

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

ДИБАЧ ІННА ЛЕОНІДІВНА



УДК 005.34:378.014.61 (043.3)

**МЕТОДОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ
НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Роботу виконано в Національному університеті кораблебудування імені адмірала Макарова Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант:

доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,
завідувач кафедри економіки та соціальних наук.

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор
Баюра Дмитро Олександрович,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
професор кафедри економіки підприємства;

доктор економічних наук, професор
Дороніна Ольга Анатоліївна,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки;

доктор економічних наук, професор
Гарафоновна Ольга Іванівна,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
професор кафедри менеджменту.

Захист відбудеться 15 жовтня 2020 р. о 13.00 на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.055.01 у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний 1-А, ауд. 606 Бібліотечного корпусу.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-А, ауд. 701 Бібліотечного корпусу.

Автореферат розісланий 15 вересня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради



О. В. Лебідь

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Стрімкий розвиток інформаційних технологій та соціалізація всіх сфер життя виводять у лідери світової економіки країни, що роблять ставку на креативні індустрії та впровадження інновації. Знання стають визначальним фактором сталого соціально-економічного розвитку та конкурентоспроможності суспільства. В умовах розбудови економіки знань посилюються вимоги до вищої освіти, що безпосередньо продукує інтелектуальний капітал. Заклад вищої освіти (ЗВО) має не лише випустити спеціаліста з певним набором теоретичних знань і практичних навичок, а й сформувати особистість, яка здатна знаходити творчі, нестандартні рішення до розв'язання задач будь-якого рівня складності. Ключовим фактором успішного розвитку системи вищої освіти є відповідність управлінських рішень, принципів, методів і підходів сучасним умовам господарювання.

Процеси адаптації ринкових принципів управління у вищій освіті значною мірою відбуваються через адміністративні реформи, впровадження нових форм державного управління та зниження частки держави у фінансуванні ЗВО. Ринкова орієнтація ЗВО змінює управлінський вектор в бік забезпечення конкурентоспроможності освітньої установи, підвищення продуктивності діяльності науково-педагогічних працівників, забезпечення прозорості та покращення якості надання освітніх послуг. Автономія ЗВО, яка поширюється на академічні свободи, самостійне розпорядження ресурсами, вироблення і реалізацію стратегічних рішень, створює основу для корпоратизації управління ЗВО.

В умовах активного становлення теорії і практики корпоративного управління, дослідження проблематики даного питання висвітлені у працях зарубіжних та вітчизняних учених: О. Акчуріна, Д. Баюри, А. Берлі, О. Беляєва, С. Брю, О. Вакульчик, Н. Варламова, О. Гарафонові, М. Дженсена, В. Євтушевського, Ю. Іванова, П. Ільчук, Р. Коуза, Г. Кочеткова, О. Корольові, У. Меклінга, Г. Мінза, К. Макконела, Г. Назарові, А. Нашинець-Наумові, В. Пономаренка, А. Полянина, В. Романюка, Рендалл К. Морка, Л. Стейера, Ф. Тейлора, О. Уільямсона, В. Фіронової, Т. Фролової, Е. Фрімана, фахівців Організації з економічного співробітництва та розвитку, Світового банку. Особливу увагу даній темі приділяють міжнародні науково-економічні журнали: Корпоративне управління: Міжнародний огляд, Журнал фінансів, Журнал фінансової економіки (Corporate Governance: An International Review, Journal of Finance, Journal of Financial Economics). Так, з плином часу, теорія корпоративного управління стала однією з найбільш дискусійних.

Питання розвитку освітніх послуг є предметом наукового інтересу багатьох учених. Серед вітчизняних науковців слід виділили З. Бараник, І. Грищенко, О. Дороніну, Л. Злупко, А. Колота, Л. Лісогор, О. Раєвнєву, О. Саєнко, М. Семикіну, Л. Шевченко та ін. Питання формування системи корпоративного управління в ЗВО розглядали О. Анісімова, В. Парсяк, І. Драгомирова, С. Приходькіна. Проте, дослідження із зазначеної проблематики мають фрагментарний характер, через що спостерігаються розбіжності у деяких питаннях. Так, наприклад, вчені й досі не дійшли згоди щодо визначення сутності корпоратизації ЗВО.

Складність та багатоваріантність питань, пов'язаних із необхідністю

побудови наукових основ та прикладних механізмів управління ЗВО на засадах корпоратизації обумовлюють актуальність тематики дисертації, її мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою плану науково-дослідних робіт лабораторії «Дослідження економічних трансформацій» Центру економічних досліджень та управлінського консалтингу Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, теми: «Концепція впровадження системи управління якістю освітніх послуг» (номер державної реєстрації 0112U002527) – науковий керівник проекту, де автором досліджено концептуальні засади управління якістю освітніх послуг ЗВО на ринку праці; «Організаційно-економічне забезпечення системи управління якістю освітніх послуг у структурному підрозділі вищого навчального закладу» (номер державної реєстрації 0113U005451) – науковий керівник проекту, де автором опрацьовано концептуальні підходи до якості освітніх послуг ЗВО на ринку праці; «Організаційно-економічні засади формування корпоративних відносин у закладах вищої освіти» (номер державної реєстрації 0119U001954) – науковий керівник проекту, де автором досліджено пріоритетні напрямки розвитку корпоративного підприємництва університету на ринку освітніх послуг; «Теоретико-методологічні передумови забезпечення економічної безпеки закладів вищої освіти» (номер державної реєстрації 0119U001953) – науковий керівник проекту, де автором розроблено методологічне підґрунтя організаційно-структурної розбудови ЗВО засобами корпоратизації.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є наукове обґрунтування та розвиток теоретичних, методологічних та методичних положень щодо управління закладами вищої освіти на засадах корпоратизації, розроблення практичних рекомендацій щодо їх реалізації в контексті формування ринку освітніх послуг.

Відповідно до поставленої мети в роботі вирішувалися такі завдання:

обґрунтувати специфіку корпоратизації ЗВО;

уточнити категоріальний апарат теорії управління ЗВО, в контексті корпоратизації;

обґрунтувати концепцію управління ЗВО на засадах корпоратизації;

уточнити організаційно-функціональну структуризацію ЗВО з позицій корпоратизації;

систематизувати та проаналізувати розподіл повноважень у процесі реалізації влади в ЗВО;

виявити тенденції трансформаційних процесів на ринку праці молоді та на цій основі побудувати цілісний механізм формування освітньої послуги;

обґрунтувати інструментарій оцінювання розвитку ЗВО;

розробити методичний підхід до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО;

сформувати методичний підхід до прогнозування забезпеченості ЗВО науково-педагогічними працівниками;

уточнити інструментарій комплексного оцінювання соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах корпоратизації ЗВО;

розробити методичний підхід до застосування норм праці в системі

матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО;

побудувати організаційну модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО;

розробити методологічний підхід до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО.

Об'єктом дослідження є процес управління ЗВО засобами корпоратизації та його адаптація до ринкових умов господарювання.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних і прикладних положень щодо управління ЗВО на засадах корпоратизації.

