

Марченко О. С., д.е.н., професор
Шевченко Л. С., д.е.н., професор
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: СУЧАСНІ НАПРЯМИ Й ТЕХНОЛОГІЇ

Потенціал розвитку освітньої галузі багато в чому визначає кадрова політика. В її формуванні більшість керівників українських університетів потребують порад і практичної допомоги професійних кадрових консультантів.

В Україні кадровий консалтинг у вищій школі є переважно внутрішнім і орієнтує керівництво університетів на формування висококваліфікованого науково-педагогічного персоналу. Послуги кадрового консалтингу надають працівники відділу кадрів, планово-економічного відділу, юридичного відділу (з питань застосування норм освітнього та трудового законодавства), групи радників із найбільш досвідчених викладачів, завідувачів кафедрами, деканів та директорів інститутів. При цьому керівництво університетів не тільки не має досвіду співпраці з консалтинговими фірмами, але й часто не бажає цього.

Натомість у розвинених країнах затребуваними стають послуги зовнішніх консультантів і професійних консалтингових компаній. Так, серед пропозицій експертів Boston Consulting Group – програми поліпшення управління університетами, оптимізації внутрішніх університетських процесів; створення програм і планів для цифрової освіти (цифрової педагогіки); дослідження з використанням цифрових інструментів і технологій, доступом до цифрових даних, цифрових комунікацій та глобальної прозорості [1; 2].

Ми очікуємо, що українські консалтингові фірми теж почнуть формувати практику кадрового консалтингу для університетів. Особливої актуальності набувають два напрями кадрового консультування керівників ЗВО.

Перший напрям – консалтинг із питань трудових відносин та укладення контрактів із науково-педагогічними працівниками (викладачами). Річ у тім, що в сучасній вищій школі зберігаються всі економічні й юридичні ознаки найманої праці: юридична (формальна) свобода викладача як працівника; добровільне передавання ним своєї робочої сили в розпорядження університету як наймача (роботодавця) на визначений чи невизначений строк шляхом укладення трудового договору (контракту); праця під керівництвом і в інтересах іншої особи (роботодавця), з підкорянням його господарській владі; платність праці, не пов'язана з володінням і використанням майна університету.

Завданнями консалтингового супроводу укладення контрактів із науково-педагогічними працівниками (викладачами) є:

– обґрунтування оптимального терміну контракту: чим довшим є термін контракту, тим більше викладач приділяє уваги підготовці дисертацій, написанню монографій, участі в різноманітних наукових заходах, викладанню навчальних дисциплін. І навпаки, скорочення терміну трудових відносин позбавляє викладача мотивацій до ефективної діяльності у навчальному закладі. Цей факт обов'язково береться до уваги керівництвом західних університетів;

– ухвалення рішень про джерела трудових ресурсів – внутрішні чи зовнішні. Орієнтуючись переважно на внутрішню пропозицію праці, керівництво університетів стикається з поділом робочих місць і науково-педагогічних працівників на стійкі замкнені сегменти відповідно до посад (асистент, доцент, професор), статусу (штатні й ті, хто працює за сумісництвом), за навчальними дисциплінами та спеціалізацією. Кожен із цих сегментів внутрішнього ринку праці має власну кон'юнктуру і потребує власної кадрової стратегії.

Перед закордонними консультантами університети останнім часом ставлять доволі специфічне питання: чи приймати на роботу викладачів, які здобули освіту, закінчили аспірантуру або докторантуру в цьому ж навчальному закладі? Йдеться про так званий академічний інбридинг, який у розвинених країнах засуджується, але все одно використовується. Негативні наслідки інбридингу очевидні. Деякі з випускників не тільки орієнтуються на «моделі» роботи своїх колишніх наставників і наукових керівників, а й надовго зберігають лояльність до них, не хочуть критикувати їхні наукові погляди. В університеті підтримуються теми досліджень, часто обумовлені приватними інтересами окремих науковців. Оприлюднення результатів досліджень у власних наукових виданнях позбавляє їх широкої академічної експертизи. Як наслідок – поступово послаблюються інтелектуальні позиції усього університету;

– вибір ефективної моделі стимулювання викладацької діяльності з урахуванням наукової та навчальної продуктивності викладача;

