**Камінський Богдан Адамович. Управління персоналом вищих навчальних закладів : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Тернопільський держ. економічний ун-т. — Т., 2006. — 214арк. : табл. — Бібліогр.: арк. 182-192**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Камінський Б.А. “Управління персоналом вищих навчальних закладів ”.** – Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.06.01 - Економіка, організація і управління підприємствами – Інститут регіональних досліджень НАН України, Львів, 2006.  У дисертації досліджено методичний інструментарій менеджменту персоналу та розкрито сутність економічної категорії “управління персоналом”. Подано науково-обгрунтовані рекомендації і пропозиції по вдосконаленню системи управління професорсько-викладацьким персоналом шляхом створення методики формування і реалізації механізму управління персоналом, спрямованого на підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів України. Визначено стратегічні напрямки вдосконалення роботи з персоналом вищих навчальних закладів.  Проведено комплексний аналіз стану системи управління професорсько-викладацьким персоналом вищих навчальних закладів Західного регіону України, визначено позитивні та негативні сторони цього процесу та розроблені пропозиції і методичні рекомендації щодо вдосконалення цієї системи управління. Запропонована методика удосконалення мотивації праці професорсько-викладацького персоналу, методика розрахунку доплат по видах ПВП, система критеріїв і параметрів для оцінки виміру професійно-педагогічної майстерності ПВП та деякі шляхи професійного навчання та перепідготовки управлінських кадрів ВНЗ. | |
| |  | | --- | | Результати проведеного дослідження дозволяють сформулювати наступні висновки і пропозиції:  1. Утвердження в розвинутих країнах “інформаційної економіки”, що базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання концепції розвитку людського потенціалу та реального запровадження її відповідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема, ідей розширення та використання потенціалу людини. За цих обставин новий механізм господарювання вимагає відповідних змін у механізмі управління персоналом ВНЗ. Це водночас об`єктивна необхідність та результат ринкової трансформації управління ВНЗ України. Тому формування механізму управління персоналом ВНЗ за концепцією розвитку людського потенціалу є певним внеском автора в обґрунтування науково-теоретичних підходів, методичних та практичних рекомендацій щодо подальшого удосконалення управління персоналом ВНЗ.  2. Встановлено, що сучасна економічна наука в Україні не має достатньо розробленої науково-методичної бази та відповідно практичного досвіду управління персоналом ВНЗ за концепцією розвитку людського потенціалу. Це зумовлено тим, що цей складний процес знаходиться під постійним впливом двох груп чинників: тих, що успадковані Україною від посткомуністичної системи та тими, що виникли уже після проголошення України незалежною державою.  3. У дисертаційному дослідженні доведено, що для всебічного вивчення і оцінювання ефективності управління персоналом ВНЗ потрібно по-новому підходити до поняття “управління персоналом”. Автор дійшов висновку, що відомі визначення управління персоналом не охоплюють усіх його сторін, не відображають тих змін, що відбуваються у процесі ринкової трансформації економіки України, інноваційних перетворень і переходу від індустріального до інформаційного суспільства і дав поглиблене власне тлумачення цього поняття.  4. Дисертантом обґрунтовано теоретико-методологічні підходи до аналізу управління персоналом ВНЗ, які на відміну від існуючих, вибудовані в контексті стратегічних положень Національної доктрини розвитку освіти в Україні.  5. Результати аналізу ситуації з ПВП у вищій школі дають підстави констатувати, що управління персоналом у ВНЗ, яке знаходиться в процесі становлення, не справляє належного впливу на підвищення духовно-інтелектуального потенціалу ПВП, а керівники у вузах на місцях ще не скрізь перетворилися на мозкові центри координації, узгодження та управління персоналом. В дисертаційній роботі запропоновано систему управління персоналом ВНЗ, спрямовану на створення реальних засад забезпечення конституційного права на працю, гармонізацію суспільних, групових та особистих інтересів, формування психологічної готовності кожного працюючого брати на себе відповідальність за результати своєї діяльності, а головне – усвідомлення процесу творення нового як невід`ємного чинника інноваційного розвитку української вищої школи за допомогою всіх сегментів мотивуючого механізму, що впливають на управління ПВП у державних ВНЗ. Пропозиції автора щодо першочергових заходів з удосконалення системи управління персоналом ВНЗ є основою розробленої дисертантом концепції управління персоналом ВНЗ.  6. Запропоновано нові концептуальні підходи до побудови стратегії управління персоналом ВНЗ ринкового типу, які передбачають визначення цільових орієнтирів, принципів та передумов її реалізації, важелів та інструментів впливу на вдосконалення управління персоналом на окремих етапах ринкових перетворень.  7. Для практичної реалізації запропонованої стратегії управління персоналом ВНЗ ринкового типу дисертантом розроблені нові методологічні підходи щодо оцінки дієвості систем мотивації, які дозволяють порівнювати існуючі у ВНЗ системи мотивації за критеріями відповідності внутрішніх мотивів та зовнішніх стимулів, сприяючи відбору найбільш ефективних систем та їх запровадженню з метою удосконалення управління ВНЗ у напрямі ефективного розвитку країни.  Вдосконаленню управління персоналом ВНЗ сприятимуть розроблені дисертантом нові методичні підходи щодо збалансування інтересів соціальних партнерів у ВНЗ. У зв`язку з цим у роботі запропоновано та обґрунтовано ключові критерії оцінки професійних, наукових та особистих якостей ПВП, що дозволяють робити аналітичну оцінку його діяльності, визначити відповідність виконуваній роботі, правильно вирішувати питання щодо оплати праці, мотивації і подальшого використання персоналу на тій чи іншій посаді.  Можна сподіватись що такі підходи дозволять якнайшвидше перевести систему управління персоналом ВНЗ на якісно новий рівень розвитку, а отже перетворити і весь персонал вузу в головний фактор успіху і сталого розвитку вищої освіти в Україні | |