Методи дослідження. Для розв'язання окремих теоретичних, науково-методологічних та практичних завдань використовувалися такі методи: *історико-ретроспективний аналіз та узагальнення* – для дослідження теоретико-методологічних основ корпоративного управління у світовому вимірі, що стало основою концепції корпоратизації управління ЗВО; *аналізу та синтезу* – для формування методологічного базису управління ЗВО на засадах корпоратизації, що стало основою розробки положень концепції управління ЗВО на корпоратизаційних засадах; *монографічного та коворкінгового аналізу* – для уточнення категоріально-понятійного апарату теорії управління ЗВО на засадах корпоратизації в частині трактування таких дефініцій як «корпорація», «корпоративне управління», «корпоратизація»; *абстрактно-логічний* – для проведення теоретичних узагальнень, формування висновків; *теорії графів* – для відображення зв'язків, виявлених тенденцій та визначених закономірностей у забезпеченні системи корпоратизації управління ЗВО; *структурний та функціональний аналіз* – для розробки методичного підходу до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО; *факторного аналізу* – для обґрунтування набору показників оцінювання конкурентоспроможності традиційного та корпоративно-підприємницького ЗВО та аналізу забезпеченості ЗВО науково-педагогічними працівниками; *експертних оцінок* – для вибору індикаторів рівня ефективності праці науково-педагогічного персоналу ЗВО та ранжування модулів оцінки конкурентоспроможності ЗВО; *економічне моделювання* – для дослідження чинників ефективності праці науково-педагогічних працівників ЗВО, що стало підґрунтям розробки методичного підходу застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників; *кореляційно-регресійний аналіз* – для удосконалення методичного підходу до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО; *прогнозування* – для виявлення резервів кількісного складу науково-педагогічних працівників відповідно до особливостей регіонального розвитку; *PEST-аналіз* – для моніторингу конкурентного середовища ЗВО, що склало підґрунтя розробки методологічного підходу до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО; *кластерний аналіз* – для визначення рівня регіонального розвитку ЗВО, що стало підґрунтям обґрунтування соціально-економічних умов формування трудового потенціалу ЗВО; *контент-аналіз* – для дослідження інституціонального середовища ринку освітніх послуг, що стало основою удосконалення інструментарію формування освітньої послуги з урахуванням ринкових трансформацій.

Для моделювання та проведення обчислень використано спеціальні програмно-технічні засоби: MS Excel 2010, Statistica 10.0.

Інформаційною базою досліджень є фундаментальні наукові нароби зарубіжних та вітчизняних вчених за тематикою дослідження, законодавчі та нормативно-правові документи з питань управління діяльністю ЗВО, офіційні матеріали Державної служби статистики України, звіти та аналітичні публікації, інформаційні ресурси мережі Інтернет та результати власних досліджень.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробленні та обґрунтуванні теоретико-методологічних засад та методичних положень щодо управління ЗВО на засадах корпоратизації:

вперше:

науково обґрунтовано концепцію управління ЗВО на засадах корпоратизації, яка надає системне бачення єдності методологічних положень щодо теоретичного підґрунтя, підходів, методології та інструментарію управління ЗВО із врахуванням обмежень, які обумовлюють доцільність їхньої корпоратизації та протиріч у застосуванні корпоративної моделі управління ЗВО;

розроблено організаційну модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО за ресурсно-інноваційним підходом, що ґрунтується на фундаментальному концепті теорії корпоративного управління та дозволяє управляти ЗВО за допомогою інструментів трансформації (стратегія управління, гнучка організаційна структура, диверсифікація портфелю послуг університету, інноваційне фінансування, підприємницька корпоративна культура) і визначає методологічну архітектуру управління ЗВО;

розроблено цілісний механізм формування освітньої послуги, який ґрунтується на інформаційній, організаційній, технічній, кадровій, фінансовій, ресурсних складових та визначає завдання, функції, принципи, методи та важелі управління формуванням освітньої послуги, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускників ЗВО, підвищення якості освітньої послуги та задоволенню інтересів головних учасників ринку освітніх послуг;

обґрунтовано методологічний підхід до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО з побудовою структурно-логічної моделі на основі PEST-аналізу їх діяльності на ринку освітніх послуг, що дозволило виділити модулі оцінювання конкурентоспроможності ЗВО (корпоративний, підприємницький, стратегічний, ринковий, інформаційно-мережевий) та розробити технологію оцінювання (самооцінювання) і позиціонування ЗВО на ринку освітніх послуг з використанням матриці GF/McKinsey;

удосконалено:

організаційно-функціональну структуру ЗВО з позицій корпоратизації, особливістю якої є визначення базових функцій (виробничої, комерційної, фінансової, облікової, адміністративної, безпекової) на основі ключових тенденцій розвитку організаційних структур управління та порівняльного аналізу цих тенденцій у господарській та освітній діяльності, що дозволило визначити основними напрямками розвитку максимальну гнучкість структури, застосування новітніх інформаційних та комунікаційних технологій, швидкість реакції на зміни

у зовнішньому середовищі, здатність до самокоординації та самоуправління, адаптивні форми конкуренції;

інструментарій оцінювання розвитку ЗВО, науковим базисом якого є дослідження макроекономічних аспектів трудового потенціалу на основі факторного аналізу та кластерного аналізу, що, на відміну від існуючих, визначає систему кількісних параметрів діяльності ЗВО та розрахунок таксономічного показника рівня розвитку та рівня мобільності переходу ЗВО між визначеними кластерами з високим та низьким рівнем розвитку за методом З. Хеловича;

систематизацію та розподіл повноважень у процесі реалізації влади в ЗВО за рівнями управління та відповідними одноосібними органами управління (ректор, проректор, декан, завідувач кафедри) і колегіальними органами управління (вчена рада університету, вчена рада факультету) з визначенням функцій, процедур та операцій та закріпленням їх за кожним рівнем та органом управління;

методичний підхід до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО, базисом якої є доведення гіпотези про вплив на кількість викладачів загальної кількості студентів, кількості студентів-випускників, розміру заробітної плати працівників ЗВО в регіоні, кількості випускників загальноосвітніх закладів, що дозволяє реалізувати прогресивні імперативи стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників ЗВО;

методичний підхід до прогнозування забезпеченості ЗВО науково-педагогічними працівниками на основі факторного аналізу, відмінністю якого є співставлення прогнозних значень їх кількості з нормативними значеннями, затвердженими Ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти, що сприяє виявленню резервів у кадровому складі в процесі корпоратизації ЗВО відповідно до особливостей регіонального розвитку;

дістали подальшого розвитку:

методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО який, на відміну від існуючих, враховує не лише трудомісткість робіт, а і якісні характеристики трудових процесів: складність та зміст роботи, рівень використання ІТ-технологій, індивідуальний рівень розумової активності, а також містить процедуру розрахунку надбавки за трудові досягнення за певний проміжок часу (сумарного місячного фонду корисного робочого часу), у співставленні з граничним (мінімальним) місячним фондом робочого часу;

обґрунтування специфіки корпоратизації ЗВО, що, на відміну від існуючих, враховує сутність етапів розвитку корпоративного управління та онтогенезис форм структурних об'єднань і базується на клієнтоорієнтованому, процесному та системному підходах за ознаками, які притаманні як корпораціям, так і ЗВО (участь у комерційній діяльності, розмежування відносин власності та управління, стратегічна спрямованість розвитку ЗВО), що дозволяє розширити сферу застосування корпоративних засад в сучасній науці та актуалізувати використання цієї категорії у сфері управління ЗВО;

змістовне наповнення категоріального апарату теорії управління ЗВО, що охоплює аспекти, пов'язані з корпоратизацією ЗВО у частині уточнення понять «корпоратизація», «корпоративно-підприємницький ЗВО» за рахунок застосування

стандартів та принципів корпоративного управління в освітній діяльності та визначення специфічних для функціонування ЗВО компонент корпоративного управління, таких як корпоративна культура, результати діяльності, контроль, взаємодія зацікавлених осіб;

інструментарій комплексного оцінювання соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах корпоратизації ЗВО, особливістю якого є комплексне застосування методів анкетування, хронометражних досліджень, експертних оцінок та побудови багатofакторної лінійної моделі ефективності праці науково-педагогічних працівників, що дозволило визначити домінуючі фактори впливу, а саме: характер робіт, кваліфікація, комп'ютерна компетентність, досвід роботи, розумова активність, інтенсивність праці, стан здоров'я, задоволеність працею.

