/download-document.html?gid=1242.
10. Zhyhots'ka, N. V. (2003), *Modeliuvannia, otsinka ta menedzhment yakosti osvitnikh posluh: avtoferat dysertatsii na zdobuttia naukovoho stupenia kandidata ekonomichnykh nauk za spetsial'nistiu 08.03.02 – ekonomiko-matematychno modeliuвання*, Kyiv.
11. Vitlins'kyj, V. V. (2006), *Analiz, otsinka i modeliuвання ekonomichnoho ryzyku*, DEMIUR, Kyiv.