– розв’язання конфліктів із викладачами в разі заборони керівництвом університету множинної (паралельної, вторинної) зайнятості поза межами університету – роботи за сумісництвом в іншому ВНЗ, репетиторства, участі в наукових/підприємницьких проектах. Серед головних причин сумісництва викладачів: низька заробітна плата в освітній галузі, незатребуваність наукового потенціалу або брак умов для реалізації творчого потенціалу за основним місцем роботи – відсутність аспірантури, докторантури за спеціальністю професора, неможливість створити власну наукову школу і передати свої знання творчій молоді. Консультант має проаналізувати цю ситуацію як з точки зору трудового законодавства, так і з позицій цілей університету: а) як освітньої установи, що діє в інтересах суспільства для формування всебічно розвинених громадян, з метою соціально-економічного розвитку країни та її регіонів; б) як роботодавця, який дотримується власних економічних інтересів.

Другий напрям кадрового консультування пов’язаний із новим статусом викладачів у разі запровадження елементів корпоративної моделі управління державними університетами, що особливо актуально для українських вишів. Йдеться про те, що в умовах корпоратизації університети активно шукають нові джерела фінансування, насамперед шляхом встановлення плати за навчання; формування підприємницьких університетів; одержання доходів від власної статутної діяльності та послуг кампусу; використання механізмів грантів, позик, гарантій, страхування, пайової участі тощо. За таких умов лідерами серед викладачів стають ті, хто в будь-який спосіб залучає до університету нових (бажано платоспроможних) студентів, мобілізує фінансову підтримку приватних донорів, здобуває престижні премії, має публікації у визнаних міжнародних виданнях тощо. Це має велике значення для розвитку університетської освіти, свідчить про визнання наукових здобутків і науковців, і самих університетів. Однак адміністратори університетів-корпорацій зацікавлені не так у дослідниках, здатних продукувати нові знання, як у тому, скільки коштів вони дають університету.

Досвід закордонних кадрових консультантів виявляє й інші негативні риси корпоратизації управління університетами: згорання колегіального самоврядування (натомість зростання рівня бюрократизації управління); посилення дисциплінарного впливу на викладачів і студентів (адміністратори беруть на себе повний контроль над навчальною програмою і навчальним процесом); зростання інтенсивності праці викладачів унаслідок запровадження нових для викладачів критеріїв оцінки їх діяльності (кількість публікацій у рецензованих міжнародних журналах, індекс Гірша, одержання грантів тощо). Зміна статусу викладачів і моделі трудових відносин у ЗВО потребує професійних порад і консультаційної допомоги керівникам вишів у розв’язанні цих та інших можливих конфліктів.

Серед проблем функціонування університетів, які потребують кадрового консультування, можна виокремити також: розроблення кадрових стратегій і планів університетів; проведення відкритих конкурсів на заміщення вакантних посад із використанням конкурентного механізму оцінки результативності праці науково-педагогічних працівників упродовж усього терміну контракту (договору); формування іміджу та репутації вишу та його керівників; застосування нових технологій роботи в соціальних мережах та інше.

Усвідомлення значення кадрового консалтингу є однією з передумов успішної діяльності університетів у ринковій економіці.

Література:

1. A Blueprint for Digital Education. URL: <https://www.bcg.com/industries/public-sector/successfully-transitioning-digital-education.aspx> (дата звернення: 17.03.2019).

2. Megatrends in Higher Education. URL: <https://www.bcg.com/industries/education/megatrends-in-higher-education.aspx> (дата звернення: 17.03.2019).

KLAIPEDA UNIVERSITY

III INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE
**MODERN TRANSFORMATIONS
IN ECONOMICS AND MANAGEMENT**

March 29th, 2019

Proceedings of the Conference

Part II

**Klaipeda, Lithuania
2019**

Organising Committee

Rimantas Stašis	Professor, Dr. of Economics, Head of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Algirdas Giedrtaitis	Associate Prof., Dr. of Economics, Professor of Management Department, Klaipeda University, Lithuania;
Jan Žukovskis	Associate Prof., Dr. of Economics, Head of Business and Rural Development Management Institute, Aleksandras Stulginskis University, Kaunas, Lithuania;
Lina Pielienė	Professor, Dr. of Economics, Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania;
Bogoyavlenska Yuliya	Ph.D, Assistant Professor in Economy, Department of Personnel Management and Labour Economics, Zhytomyr State Technological University, Ukraine;
Galina Ulian	Professor, Dr. of Economics, Dean of Faculty of Economic Sciences, State University of Moldova;
Kostiantyn Shaposhnykov	Professor, Dr. of Economics, Head of Black Sea Research Institute of Economy and Innovation, Ukraine;
Yuliana Dragalin	Dr. of Economics, Associate Professor, Dean of Faculty of Economic Sciences, Free International University, Moldova;
Olga Chwiej	Associate Professor, Dr. of Economics, freelancer scientist, Poland.