Практична значимість одержаних результатів. Практична цінність отриманих результатів полягає в тому, що розроблені теоретичні та методологічні положення доведено до рівня науково-практичних рекомендацій, спрямованих на запровадження корпоратизаційних аспектів управління в діяльності ЗВО. Впровадження запропонованих в дисертаційній роботі рекомендацій щодо розробки організаційно-економічних засад управління ЗВО на засадах корпоратизації дозволить визначити методологічні передумови розбудови корпоративних принципів управління в діяльності ЗВО, удосконалити методологічні засади організаційної структуризації оператора ринку освітніх послуг в умовах корпоратизації та удосконалити процес формування трудового потенціалу ЗВО за рахунок визначення факторів впливу та спонукальних важелів ефективності діяльності науково-педагогічних працівників.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що розроблені у дисертації положення, рекомендації та висновки доведені до рівня методичних та практичних рекомендацій прийнято до впровадження: Національним університетом кораблебудування імені адмірала Макарова (довідка №66-10/6061 від 28.12.2019 р.), Інститутом економіки та управління у нафтогазовому комплексі Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу (довідка № 40/8 від 27.10.2014 р.), Державним університетом «Житомирська політехніка» (довідка № 44-01.00/455 від 03.03.2020 р.), Донецьким національним Університетом імені Василя Стуса (довідка № 20/01.1.3-43 від 25.02.2020 р.), Харківським регіональним інститутом державного управління Національної академії державного управління при Президентові України (акт № 7/02.1 від 02.03.2020 р.), Первинною профспівковою організацією Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка № 67/48 від 25.02.2020 р.), Громадською організацією «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами» (довідка № 7 від 02.03.2020 р.), Центром правозахисної та просвітницької діяльності «БОНА ФІДЕС» (довідка № 18-33 від 23.12.2019 р.), Регіональним офісом водних ресурсів у Миколаївській області (довідка № 01/957 від 10.06.2020 р.). Результати дослідження використовуються у навчальному процесі факультету економіки моря Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова (довідка № 66-11/1339 від 28.05.2020 р.), при викладанні курсів «Маркетинг», «Економічне управління персоналом», «Управління розвитком підприємства».

Проведене дослідження в частині визначення ключових аспектів управління якістю освітніх послуг склало теоретичне підґрунтя системи управління якістю освітніх послуг, впровадженої на факультеті економіки моря Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова та сертифікованої на відповідність ДСТУ ISO 9001-2015 «Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2015, IDT)».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є завершеною, самостійно виконаною кваліфікаційною науковою працею, в якій всі положення, розробки, результати, висновки та рекомендації, одержані автором самостійно. Особистий внесок у роботах, відображено у співавторстві, відображені у списку опублікованих праць.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні, методологічні та науково-практичні результати досліджень оприлюднені автором у доповідях і виступах на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях протягом 2012-2020 рр., отримали позитивну оцінку та відгуки, зокрема: Інновації в суднобудуванні та океанотехніці (Миколаїв, 4-6 жовтня 2012 р.), Актуальні питання економіки та сучасного менеджменту (Львів, 5-6 липня 2013 р.), Інновації в суднобудуванні та океанотехніці (Миколаїв, 11-13 жовтня 2017 р.), Стратегічні орієнтири розвитку національної економіки в умовах перманентних кризових явищ (Миколаїв, 20-22 грудня 2017 р.), Україна – морська держава: стратегія реалізації економічного потенціалу (Миколаїв, 13-14 листопада 2018 р.), Actual scientific research: Collection of scientific articles (Рим, 23.11.2018 р.), Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я (Харків, 15-17 травня 2019 р.), Economic development and legacy by Simon Kuznets (Харків, 30-31 травня 2019 р.), Теорія та практика управління розвитком економіки (Київ, 10 жовтня 2019 р.), Облік, аналіз і аудит: тренди та перспективи (Миколаїв, 15 листопада 2019 р.), Трансформація економічних процесів у морегосподарському комплексі України (Миколаїв, 17-18 грудня 2019 р.), Priority directions of science development (Львів, 2-3 березня 2020 р.); Сталий розвиток соціально-економічних систем в умовах глобалізаційних процесів (Київ, 30 березня 2020 р.).

Публікації. Результати наукового дослідження опубліковано у 37 наукових працях, серед яких: 1 одноособова монографія; 2 колективні монографії; 22 статті у наукових фахових виданнях України, серед яких 1 стаття у періодичному виданні, що входить до наукометричної бази даних Scopus, 18 статей у періодичних виданнях, що зареєстровані у інших міжнародних наукометричних базах; 12 публікацій за матеріалами конференцій. Загальний обсяг публікацій – 76,86 ум.-друк. арк., з них особисто автору належить 48,89 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг становить 569 сторінок (23,07 авт. арк.). Обсяг основної частини дисертації становить 398 сторінок (16,58 авт. арк.), текст містить 60 рисунків (з них 7 займають 7 повних сторінок), 72 таблиць (з них 12 займають 14 повних сторінок), список використаних джерел із 433 найменувань на 42 сторінках, 22 додатки на 108 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, сутність та значущість наукової проблеми, відображено зв'язок з існуючими науковими розробками, визначено мету, завдання, предмет, об'єкт та методи дослідження, відображено наукову новизну, наведено відомості про публікації та апробацію одержаних результатів дослідження.

У першому розділі дисертації – **«Теоретико-методологічні основи корпоративного управління у сучасній економіці»** – обґрунтовано специфіку корпоратизації ЗВО; уточнено категоріальний науковий апарат теорії управління ЗВО, в контексті корпоратизації в частині трактування дефініцій «корпорація», «корпоративне управління», «корпоративно-підприємницький ЗВО», «принципи корпоратизації»; обґрунтовано концепцію управління ЗВО на засадах корпоратизації.

Традиційно під корпоратизацією розуміють процес перетворення державних комерційних підприємств у акціонерні товариства. Проте, світова спільнота вкладає в термін «корпорація» значно ширше поняття – це організації, в тому числі й некомерційні, неприбуткові організації (серед яких і заклади освіти), які орієнтовані на виробництво продуктів чи послуг. Спираючись на норми Закону України «Про вищу освіту» зазначимо, що в сфері вищої освіти корпоратизація проявляється, в першу чергу, через перетворення ЗВО у ефективні, самостійні, ринково-орієнтовані організації за рахунок імплементації принципів та методів корпоративного управління.

