

2. *Вергун Л.І.* Соціальна відповідальність бізнесу в умовах глобальної фінансово-економічної кризи / Л.І. Вергун // Теоретичні та прикладні питання економіки : зб. наук.праць. – К., 2010. – вип.. 23. – С.165 – 170.

3. *Аграмакова Н.В.* Сущность социальной ответственности предприятия и системы ее регулирования / Н.В. Аграмакова// Бизнес Информ. – 2011. – №4. – С.86–88.

4. *Катихін Є.О.* Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу та її основні принципи / Є.О. Катихін // Статистика України. – 2011. – №3. – С.83 – 86.

5. *Белявська К.С.* Соціальна відповідальність бізнесу : еволюція поглядів на проблему / К.С. Белявська // Вісн. Хмельниц.нац.ун. – 2011. № 1. – С.228 – 233.

*Стаття надійшла 16.12. 2014 р.*

**УДК 331.101.262**

**А.М. Тугай,  
А.Ф. Гойко,  
М.А. Єлішевич,  
С.Д. Криштоф,  
О.І. Воронюк**

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

### *АНОТАЦІЯ*

*Запропоновано теоретико-методологічний підхід до аналізу професійного потенціалу вищого навчального закладу (ВНЗ) в цілому, через оцінку потенціалу кожного викладача за результатами його діяльності.*

**Ключові слова:** *кадровий потенціал ВНЗ, професійний потенціал викладача, комплексна оцінка кадрового потенціалу ВНЗ.*

### *АННОТАЦИЯ*

*Предложен теоретико-методологический подход к анализу профессионального потенциала высшего учебного заведения (вуза) в целом, оценивая потенциал каждого преподавателя по результатам его деятельности.*

**Ключевые слова:** *кадровый потенциал вуза, профессиональный потенциал преподавателя, комплексная оценка кадрового потенциала вуза.*

### ABSTRACT

*A theoretical and methodological approach to the analysis of the professional capacity of higher education institutions (HEIs) in general through the assessment of the potential of each teacher on the results of its operations.*

**Keywords:** *human resources universities, professional potential teacher, integrated assessment of human resources Universities.*

Проблема висококваліфікованих кадрів є важливою для будь-якої сфери економічної і суспільної діяльності, насамперед це стосується системи вищої освіти. Адже якість та активність людських ресурсів в умовах глобалізації та інформатизації стає головною конкурентною перевагою країни та її суб'єктів. Підвищення професіоналізму науково-педагогічних працівників – це запорука якісного кадрового потенціалу вищих навчальних закладів. Формування стратегії розвитку кадрового потенціалу є однією з умов успішного реформування вищої освіти, яке на сьогоднішній день вкрай необхідне.

Розглядаючи потенціал ВНЗ, ми маємо на увазі професійний потенціал, оскільки дане поняття об'єднує в собі як різнопланові, так і різнорівневі аспекти діяльності викладача і є другим складовим блоком методики комплексної оцінки кадрового потенціалу в цілому.

Професійний потенціал (від лат. *potencia* – узагальнена здібність, можливість, сила) – одна з головних характеристик педагога-викладача. Це сукупність об'єднаних у систему природних та набутих якостей, що визначають здатність педагога виконувати свої обов'язки на заданому рівні. Професійний потенціал педагога можна визначити і як спроектовану на певну мету здатність реалізувати її, до того ж йдеться про співвідношення намірів і досягнень. На нашу думку, професійний потенціал викладача – це база професійних знань і вмінь у поєднанні з педагогічним інтелектом і здатністю втілювати свої наміри в життя, досягати запланованих результатів.

Професіоналізм у викладацькій діяльності виражається в умінні бачити педагогічні завдання, самостійно їх формулювати, аналізуючи педагогічну ситуацію, і знаходити найефективніші засоби вирішення. Для оцінки й аналізу професійних знань і вмінь викладачів ми пропонуємо провести анкетування по кафедрах, оцінюючи кожного співробітника за анкетною, наведеною в табл.1.

