

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КОНЦЕПЦІЇ УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Термін «управління ефективністю» розглядається науковцями вже досить довго. Між вітчизняними та зарубіжними вченими немає єдиного консенсусу щодо цього визначення. М. Армстронг визначає управління ефективністю як систематичний процес підвищення ефективності організації шляхом розвитку продуктивності окремих осіб і команд [1, с.1]. Згідно з Г. Агуїнісом, управління ефективністю – це триваючий процес ідентифікації, вимірювання та розвитку ефективності індивіда або команди, відповідно до стратегічних цілей підприємства [2, с.1]. У більш широкому розумінні, на думку проф. Гончарука А. Г., механізм управління ефективністю підприємства – це «сукупність організаційних структур, конкретних інструментів, методик та методів управління, що реалізують чітку послідовність дій, спрямованих на забезпечення безперервності та стійкості процесу підвищення ефективності підприємства» [3]. Н. О. Лазарева розглядає управління ефективністю, як інтегровану величину, яка об'єднує у собі різні напрямки діяльності підприємства, включаючи стратегію, управління персоналом, операційний менеджмент, планування, аналіз, облік та контроль, відповідні методи, моделі, системи та планування, аналіз, облік та контроль, відповідні методи, моделі, системи та програмне забезпечення задля забезпечення сталого зростання ефективності діяльності підприємства [4];

На нашу думку, термін «ефективність» має амбівалентну структуру. З одного боку, вона включає в себе сукупний вплив на якість продукції (в контексті вищої освіти – це освітній процес) внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів – кумулятивна ефективність, а з іншого боку – оптимізація витрат для досягнення економічного ефекту – оптимізаційна ефективність []. Тому, вважаємо доцільним розглядати окремо управління кумулятивною ефективністю та управління оптимізаційною ефективністю.

Оскільки поняття «кумулятивна ефективність» тісно корелює з поняттям «якість», тому, інструменти, методики та методи управління будуть спрямовані на забезпечення впливу на якість освітнього процесу з боку внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів. Моделі управління кумулятивною ефективністю у контексті вищої освіти можна представити у якості моделі PDCA (рис. 1).

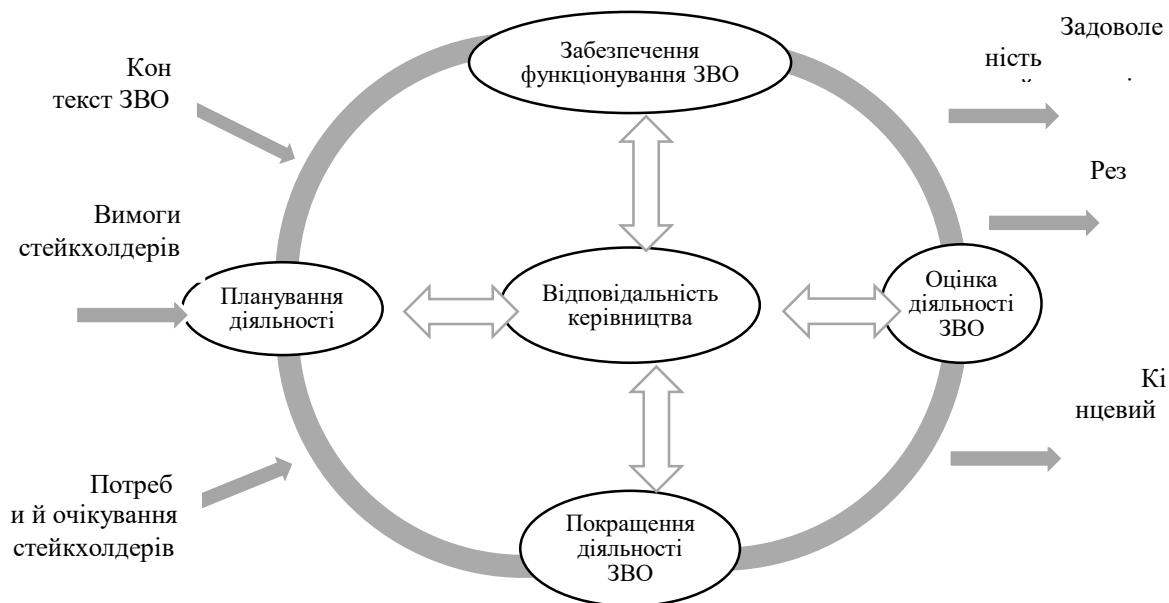


Рис. 1. Модель PDCA у контексті управління кумулятивною ефективністю вищої освіти

Така модель має на увазі, що найбільший вплив на кумулятивну освітнього процесу несе керівництво ЗВО та воно відповідає за освітній процес у більшій мірі, ніж інші стейкхолдери. Однак, це не дозволяє оцінити економічний ефект від тих чи інших дій з боку внутрішніх чи зовнішніх стейкхолдерів.