Передумовою запровадження корпоративної моделі управління у сферу вищої освіти є дослідження сутнісних етапів розвитку корпоративного управління з визначенням онтогенезу форм структурних об'єднань. Специфіка корпоратизації ЗВО ґрунтується на клієнтоорієнтованому, процесному та системному підходах з визначенням властивостей, які розповсюджуються як на корпорації, так і на ЗВО. На основі цього запропоновано до введення у науковий обіг терміну «корпоративно-підприємницький ЗВО» як освітньої організації, діяльність якої ґрунтується на засадах корпоративізму і підприємництва, що має та використовує комплекс збалансованих стратегічних ресурсів (інтелектуальних, освітніх, технологічних, статусних, інфраструктурних, економічних), а також характеризується наявністю двоєдиної мети існування (освітньої та комерційної) і загальних завдань членів даної організації, які ідентифікують себе як корпорація.

Дослідження теоретичного підґрунтя, підходів, методології та інструментарію управління із врахуванням обмежень, які обумовлюють доцільність корпоратизації ЗВО та існуючих протиріч дозволило науково обґрунтувати концепцію управління ЗВО на засадах корпоратизації, яка надає системне бачення єдності методологічних положень щодо застосування корпоративної моделі управління ЗВО (рис. 1).

Обов'язковим є впровадження усіх зазначених положень, оскільки, лише в цьому випадку буде враховано специфіку ринку освітніх послуг, забезпечено конкурентоспроможність ЗВО та стабільний розвиток системи вищої освіти в цілому.

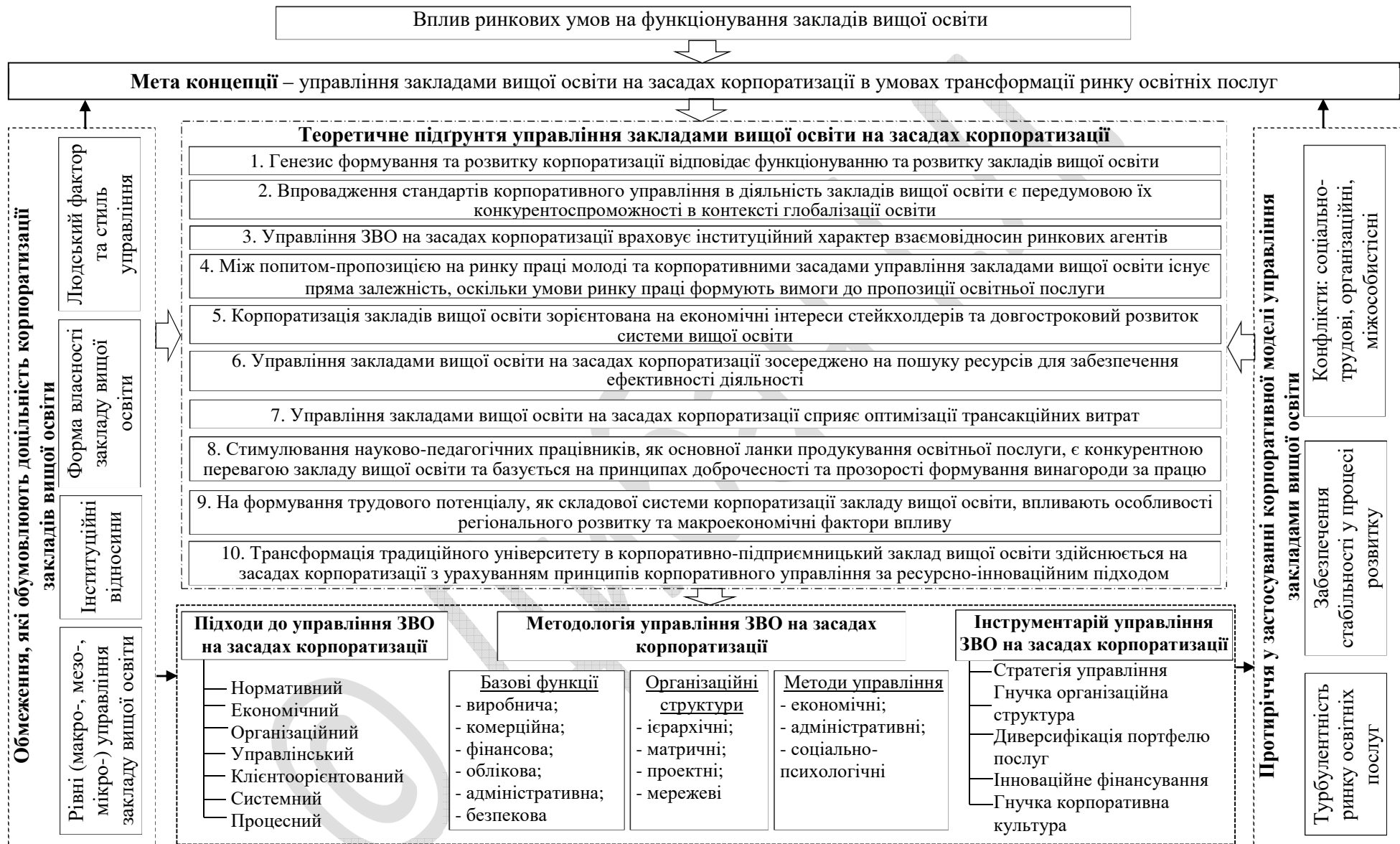


Рис. 1. Концепція управління закладами вищої освіти на засадах корпоратизації

Впровадження корпоратизаційних аспектів управління ЗВО (рис. 1) має ряд суперечностей, найсуттєвішими з яких є перевищення темпів розвитку технологій над підготовкою відповідної освітньої пропозиції, значний інституційний вплив, необхідність приймати управлінські рішення в умовах динамічних змін зовнішнього середовища ЗВО та посилення ролі адміністраторів та трансформації менеджменту, що є безпосередніми конфліктуючими факторами корпоратизації університету.

Основними чинниками поширення корпоративного управління у ЗВО є зростання ролі інтелектуального (людського) капіталу та нематеріальних активів; необхідність забезпечення балансу інтересів усіх учасників освітнього і виробничого процесу; співпраця та розширення зв'язків ЗВО та бізнес спільноти; впровадження збалансованого і програмного (результативного) методу фінансування ЗВО відповідно до якого фінансові ресурси виділяються під конкретні кількісно виражені та обґрунтовані показники результативності їх діяльності; посилення конкуренції між ЗВО; націленість діяльності ЗВО на досягнення результату.

Другий розділ дисертації – «**Методологія організаційно-структурної розбудови закладів вищої освіти засобами корпоратизації**» – присвячено уточненню організаційно-функціональної структуризації ЗВО з позицій корпоратизації; систематизації та аналізу розподілу повноважень у процесі реалізації влади в ЗВО.

Під організаційною структуризацією ЗВО пропонується розуміти формування внутрішньої структури об'єкту, що характеризується єдністю реалізації його властивостей та відносин і здійснюється у формі стійкого упорядкованого об'єднання ланок структури, що знаходяться у вертикальних, горизонтальних та діагональних стосунках. На організаційну структуру ЗВО здійснює вплив зовнішнє та внутрішнє середовище, вертикальні та горизонтальні інтеграційні зв'язки, формалізація, централізація управлінських рішень, координація і контроль. В табл. 1 наведено базові функції організаційної структуризації ЗВО та проведено аналогію з функціями, що здійснюють традиційно комерційні підприємства.

