

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. D.M. Rodman, N. Lenssen. A Building Revolution: How Ecology and Health Concerns are Transforming Construction. Worldwatch Paper 124, Worldwatch Institute, Washington, DC, March, 1995.
2. Четверіков Ю.В. Німецький досвід стійкого будівництва та архітектури. // Енергозбереження в будівництві та архітектурі. – 2012. – № 3. – С. 155-157.
3. Четверіков Ю.В. Конкурс “Solar Decathlon – KNUSA” як складова частина підготовки фахівців архітектурно – будівельної галузі / Ю.В. Четверіков, Т.О.Кашенко, О.І. Селиванов // Енергоефективність в будівництві та архітектурі. – 2013. – № 4. – С. 291-295.
4. Режим доступу <http://www.solardecathlon.gov>
5. Режим доступу <http://www.giz.ua>
6. Режим доступу <http://www.eepp.org.ua>

Стаття надійшла 08. 04. 2014 р.

УДК 331.101.262

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

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА Й АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВНЗ

АНОТАЦІЯ

Запропоновано теоретико-методологічний підхід до аналізу кадрового потенціалу ВНЗ на основі оцінки розвитку професорсько-викладацького складу (викладацької, наукової і громадської роботи), що дає можливість оцінити в комплексі як особистісні якості викладачів, так і результати їх діяльності.

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

АННОТАЦИЯ

Предложен теоретико-методологический подход к анализу кадрового потенциала вуза на основе оценки развития профессорско-преподавательского состава (преподавательской, научной и общественной работы), что дает возможность оценить в комплексе как

личностные качества преподавателей, так и результаты их деятельности.

Ключевые слова: *кадровый потенциал вузов, личностные качества преподавателя, комплексная оценка кадрового потенциала вуза.*

ABSTRACT

A theoretical and methodological approach to the analysis of human resources universities based on evaluation of the teaching staff (teaching, research and social work), which makes it possible to estimate the complex as personal as teachers and their performance.

Keywords: *university human resources, personality as a teacher, a comprehensive assessment of human resources Universities.*

Для комплексної оцінки й аналізу діяльності викладачів ВНЗ, в напрямі формування стратегії розвитку кадрового потенціалу, можна використовувати велику кількість показників. У нашому дослідженні для оцінки кадрового потенціалу ВНЗ ми пропонуємо розглянути три, на нашу думку, найважливіші напрямки, які сприятимуть розвитку кадрового потенціалу ВНЗ, дозволять проаналізувати тенденції розвитку кадрового потенціалу ВНЗ і сформувати стратегію розвитку вищої освіти в цілому. Це, насамперед, оцінка й аналіз викладацької, наукової та громадської діяльності професорсько-викладацького складу ВНЗ, що є третім складовим блоком методики комплексної оцінки кадрового потенціалу. Викладацька (педагогічна) діяльність розглядається нами як процес вирішення значної низки педагогічних завдань. Головне педагогічне завдання, що виступає як кінцева мета навчання і виховання у ВНЗ, вирішується викладачем шляхом перетворення навчання студентів на самонавчання, зовнішньої регуляції їхніх дій і вчинків на саморегуляцію. Перед викладачем, який починає роботу на певному факультеті, постає низка завдань щодо перегляду та аналізу змісту його курсу з урахуванням спеціальності студентів.

Відбір інформації з урахуванням спеціальності поєднується з її доповненням новітнім науковим матеріалом, новими даними тощо. Викладач формує фахівця, який розпочне свою практичну діяльність через певний час, зазвичай через 3 – 5 років. Як відомо, обсяг наукової інформації зростає в геометричній прогресії, і якщо знання викладача будуть недостатніми для сучасного рівня науки, то відставання студентів буде значним. Викладач планує свій курс залежно від того, чи є він загальним або спеціальним. Мета загальних, непрофільних лекційних курсів полягає у формуванні світогляду студентів, в озброєнні їх науковою методологією. З цим основним педагогічним завданням пов'язана структура та методика викладання загальних курсів.

Для оцінки професійної діяльності ми пропонуємо провести опитування студентів за розробленою нами анкетною, питання якої подані у табл.1, за допомогою методики «Викладач очима студентів».

Таблиця 1

Оцінка професійної діяльності викладачів

Питання	Бали (б _i)					
	0	1	2	3	4	5
Чи вважаєте Ви, що дисципліна в принципі корисна для формування Вас як фахівця?						
Чи вважаєте Ви, що матеріал дисципліни Вами засвоєний?						
Чи вважаєте Ви, що скоротити обсяг лекцій з цієї дисципліни і вивчати частину розділів за книгами та навчальними посібниками недоцільно?						
Чи вважаєте Ви, що курсовий проект (робота) допоміг (ла) розібратися у даній дисципліні?						
Ваша оцінка якості читання лекцій *						
Ваша оцінка знань викладача за курсом, який він викладає *						
Ваша оцінка лабораторного практикуму (практичних занять)*						
Яку оцінку Ви отримали з даного предмета на іспиті?*						
На скільки балів Ви оцінюєте свої знання та вміння з даного предмета*						

Оцінка професійної діяльності визначається в балах.