III International Scientific Conference Modern Transformation in Economics and Management: Conference Proceedings, Part II March 29th, 2019. Klaipeda, Lithuania: Baltija Publishing. 146 pages.

Table of Contents

PROBLEMS OF MANAGEMENT AND MARKETING IN THE CONTEXT OF INTEGRATION OF BUSINESS STRUCTURES

Andreiev S. O., Fediunin S. A.

MODERN TRANSFORMATIONS IN THE SYSTEM OF PREPARATION OF STATE-MANAGEMENT PERSONNEL IN UKRAINE IN THE NEW ECONOMIC CONDITIONS 1

Арутюнян А. Р., Марченко В. В.

АНАЛІЗ СТАНУ ТА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ ЗА 2017 РІК..... 3

Белікова О. Ю.

МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ СЕРЕДОВИЩА ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ АКЦІОНЕРНОЇ ФОРМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ 6

Vikcharchuk O. I., Klimova I. O.

PROSPECTS OF INTERNATIONAL MARKETING IN THE ACTIVITY OF ENTERPRISES 9

Humenyuk O. H.

USING SWOT-ANALYSIS IN STRATEGIC MANAGEMENT 12

Дрокіна Н. І., Дарчук В. Г.

ЕТАПИ СТВОРЕННЯ САЙТУ ЯК ІНСТРУМЕНТА ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГУ 15

Zhanassilova A. T.

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF INNOVATIVE ENTREPRENEURSHIP IN THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN 20

Zyulina-Bilichenko A. S.

THE DESIGN OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT SYSTEMS PROGRAMS AS A DIRECTION OF INVESTMENT OF INCREASE OF THE QUALITY OF ENTERPRISE'S MANAGEMENT POTENTIAL 23

Іжевська О. П.

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ У РЕСТОРАННОМУ БІЗНЕСІ В УКРАЇНІ 25

Марченко О. С., Шевченко Л. С.

КАДРОВИЙ КОНСАЛТИНГ У ВИЩІЙ ШКОЛІ: СУЧАСНІ НАПРЯМИ Й ТЕХНОЛОГІЇ..... 29

Смирнова Н. В.

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК ЗАСІБ ПОКРАЩЕННЯ МАЙБУТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА..... 32

Шедяков В. Е.

МЕНЕДЖМЕНТ ЭПОХИ ФОРСИРОВАННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ 35

REGIONAL ECONOMY AND CROSS-BORDER COOPERATION

Сорока А. М., Щербина В. В.

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЯК МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ..... 39

ENVIRONMENTAL ECONOMICS AND MODERN ENVIRONMENTAL ISSUES

Lisova N. O., Syvyi M. Ya.

ANTHROPOGENIC IMPACT AS A MAJOR FACTOR TO REDUCE BIODIVERSITY 43

Маковецька Ю. М., Шуліпенко В. Є.

ЗАСТОСУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА
У СФЕРІ ПОВОДЖЕННЯ З ВІДХОДАМИ В УКРАЇНІ 46

Овсчкіна О. А., Маслош О. В.

ЕКОЛОГІЧНЕ ОПОДАТКУВАННЯ: ПІДВИЩЕННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ
В АСПЕКТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОЛОГООРІЄНТОВАНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 49

Питуляк М. Р., Питуляк М. В.

ЕКОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ У ХМЕЛЬНИЦЬКІЙ ОБЛАСТІ 53

Попужайло О. Л., Приданова О. Г.

ШЛЯХИ ЗБАЛАНСУВАННЯ ПРОБЛЕМ НА РИНКУ
ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ 57

Стиценко Т. Є.

БЕЗПЕРЕРВНИЙ КОНТРОЛЬ ЕЛЕКТРОМАГНІТНИМ
ЗАБРУДНЕННЯМ – ЗАВДАННЯ СУЧАСНОСТІ 60

Ustinova I. I.