Таблиця 1

Базові функції організаційної структуризації ЗВО

Базова функція	Підприємство	Заклад вищої освіти
Виробнича	виготовлення послуг	продуціювання освітніх послуг
	дослідження	проведення наукових досліджень
	розробки	розробка науково-методичних матеріалів
	контроль	проведення іспитів та заліків
Комерційна	постачання	отримання ліцензій та забезпечення ліцензійних обсягів
	збут	проведення акредитацій та відповідний випуск фахівців
	реклама та PR	реклама та просування іміджу ЗВО
	логістичні зв'язки	матеріальне забезпечення діяльності ЗВО
	дослідження ринку	проведення профорієнтаційних заходів

Базова функція	Підприємство	Заклад вищої освіти
Фінансова	бухгалтерія	фінансове забезпечення діяльності ЗВО за рахунок бюджету та позабюджетних коштів
	фінансове планування	
	фінансовий аналіз	
	інвестування	отримання освітніх грантів
Облікова	бухгалтерський облік	бухгалтерський облік
	управлінський облік	управлінський облік
	статистична звітність	статистична звітність
	аудит	аудит
	аналітичний облік	аналітичний облік
Адміністративна	стратегічне управління	стратегічне управління
	планування	планування діяльності
	управління персоналом	управління науково-педагогічним персоналом та персоналом підрозділів
	організація управління	організація управління
	координація	координація
	контроль	контроль
	мотивація	мотивація
	прогнозування	прогнозування
Безпека діяльності	юридична підтримка	юридична підтримка
	захист комерційної інформації	захист комерційної інформації та авторських прав
	захист персоналу	захист персоналу

Формальна структура будь-якої організації зазвичай є ієрархічною і традиційно розрізняють три основних рівня управління ЗВО: вище керівництво (ректорат), менеджери середньої ланки (проректори), менеджери першого рівня (декани, завідувачі кафедрами). Вищій рівень управління вирішує питання стратегічного менеджменту, середній займається загальним менеджментом, нижчій здійснює оперативний менеджмент. Важелями реалізації влади в організації є управлінські повноваження, які розподіляються на декілька видів: розпорядницькі, рекомендаційні, координаційні, контрольно-звітні, узгоджувальні. У ЗВО повноваження дуже часто виступають логічним наповненням владних функцій. В роботі опрацьовано організаційні особливості реалізації влади у ЗВО за рівнями влади.

Підґрунтям для прийняття обґрунтованого та своєчасного управлінського рішення є проведення організаційно-функціонального аналізу діяльності ЗВО. Системний підхід до комплексного аналізу усіх сфер діяльності освітньої установи вимагає визначення задач, які входять до області діагностики і аналізу (їх взаємозв'язок показаний на рис. 2).



Рис. 2. Взаємозв'язок задач організаційно-функціонального аналізу структури управління ЗВО

В умовах інформатизації економіки важливим є формування інформаційного середовища ЗВО, як інструменту управління корпоративною організацією за допомогою системи організаційних комунікацій. Інформаційно-комунікаційна структура ЗВО є організованою і керованою взаємодією людей, технічних засобів, програмного забезпечення, даних і системних ресурсів, що збирають, перетворюють і поширюють інформацію.

У третьому розділі дисертації – «**Корпоратизаційні аспекти забезпечення якості освітніх послуг закладів вищої освіти на ринку праці молоді**» – досліджено трансформаційні процеси на ринку праці молоді; сформовано цілісний механізм формування освітньої послуги.

Визначення особливостей трансформаційних процесів на ринку праці України можливо завдяки аналізу його головних чинників: науково-технологічних, економічних, соціально-культурних, демографічних, глобалізаційних, екологічних. За результатами проведених досліджень визначено три напрями трансформаційних процесів на ринку праці молоді в Україні, а саме: структурну трансформацію, трансформацію функціональних відносин та трансформацію умов. Розвиток ринку праці молоді, перш за все, характеризується стійким дисбалансом між попитом та пропозицією, що відображається у професійно-кваліфікаційній невідповідності робочої сили потребам економіки. Трансформаційні процеси на ринку праці молоді мають неодмінно враховуватись у процесі формування

освітньої послуги. Уряд країни, впливаючи на цей процес має враховувати не лише інтереси абітурієнтів, а й безперервно здійснювати моніторинг потреб роботодавців у кваліфікованих кадрах, прогнозувати співвідношення між попитом та пропозицією. Запропонований механізм формування освітньої послуги враховує трансформаційні процеси на ринку праці молоді та спрямований на удосконалення методів, інструментів, важелів впливу та дозволяє підвищити якість освітньої послуги (рис.3).

Функціонування сформованого механізму слугуватиме активатором для здійснення, по-перше, ефективної професійної орієнтації молоді відповідно до трансформаційних процесів на ринку праці, по-друге (для освітніх закладів, органів державної влади) слугуватиме інформаційно-аналітичним базисом для коригування системи планування професійної освіти з точки зору кількісних і якісних потреб та трансформаційних процесів на ринку праці молоді. При цьому, ключовими стають питання забезпечення якості освітніх послуг.

В процесі інституціонального аналізу якості вищої освіти застосовано принципи системності та компліментарності. Інституціональне середовище в сфері вищої освіти слід розглядати як сукупність юридичних (нормативно-правових, законодавчих документів) і економічних правил та неформальних (традиційних) норм, що формують умови для взаємодії суб'єктів та структурують взаємовідносини між ними з метою підвищення якості освітніх послуг.

З метою більш детального аналізу побудови інституціонального забезпечення реалізації партнерських відносин, важливо розглядати інституціональну структуру вищої освіти відповідно до рівнів управління (міжнародний/наднаціональний, національний, регіональний та місцеві рівні) ЗВО.

На інституціональне середовище ЗВО значний вплив мають соціокультурні, демографічні, економічні та інформаційні чинники, що обумовлює необхідність застосування методологічних підходів, які здатні систематизувати вплив таких чинників, а також неформальних (цінностей, норм поведінки, традицій) і формальних (норм права, державного замовлення тощо) інститутів держави та громадянського суспільства, що обґрунтовує раціональність використання інституціональної теорії як методологічної основи управління якістю освітніх послуг ЗВО на ринку праці.

Для національної системи вищої освіти актуальним завданням є обґрунтування комплексу показників-індикаторів, які забезпечують функціонування передбаченої законом України «Про вищу освіту» внутрішньої і зовнішньої підсистем управління якістю, для проведення внутрішнього та зовнішнього моніторингу якості, результати якого можуть використовувати суб'єкти прийняття рішень на різних рівнях для підвищення конкурентоспроможності у вищій освіті.

Орієнтуючись на різні пріоритети, суб'єкти вищої освіти можуть оцінювати її якість на підставі різних критеріїв, проте базовим підходом до оцінювання якості освітніх послуг на міжнародному та національному рівнях є компетентнісний підхід, який дозволяє досягти відповідності набутих знань, умінь і навичок цілям особистісного і суспільного розвитку.