Таблиця 1

## Оцінка професійних знань і вмінь

Професійні знання та вміння	Бали (б <sub>i</sub> )					
	0	1	2	3	4	5
Може ознайомити студентів з новітніми досягненнями в галузі своєї науки						
Вміє аналізувати власну діяльність, діяльність колег і студентів						
У педагогічній діяльності спирається на сильні сторони своїх знань і здібностей						
Враховує в своїй викладацькій діяльності рекомендації педагогічної теорії						
Знайомий з психологічною теорією та використовує її на практиці						
Втілює в своїй практичній діяльності методичні рекомендації						
Виступає з доповідями про свій досвід педагогічної роботи						
Вчить студентів застосовувати знання на практиці						
Досконало знає свій предмет						
Знає особливості виховної роботи зі студентами різних курсів						
Аналізує педагогічну ситуацію і передбачає свій вплив на студентів						

Значимість оцінки знань і вмінь визначається в балах:

0 – не володіє відповідними знаннями (або вміннями);

1 – нижче середнього ступеня;

2 – середній ступінь;

3 – вище середнього ступеня;

4 – високий ступінь;

5 – дуже високий ступінь.

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

$$b_{\text{сер.}} = \sum_{i=1}^O b_i / O,$$

де  $b_{\text{сер.}}$  – середній бал;

$O$  – кількість опитаних співробітників (викладачів);

$$ЗУ_{\text{сер.в.}} = \sum_{i=1}^n b_{\text{сер.}i} / n,$$

де  $ЗУ_{\text{сер.в.}}$  – середній оціночний параметр знань і вмінь окремого викладача;  $n$  – число аналізованих параметрів (знань і вмінь).

Педагогічний інтелект зводиться до здатності розраховувати перебіг педагогічних процесів, передбачати їх наслідки, спираючись на обізнаність в загальних обставинах, умовах і конкретних причинах. До цього ж педагогічний інтелект необхідно відрізнити від здібностей до наукової творчості, оскільки здібність до наукової творчості є спонтанною, неконтрольованою волею і розумом. Будь-який пізнавальний процес спирається на вже засвоєні знання і вимагає їх перетворення відповідно до вимог завдання. Пропонуємо оцінити педагогічний інтелект кожного викладача шляхом опитування співробітників кафедр, надаючи відповіді (у балах) на основні параметри анкети, що наведені у табл. 2.

Таблиця 2

## Оцінка педагогічного інтелекту

Параметри	Бали (б <sub>i</sub> )					
	0	1	2	3	4	5
Вміє організувати процес комунікації						
Вміє врегулювати конфлікти						
Вміє мотивувати, надихати людей						
Вміє організувати спільну зі студентами творчу діяльність						
Вміє розробляти і користуватися документацією, типовою для професійної діяльності (робочі програми)						
Вміє користуватися сучасною оргтехнікою (комп'ютером тощо)						

Оцінка педагогічного інтелекту викладача визначається в балах:

0 – не володіє достатнім педагогічним інтелектом;

1 – рівень нижче середнього;

2 – середній рівень;

3 – вище середнього рівня;

4 – високий рівень;

5 – дуже високий рівень.

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

$$IP_{сер.в.} = \sum_{i=1}^n b_i / n,$$

де  $IP_{сер.в.}$  – середня оцінка параметра, що характеризує інтелектуальний рівень окремого викладача;

$b_i$  – кількість балів за  $i$ -м параметром;

$n$  – кількість проаналізованих параметрів.

$$IP_{сер.} = \sum_{i=1}^N IP_{сер.в.i} / N,$$

де  $IP_{сер.}$  – оціночний параметр інтелектуального рівня викладачів;

$N$  – кількість викладачів.