MODERN TRANSFORMATION. NEW APPROACH TO VECTORS
OF DEVELOPMENT OF ECONOMY AND SOCIETY 63

Shubalyi O. M., Kosinskyi P. M.

THE DIRECTIONS OF STIMULATION OF PRODUCTION DEVELOPMENT
AND RECYCLING OF FRUIT AND BERRY PRODUCTION IN THE REGION 67

DEMOGRAPHY, SOCIAL ECONOMY AND POLICY UNDER GLOBALIZATION OF THE LABOUR MARKET

Кирнос И. А.

ГИБКИЕ УСЛОВИЯ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПОЖИЛОГО ВОЗРАСТА 71

ACCOUNTING, ANALYSIS AND AUDIT: NATIONAL CHARACTERISTICS AND GLOBAL TRENDS

Dubinska O. S., Ermolchenko O. Yu.

TRANSFER OF THE PROPRIETARY RIGHT IN EXPORT OPERATIONS
AS THE KEY CRITERION OF ACKNOWLEDGEMENT OF RECEIPTS
ACCORDING TO IFRS IN REALITY OF THE LEGISLATION OF UKRAINE 75

Макарович В. К.

АУТСТАФІНГ: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ОБЛІКОВИЙ АСПЕКТ 78

Михайловина С. О., Демченко Т. А.

ОБОРОТНІ АКТИВИ: ОБЛІК ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ
В БАЛАНСІ (ЗВІТІ ПРО ФІНАНСОВИЙ СТАН) 82

Sushko N. I. APPLICATIONS OF IPSAS IN EU MEMBER STATES	85
Chaika T. Yu. PROFITABILITY RATIOS ON CAPITAL AND INVESTMENT ANALYSIS OF UKRAINIAN HOSPITALITY INDUSTRY (CALCULATED BY OFFICIAL STATISTICAL REPORTING)	89
Yakovets T. A., Kovalchuk Y. P. FORMING THE ALGORITHM OF ANALYSIS OF REVERSAL MATERIAL RESOURCES: SPECIFICATION OF TASKS.....	93
FINANCE, INSURANCE AND EXCHANGE BUSINESS: INNOVATION AND INVESTMENT STRATEGIES	
Гаркуша Ю. О., Антонюк О. І. ТРАНСПАРЕНТНІСТЬ НАЦІОНАЛЬНОГО БАНКУ УКРАЇНИ	97
Zhuravlova T. O. THE INFLUENCE OF LOCAL BUDGETS ON OPPORTUNITY OF HUMAN CAPACITY DEVELOPMENT REGULATION	100
Канцір І. А. ІНВЕСТИЦІЙНЕ ПАРТНЕРСТВО ТА КАПІТАЛОТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ БАНКІВ	103
Tripol'skiy K. V., Kretov D. Y. THE CURRENT SITUATION OF THE AUTO CREDIT MARKET IN UKRAINE	105
Мацедонська Н. В., Кукель Г. С. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОЇ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ БАНКІВ	109
Radionov Yu. D. EFFICIENCY OF BUDGET EXPENDITURES IS AN IMPORTANT FACTOR IN ENSURING SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE COUNTRY	112
Серьогіна Н. В., Петрищенко Н. А. СТРАХУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	115
Ткачук І. Я., ВИТРАТИ ІНСТИТУТІВ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ .	118
Ярмоленко Ю. Ю. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ БЮДЖЕТНОГО ВІДШКОДУВАННЯ ПІД СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМ ТОВАРОВИРОБНИКАМ	121
MODERN MATHEMATICAL METHODS, MODELS AND INFORMATION TECHNOLOGIES IN ECONOMY	
Дацко М. В., Артими-Дрогомирецька З. Б. ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ КОНЦЕПТУАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПОШТОВИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ	124
Maistrenko N. Yu. ECONOMIC STRUCTURE AS FACTOR INFLUENCE ON THE FORECAST ENERGY LEVEL IN UKRAINE.....	126

MODERN PROBLEMS OF BUSINESS EDUCATION

Klipa Yu. V.

TO THE QUESTION ABOUT DIRECTIONS OF PROFESSIONAL
AND PEDAGOGICAL KNOWLEDGE APPLICATION

BY GRADUATES OF BANKING UNIVERSITIES 131

Morgulets O. B., Zinchenko O. V.

UNIVERSITY AUTONOMY AS FACTORS OF THE EFFICIENCY

OF ITS MANAGERIAL DECISIONS..... 134