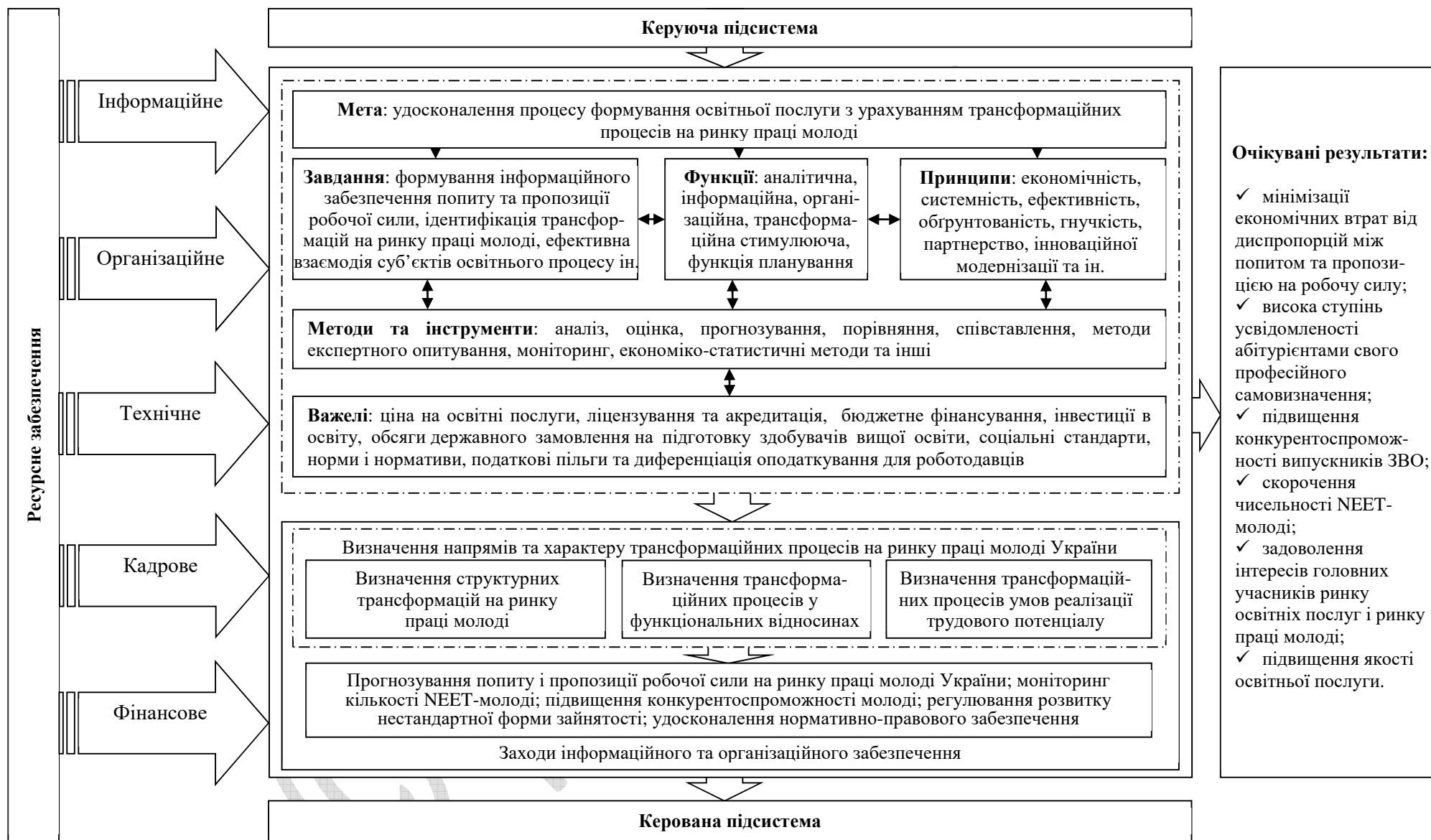


Рис. 3. Механізм формування освітньої послуги у контексті трансформаційних процесів на ринку праці молоді

Визначення цілей, основних складових об'єкту аналізу, критеріїв оцінювання як на індивідуальному, організаційному та суспільному рівнях розвитку, в цілому важливо для концептуалізації основних аспектів управління якістю освітніх послуг ЗВО на ринку праці.

У четвертому розділі дисертації – **«Аналіз соціально-економічних умов формування трудового потенціалу закладів вищої освіти в контексті корпоратизації»** – обґрунтовано інструментарій оцінювання розвитку ЗВО; розроблено методичний підхід до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників; сформовано методичний підхід до прогнозування забезпеченості ЗВО науково-педагогічними працівниками.

Прискорені зміни умов функціонування вітчизняних ЗВО обумовлюють низку новітніх завдань, серед яких: підвищення якості кадрового складу ЗВО та створення передумов його оновлення; посилення спроможності освітніх установ впроваджувати інноваційні освітні та наукові технології; створення умов, для покращення результативності навчання в аспірантурі й докторантурі та заохочення молодих науковців до викладацької діяльності; збільшення рівня соціально-економічного та правового забезпечення праці в сфері вищої освіти; налагодження співпраці з зарубіжними партнерами, світовим науковим співтовариством; участь в освітніх і наукових міжнародних програмах.

Макроекономічний аналіз стану трудового потенціалу ЗВО України довів необхідність суттєвих системних організаційно-правових змін. Це обумовлено скороченням обсягів наукових досліджень, відтоком вузівських кадрів, що, в свою чергу, викликає занепокоєння на фоні інтеграційних процесів та необхідності перебудови функціонування ЗВО відповідно до умов ринку. Конкуренентоспроможність вищої освіти України вимагає кардинального перегляду інституційного забезпечення та її подальшої розбудови на інноваційних засадах.

Більшість вітчизняних та закордонних науковців розглядають освіту як систему «вхід – перетворення – вихід», а перспективність ЗВО з точки зору стейкхолдерів визначається відповідними рейтингами. Втім, вважаємо недоцільним проводити оцінку розвитку ЗВО, ґрунтуючись на суб'єктивних критеріях, що покладені в основу того чи іншого рейтингу. Аналіз діяльності ЗВО повинен в першу чергу враховувати регіональні особливості стану ринку праці, економічну кон'юнктуру, яка склалась в том чи іншому регіоні, та яка складає підґрунтя для розвитку освітнього середовища. Доцільним визнано проведення аналізу показників розвитку ЗВО саме у регіональному розрізі, за показниками, по яким ведеться облік Державної службою статистики: кількість ЗВО у регіоні (X1); кількість студентів ЗВО у регіоні (X2); кількість студентів, які отримували стипендії у регіоні (X3); навчання за джерелами фінансування у регіоні (X4); кількість випускників ЗВО у регіоні (X5); кількість доцентів у ЗВО (X6); кількість професорів у ЗВО (X7); кількість аспірантів у ЗВО (X8); кількість докторантів у ЗВО (X9); загальна площа вищої освітньої установи (X10); наявність бібліотек (X11); підприємства громадського харчування (X12). Виходячи з результатів факторного аналізу виконано детальний порівняльний аналіз основних чинників регіонального розвитку ЗВО (табл. 2).

**Порівняльний аналіз факторів регіонального розвитку ЗВО України
у 2013 - 2019 рр.**

Фактори	X	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість вишів у регіоні, од.	X1	+	+	+	+	+	+	+
Кількість студентів вишів у регіоні, осіб	X2	+	+	+	+	+	+	+
Кількість студентів, які отримували стипендії у регіоні, осіб	X3	+	+	+	+	+	+	+
Кількість студентів, які навчалися на бюджеті, осіб	X4	-	-	-	-	-	-	-
Кількість випускників вишів у регіоні, осіб	X5	+	+	+	+	+	+	+
Кількість доцентів у виші, осіб	X6	+	-	+	+	+	+	+
Кількість професорів у виші, осіб	X7	+	+	+	+	+	+	+
Кількість аспірантів, осіб	X8	+	+	+	+	+	+	+
Кількість докторантів, осіб	X9	+	+	+	+	+	+	+
Загальна площа, м2	X10	+	+	+	+	-	+	+
Наявність бібліотек, од.	X11	-	+	+	+	+	+	+
Підприємства громадського харчування, од.	X12	+	+	+	+	+	+	+

Встановлено, що майже всі з названих факторів мають високе навантаження, крім показника кількості студентів, що навчалися на бюджеті протягом останніх восьми років. Таким чином, для подальшого аналізу доцільно використовувати всі перелічені фактори, окрім того, за яким спостерігається найнижче навантаження.