Питання без зірочки:

0 – категорично не згоден;

1 – не згоден;

2 – здебільшого не згоден;

3 – частково згоден;

4 – більшою мірою;

5 – повністю згоден.

Запитання з зірочкою:

2 – незадовільно;

3 – задовільно;

4 – добре;

5 – відмінно.

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

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

де $b_{\text{сер.}}$ – середній бал;

C – кількість опитаних студентів.

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

де $ВД_{\text{сер.в.д.}}$ – середній оціночний параметр викладацької діяльності окремого викладача з даної дисципліни(оцінюють студенти);

b_i – кількість балів за i -м параметром; n – кількість аналізованих

параметрів (знань і умінь). $ВД_{\text{сер.в.}} = \sum_{i=1}^m ВД_{\text{сер.в.д.}i} / m,$

де $ВД_{\text{сер.в.}}$ – середній оціночний параметр викладацької діяльності окремого викладача за всіма дисциплінами, що читаються(оцінюють

студенти); m – кількість дисциплін, що читає викладач.

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

де $ВД_{сер.}$ – середній оціночний параметр викладацької діяльності; N – кількість викладачів.

Проте, лише аналізу викладацької діяльності для оцінки кадрового потенціалу ВНЗ недостатньо, оскільки абсолютна більшість викладачів поєднують її з науковою. Отже, результати двох видів діяльності викладача різні: в науковій – це пошук об'єктивно нового знання, досі нікому невідомого, в педагогічній – це розвиток достовірно відомого знання, долучення нових людей до вже відомих істин. Об'єкти діяльності також різні. У першій – об'єктивні закономірності, що існують у природі і суспільстві, в другій – люди. Не збігаються області проблем та інтересів. У першій вона відносно локальна, треба глибоко розглянути все, що стосується досліджуваного питання. У другій – ширша, оскільки, вивчається все, що може послужити вдосконаленню людини і суспільства. Критерії оцінки також різні. У науковій діяльності вони відносно чіткі й нечисленні у зв'язку з обмеженням предметів досліджень. А в педагогічній, де робота проводиться з великою кількістю людей, які володіють різними вихідними даними: рівнем знань, характерами, мотиваціями, цілями життя та навчання – розмиті, численні і суперечливі. Коло і мова спілкування теж різні. У розробників наукової проблеми, вчених-колег воно відносно невелике, а кваліфікація відносно висока і однорідна. Це дозволяє спілкуватися за допомогою кастової, формальної мови, зрозумілої лише обізнаним, яка чітко визначає всі застосовувані поняття. У педагогічній діяльності коло осіб, які вивчають предмет, широке, знання їх неоднорідні, а з окремих

питань – недостатні. Тих, хто навчається, необхідно заохотити і зацікавити. Мова спілкування має бути зрозумілою, ясною, образною і популярною. Повтори в наукових публікаціях, звітах і доповідях неприпустимі, але у педагогіці – життєво необхідні, оскільки без них не відбувається засвоєння, а з різних боків, з різних позицій можна дати найповніше уявлення про нього.

Критерії оцінки наукової діяльності викладачів, які ми запропонували, наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Оцінка наукової діяльності викладачів

Критерії	Бали (бі)					
	0	1	2	3	4	5
Кількість публікацій						
Наявність серед публікацій монографій (або патентів і винаходів), підручників, навчальних посібників (за останні 10 років)						
Наявність вченого звання і наукового ступеня						
Захист під керівництвом дисертацій і дипломних проектів (робіт)						
Наявність урядових нагород і почесних звань						

Оцінка наукової діяльності визначається в балах.

Перший критерій:

- 0 – менше 5;
- 1 – від 5 до 25;
- 2 – від 25 до 50;
- 3 – від 50 до 70;
- 4 – від 70 до 100;
- 5 – більше ніж 100.

Другий критерій:

- 0 – ні;
- 1 – є навчальні посібники;
- 2 – є підручники;
- 3 – є підручники та навчальні посібники;
- 4 – є монографії (або патенти і винаходи);
- 5 – є монографії (або патенти і винаходи) і підручники (або навчальні посібники).

Третій критерій:

- 0 – асистент;
- 1 – старший викладач;
- 2 – доцент без наукового ступеня (старший викладач, кандидат наук);
- 3 – доцент, кандидат наук;
- 4 – професор, кандидат наук (доцент, доктор наук);
- 5 – професор, доктор наук.