Для оцінки й аналізу такого показника діяльності викладачів, як досягнення запланованих результатів, ми пропонуємо низку критеріїв, наведених у табл. 3, за допомогою яких співробітники кафедр можуть оцінити кожного викладача, за допомогою присвоєння наведеним критеріям балів від 0 до 5.

Таблиця 3

## Оцінка досягнення запланованих результатів

Критерії	Бали (б <sub>i</sub> )					
	0	1	2	3	4	5
Вміє долати труднощі						
Вміє сконцентруватися на головному						
Здатний доводити справу до кінця						
Вміє за потреби швидко і активно діяти						
Дипломатичний і коректний						
Вміє чітко і грамотно планувати робочий час						

Оцінка досягнення запланованих результатів визначається в балах:

0 – немає;

1 – дуже рідко;

2 – іноді;

3 – час від часу (скоріше так, а ніж ні);

4 – майже завжди;

5 – завжди.

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

$$ДР_{сер.в.} = \sum_{i=1}^n b_i / n,$$

де  $ДР_{сер.в.}$  – середній оціночний параметр досягнення запланованих результатів окремого викладача;

$b_i$  – кількість балів за  $i$ -м критерієм;

$n$  – кількість проаналізованих критеріїв.

$$ДР_{сер.} = \sum_{i=1}^N ДР_{сер.в.i} / N,$$

де  $ДР_{сер.}$  – середній оціночний параметр досягнення запланованих результатів викладачів;

$N$  – кількість викладачів.

З рештою, спираючись на розраховані показники діяльності викладачів, що характеризують їх професійний потенціал, необхідно оцінити кадровий потенціал ВНЗ в цілому:

$$П = (ЗУ_{сер.в} + ІР_{сер.в} + ДР_{сер.в}) / 3.$$

Таким чином, після аналізу отриманих результатів комплексної оцінки кадрового потенціалу ВНЗ в цілому і кожного викладача окремо, можна виокремити найважливіші критерії, на які слід звернути особливу увагу і зосередити всі зусилля на подальшому вдосконаленні і покращенні кадрового потенціалу вищого навчального закладу. Аналізуючи потенціал кожного викладача, ми тим самим даємо оцінку саме результатів їх діяльності.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА, 2001. – 448 с.
2. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика / П. Дойль. – СПб.: Питер, 1999 – 560 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента: пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1998. – 799 с.
4. Романкова Л. И. Условия и качество труда преподавателей высшей школы России / Л. И. Романкова, Г. Н. Селянская // Экономика образования. – М., 2002. – №2. – С. 21-34.
5. Саакян А. К. Экономика и социология труда / А. К. Саакян. – СПб.: Питер, 2002. – 128 с.
6. Шибанова Л. И. Вопросы стратегического управления персоналом современной организации / Л. И. Шибанова // Вестник ИжГТУ, 2000. – С. 38-40.

Стаття надійшла 04.09.2014 р.

УДК 69.004.18

Ю. В. Четверіков

### ВПРОВАДЖЕННЯ КОНЦЕПЦІЇ “ЗЕЛЕНЕ БУДІВНИЦТВО” У КНУБА

#### АНОТАЦІЯ

*У статті викладаються основні положення концепції «Зеленого будівництва» (Green Building), елементи (складові частини) «Зеленого будівництва», описується міжнародний досвід по розробці та використанню систем сертифікації будинків щодо ступеня відповідності критеріям Green Building і досвід реалізації концепції «Зеленого будівництва» в наукових дослідженнях і в навчальному процесі КНУБА.*

**Ключові слова:** *«Зелене будівництво» та його складові частини, життєвий цикл об'єктів будівництва, системи сертифікації, конкурс Solar Decathlon – КНУБА.*

#### АННОТАЦИЯ

*В статье излагаются основные положения концепции «Зелёного строительства» (GreenBuilding), элементы (составляющие части) «Зелёного строительства», приводится международный опыт по разработке и использованию систем сертификации зданий на степень соответствия критериям GreenBuilding и опыт реализации концепции*