Моделі управління оптимізаційною ефективністю повинні також враховувати ефект від кумулятивної ефективності, на основі чого буде визначатись економічний ефект. Таким чином, оцінка кумулятивної ефективності є складовою частиною оцінки оптимізаційної ефективності, на основі чого можуть прийматись управлінські рішення у ЗВО з урахуванням думок усіх стейкхолдерів. Для цього також необхідно врахувати зовнішній вплив від державної політики щодо вищої освіти та створити безперешкодні умови для функціонування ЗВО, які будуть направлені на стимулювання росту професійної майстерності. Серед таких

заходів можна зазначити наступні: створення умов для безкоштовних публікацій для здобувачів та науково-педагогічного персоналу, створення умов для дуальної освіти, залучення до програм міжнародної мобільності, участь в наукових місіях. І такі заходи напряму залежать від керівництва ЗВО, яке, на сьогоднішній день, вживає заходи для виживання ЗВО в сучасних умовах. Середня заробітна плата викладачів ЗВО досить залишається низькою, що не стимулює НПП брати участь у заходах щодо підвищення ефективності діяльності ЗВО. Тому, гарною практикою для підвищення оптимізаційної ефективності ЗВО як наукового центру є комерціалізація, яка дозволить ЗВО знайти додаткові фінанси, у тому числі, на оплату праці науково-педагогічним працівникам. В іншому випадку, ЗВО буде втрачати конкурентні переваги для заохочення молодих вчених. ЗВО, як науковий центр має високий людський потенціал, який отримує низьку заробітну плату, що створює умови для інвестування в українські ЗВО з боку світових інвесторів. Більш низька вартість на дослідження українськими спеціалістами створить конкурентну перевагу. Дослідження у соціальних сферах не потребують великих коштів на високоточне обладнання, тому й викладачі на цих програмах можуть залучатись до дослідницької діяльності на комерційній основі, а для тих досліджень, що потребують високоточне обладнання (хроматографи, спектрометри, тощо) комерціалізація дасть змогу придбати таке обладнання, або використовувати таке обладнання на орендній основі для здійснення досліджень.

Інший спосіб заохочення НПП та здобувачів є залучення до програм академічної мобільності. В умовах глобалізації, коли ЗВО прагнуть розширення та зміцнення своїх міжнародних зв'язків, необхідно створити всі достатні умови для реалізації таких програм, що також буде конкурентною перевагою для ЗВО. Програми обміну та науковий туризм дасть змогу науково-педагогічному персоналу та здобувачами ще отримати додаткове фінансування як на проведення дослідження, так і для особистих цілей.

Підсумуючи, можна сказати, що між науковцями немає єдиного консенсусу щодо поняття «управління ефективністю», однак, в усіх визначеннях присутня комплексність визначення та залежність від цілей підприємства. На нашу думку, термін ефективність має амбівалентну структуру, тому й управлінські рішення будуть спрямовані, в залежності від контексту організації. Для визначення кумулятивної ефективності, управлінське рішення може базуватись на циклі Plan-Do-Check-Act, що дозволить здійснити моніторинг поточної ситуації та оцінити вплив внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів у освітньому процесі. Однак, такий підхід, на нашу думку є ситуативним та не дозволяє оцінити витрати, що пов'язані з освітнім процесом. Тому, при визначенні оптимізаційної ефективності треба використовувати також вартісні методи дослідження, враховуючи кумулятивну ефективність. Однак, слід також враховувати вплив низьких заробітних плат науково-педагогічного персоналу, і, для цього створювати заходи стимулювання, як матеріальні, так і нематеріальні. Серед нематеріальних, це може бути стимулювання наукової активності шляхом здійснення безкоштовних публікацій, а серед матеріальних – комерціалізація наукових досліджень або проведення аналізу відповідно до запиту стейкхолдерів. На нашу думку, така практика надасть ЗВО та науково-педагогічним працівникам додаткові доходи від здійснення наукової діяльності та буде притягувати до лав ЗВО молодих вчених.

Література

1. Armstrong M. Performance management. – 2021.
2. Aguinis H. Performance management for dummies. – John Wiley & Sons, 2019.
3. Гончарук А. Г. Формирование общего механизма управления эффективностью предприятия // Экономика промышленности. – 2009. – №. 2 (45).
4. Лазарева Н. О. Про розуміння управління ефективністю діяльності підприємства // Економічний вісник Донбасу. – 2015.
5. Левченко С. П. Ефективність у контексті вищої освіти: класифікація та проблеми визначення // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: економіка та менеджмент. – 2021. – №. 49, с. 29-36. – Гельветика.