Четвертий критерій:

- 0 – немає аспірантури і не є керівником дипломних проектів (робіт);
- 1 – є дипломні роботи, захищені під керівництвом;
- 2 – є аспірантура;
- 3 – є захищені кандидатські дисертації;
- 4 – є захищені докторські дисертації;
- 5 – є захищені докторські і кандидатські дисертації.

П'ятий критерій:

- 0 – немає урядових нагород і почесних звань;
- 1 – почесні грамоти уряду України;
- 2 – почесні звання України;
- 3 – подяки Міністерства освіти України (або міністерств по галузях ВНЗ);
- 4 – почесні грамоти Міністерства освіти України, Держкомітету України з будівництва та ЖКГ (або міністерств України за галузями ВНЗ);
- 5 – почесні звання України або нагрудний знак Міністерства освіти України «Заслужений діяч науки і техніки України».

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

$$НД_{сер.в.} = \sum_{i=1}^n б_i / n ,$$

де $НД_{сер.в.}$ – середній оціночний параметр наукової діяльності окремого викладача; $б_i$ – кількість балів за i -м критерієм; n – кількість аналізованих критеріїв.

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

де $НД_{сер.}$ – середній оціночний параметр наукової діяльності викладачів; N – кількість викладачів.

Оцінку громадської діяльності викладачів ми пропонуємо проводити за критеріями, наведеними в табл. 3.

Таблиця 3

Оцінка громадської діяльності викладачів

Критерії	Бали ($б_i$)					
	0	1	2	3	4	5
Нововведення на кафедрі						
Участь у конференціях, семінарах						
Підготовка та участь у студентських конференціях						
Участь у громадському житті кафедри						

Оцінка громадської діяльності викладачів визначається в балах:

- 0 – немає;
- 1 – дуже рідко;
- 2 – іноді;
- 3 – час від часу (скоріше так, аніж ні);
- 4 – практично завжди;
- 5 – завжди.

За отриманими результатами анкетування визначаємо:

$$ГД_{сер.в.} = \sum_{i=1}^n б_i / n ,$$

де $ГД_{сер.в.}$ – середній оціночний параметр громадської діяльності окремого викладача; $б_i$ – кількість балів за i -м критерієм; n – кількість аналізованих критеріїв.

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

де $ГД_{сер.}$ – середній оціночний параметр громадської діяльності викладачів; N – кількість викладачів.

За результатами проведеного аналізу оцінюємо кадровий потенціал ВНЗ за допомогою оцінки розвитку професорсько-викладацького складу (викладацької, наукової та громадської діяльності):

$$Р_{сер.} = (ВД_{сер.} + НД_{сер.} + ГД_{сер.}) / 3.$$

Отже, за результатами третього блоку аналізу проводиться оцінка кадрового потенціалу ВНЗ за допомогою оцінки розвитку професорсько-викладацького складу (викладацької, наукової і громадської роботи), що дає можливість оцінити в комплексі як особистісні якості викладачів, так і результати їх діяльності.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. *Егоршин А. П.* Мотивация трудовой деятельности. учебн. пособие / А. П. Егоршин А. П. . – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.
2. *Никитина И. А.* Эффективность систем управления персоналом: Монография / И. А. Никитина. – СПб.: СПбГИЭА, 1998. – 119 с.
3. *Саакян А. К.* Экономика и социология труда / А. К. Саакян. – СПб.: Питер, 2002. – 128 с.
4. *Сисоева С. О.* Вища освіта: реалії сучасного розвитку / С. О. Сисоева, Н. Г. Батичко. – К.: ВДЕКМО, 2011. – 344 с.
5. *Шибанова Л. И.* Оценка работы преподавателей на основе анкетного опроса студентов / Л. И. Шибанова // Ассоциация развития управления, менеджмент, 1998. – № 8. – С. 67-72.

Стаття надійшла 24.03.2014 р.

УДК 339.9

Б.Е. Головаш

НАПРЯМКИ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ ДО ЕКОНОМІЧНОЇ МОДЕЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ (НА ПРИКЛАДІ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ЄС)

АНОТАЦІЯ

Розглядаються особливості проведення інвестиційно-інноваційної політики Європейського Союзу на сучасному етапі. Пропонуються заходи державного стимулювання інноваційного розвитку України, насамперед шляхом її залучення до загальноєвропейських наукових програм.

Ключові слова: *інвестиційно-інноваційна політика, Європейський Союз, програма «Горизонт-2020».*

АННОТАЦІЯ

Рассматриваются особенности проведения инвестиционно-инновационной политики Европейского Союза на современном этапе. Предлагаются мероприятия государственного стимулирования