Подальший аналіз стану ЗВО в регіональному розрізі проведено з використанням методу кластерного аналізу, який передбачає реалізацію декількох етапів, під час яких відбувається класифікація об'єктів дослідження в однорідні за своїм складом групи. Результати кластеризації регіонів за пакетом «Statistica» наведено на рис. 4.

Визначено виражену природну наявність двох кластерів. Так, до першого кластеру увійшли регіони, що є університетськими центрами з тривалими науковими традиціями та наявністю наукових шкіл (Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіони). Другий кластер склали регіони, що мають значно нижчі показники розвитку ЗВО, що може бути обумовлено як нижчою кількістю населення в цих регіонах у порівнянні з регіонами-лідерами, так і значно нижчою конкурентоспроможністю наукових шкіл та кадрів вищої кваліфікації (Вінницький, Волинський, Донецький, Житомирський, Закарпатський, Запорізький, Івано-Франківський, Київський, Кіровоградський, Луганський, Миколаївський, Полтавський, Рівненський, Сумський, Тернопільський, Херсонський, Хмельницький, Черкаський, Чернівецький, Чернігівський регіони).

загальноосвітніх закладів (x_4)».

В даному випадку в якості залежності між x_1, x_2, x_3, x_4 та Y доцільно обрати лінійну функцію множинної регресії $Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$.

Розрахунок коефіцієнтів кореляції здійснювався за допомогою програми «Statistica» (табл. 3).

Таблиця 3

Результати кореляційно-регресійного аналізу

Результати регресії для залежної змінної: Кількість науково-педагогічних працівників (Таблиця даних1) R= ,69959786 R2= ,48943717 Скоррект. R2= ,38195026 F(4,19)=4,5535 p						
	БЕТА	Ст.Ош. - БЕТА	В	Ст.Ош. - В	t(19)	p-знач.
Вільний член			-0,00000	0,160475	-0,00000	1,000000
Кількість студентів, осіб	-2,09662	1,116300	-2,09662	1,116300	-1,87819	0,075791
Кількість студентів-випускників, осіб	2,81720	1,153259	2,81720	1,153259	2,44282	0,024514
Середній розмір заробітної плати	-0,39019	0,237160	-0,39019	0,237160	-1,64526	0,116359
Кількість випускників загальноосвітніх закладів	0,12353	0,292866	0,12353	0,292866	0,42179	0,677914

Коефіцієнт множинної кореляції характеризує щільність зв'язку між результативною ознакою (кількістю НПП) та набором факторних ознак. Оскільки $R=0,69959786$, то це свідчить про наявність зв'язку між кількістю НПП та факторною ознакою, що в таблиці висвітлена напівжирним, а саме кількістю студентів-випускників. Крім того, $R^2=0,48943717$, тобто на 48% кількість студентів-випускників пояснює кількість науково-педагогічного персоналу.

За результатами перевірки моделі встановлено мультиколеніарність між дослідженими незалежними змінними. Усунення якої виконано методом покрокової регресії. В результаті покрокового виключення факторів рівняння регресії мають наступний вигляд:

$$y = 0,57x_2, \quad (1)$$

та за всіма статистичними показниками модель може бути визнана задовільною і може бути використана для аналізу та прогнозування.

2 ЕТАП – прогноз кількості НПП в ЗВО. На рис. 5 представлено результати побудови прогнозної моделі кількості науково-педагогічного персоналу в ЗВО України.

Побудована модель дозволяє дійти висновку про стабільну ситуацію і наявність позитивних тенденцій в кількості НПП ЗВО України, що може слугувати базисом для розробки стратегій в сфері управління науково-педагогічними працівниками ЗВО.

3 ЕТАП – співставлення отриманих прогнозних та нормативних значень чисельності осіб НПП у ЗВО (рис. 6).

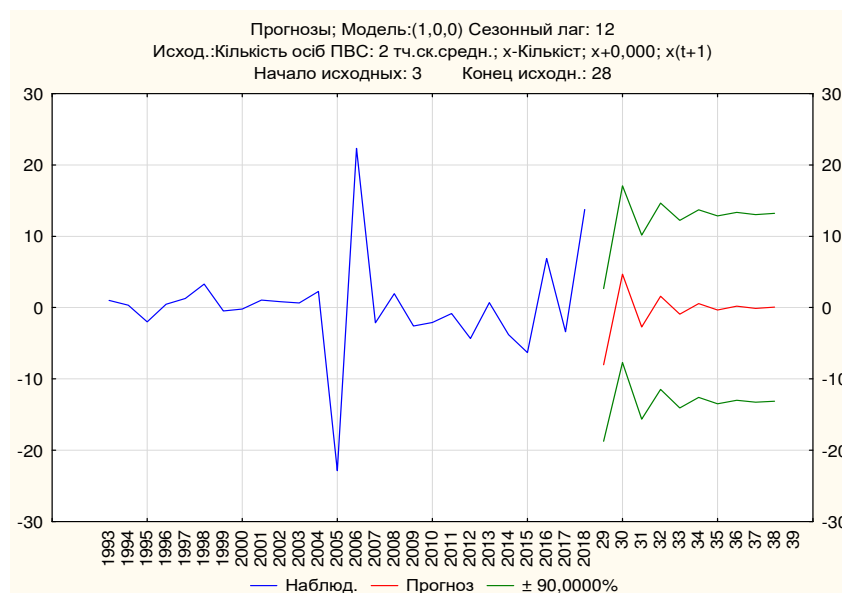


Рис. 5. Прогнозна модель кількості осіб НПП в ЗВО України

тис. осіб

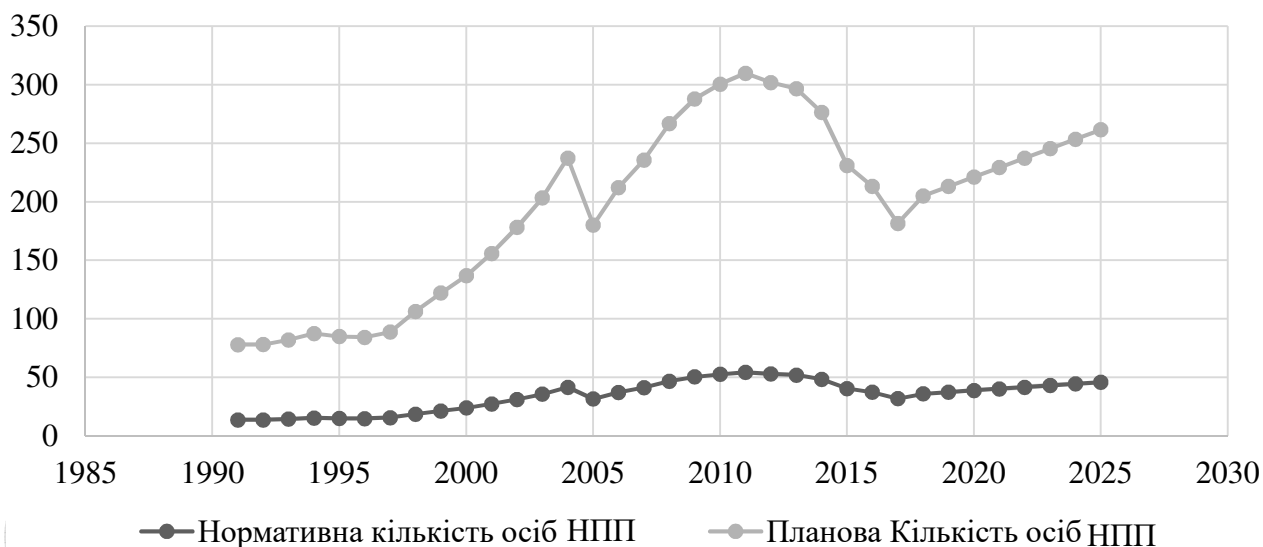


Рис. 6. Порівняльний аналіз нормативної та планової чисельності НПП в Україні в 1992-2025 роках

Проведений аналіз дозволяє дійти висновку про необхідність перегляду розробки нормативів щодо визначення кількісного складу НПП з урахуванням як регіональних особливостей розвитку ЗВО, так і всіх зовнішніх та внутрішніх факторів, що впливають на чисельність персоналу ЗВО.

У п'ятому розділі дисертації – **«Інструментарій впровадження стимулюючих важелів у нормуванні діяльності науково-педагогічних працівників»** – розроблено методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО;

уточнено інструментарій комплексного оцінювання соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах корпоратизації ЗВО.

Професія викладача (доцента, професора) ЗВО відіграє значну соціальну роль і має центральне місце у розбудові державності, розширення національної свідомості та збагачення духовної культури української нації. Відтак, виконання працівниками ЗВО своєї професійної діяльності доцільно розглядати як цілісну динамічну систему. Крім того, фахова діяльність викладача університету також розглядається як певний різновид творчої інтелектуальної праці. Творча діяльність науково-педагогічних працівників, насамперед, зводиться до визначення методів і впровадження технологій здійснення поставлених державою завдань перед ЗВО.

Вирішення проблеми підвищення ефективності управління трудовими процесами науково-педагогічного персоналу ЗВО вимагає ретельного аналізу факторів впливу на їх ефективність. За результатами проведено анкетування визначено, що 78% респондентів (науково-педагогічний персонал провідних закладів освіти) вважають, що впровадження системи матеріального стимулювання праці, заснованої на визначені трудомісткості виконаних робіт НПП за нормами часу за певний проміжок часу є доцільним.

У дисертації досліджено залежність тривалості праці НПП від кваліфікації; якості роботи, яка виконується працівником залежно від його здатності використовувати професійні компетенції в процесі трудової діяльності; підвищення кваліфікації НПП. За результатами побудованої багатофакторної економетричної моделі (за допомогою модуля Multiple Regression ППП Statistica 6.0) встановлено, що параметр кількості разів підвищення кваліфікації є незначущим.

У роботі за допомогою кореляційно-регресійного аналізу визначено вплив стажу роботи НПП на продуктивність праці. При цьому перевірено гіпотезу щодо залежності ефективності діяльності працівника від: загального стажу роботи НПП (X_1); кількості відпрацьованих років НПП на даній кафедрі (X_2); кількості років, відпрацьованих НПП на посаді, яку він займає (X_3). Проведені розрахунки в пакеті Microsoft Office Excel, та побудована модель дозволили зробити висновок, що найвпливовішим є показник «кількість років, відпрацьованих НПП на посаді, яку він займає, X_3 » ($m_3=1,167$), другий за значимістю показник – «кількість відпрацьованих років НПП на даній кафедрі, X_2 » ($m_2=0,076$), та найменший вплив здійснює «загальний стаж НПП, X_1 » ($m_1=0,053$).

Під час проведення аналізу трудових процесів НПП в ЗВО за допомогою хронометражних досліджень були отримані два ряди кількісних показників, а саме, 1-й ряд: норми часу на підготовку навчальних планів та робочих навчальних планів відповідних освітньо-професійних та освітньо-наукових програм; 2-й ряд показників: рівень розумової активності, виражений у % (відсоток напруженої роботи мозку під час виконання трудового процесу НПП в загальній кількості оперативного часу). Для визначення впливу та тісноти зв'язку між двома рядами показників розраховано лінійний коефіцієнт кореляції, який дорівнює $r = 0,916$ і свідчить про наявність зворотної (знак «-») вельми тісної залежності між нормою часу на виконання трудового процесу з підготовки навчальних планів та робочих

навчальних планів та рівнем розумової активності, вираженим у % (відсотком напруженої роботи мозку під час виконання трудового процесу НПП в загальній кількості оперативного часу).

Основною метою підвищення конкурентоздатності ЗВО є підвищення самовіддачі та інтелектуальної зацікавленості науково-педагогічних працівників у своїй роботі, а це залежить від підвищення соціально-економічної ефективності трудових процесів, яка виявляється в першу чергу в скороченні втрат робочого часу науково-педагогічних працівників. Тому удосконалення системи мотивації праці науково-педагогічних працівників пропонується здійснювати за методикою розрахунку надбавки за високі досягнення науково-педагогічних працівників у праці, графічна інтерпретація якої представлена на рис. 7.

Розроблений методичний підхід ґрунтується на визначені трудомісткості виконаних робіт НПП за певний проміжок часу (сумарного місячного фонду корисного робочого часу НПП), співставленої з граничним (мінімальним) місячним фондом робочого часу; на використанні норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО, затвердженими наказом МОН України № 450 від 07.08.2002 р. з урахуванням найсуттєвіших факторів впливу на ефективність трудових процесів та інформаційних технологій.

У шостому розділі дисертації – **«Пріоритетні напрямки розвитку корпоративного підприємництва університету на ринку освітніх послуг»** – розроблено організаційну модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО; розроблено методологічний підхід до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО.

Сучасною тенденцією розвитку вищої освіти є інформатизація та соціалізація. Становлення інформаційно-технологічного суспільства та економіки зумовило процес інформатизації та комп'ютеризації освіти. В освітніх установах впроваджуються нові інформаційні технології. Змінюється і саме поняття навчання, продуктивне засвоєння знань зараз неможливо без уміння користуватися інформацією. В цьому контексті запропоновано під освітньою послугою розуміти комплексну діяльність, яка реалізується в умовах соціалізації та інформатизації економіки, та спрямована на створення соціально-економічних та інформаційних благ, що надаються особі для задоволення різноманітних освітніх потреб та надають можливість розвитку, самореалізації, забезпечення кар'єрного і професійного зростання з метою підвищення рівня добробуту і якості життя окремого індивіда та суспільства в цілому.

Серед ключових напрямками діяльності ЗВО, крім основної освітньої функції, є: сприяння в створенні передумов та умов для оновлення структури економіки регіону; формування привабливою соціального середовища; використання і участь в розробці, і забезпеченні доступу до сучасних технологій; сприяння в створенні та розвитку окремих галузей економіки знань. На рис. 8 наведено авторське бачення щодо організаційної моделі трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО.

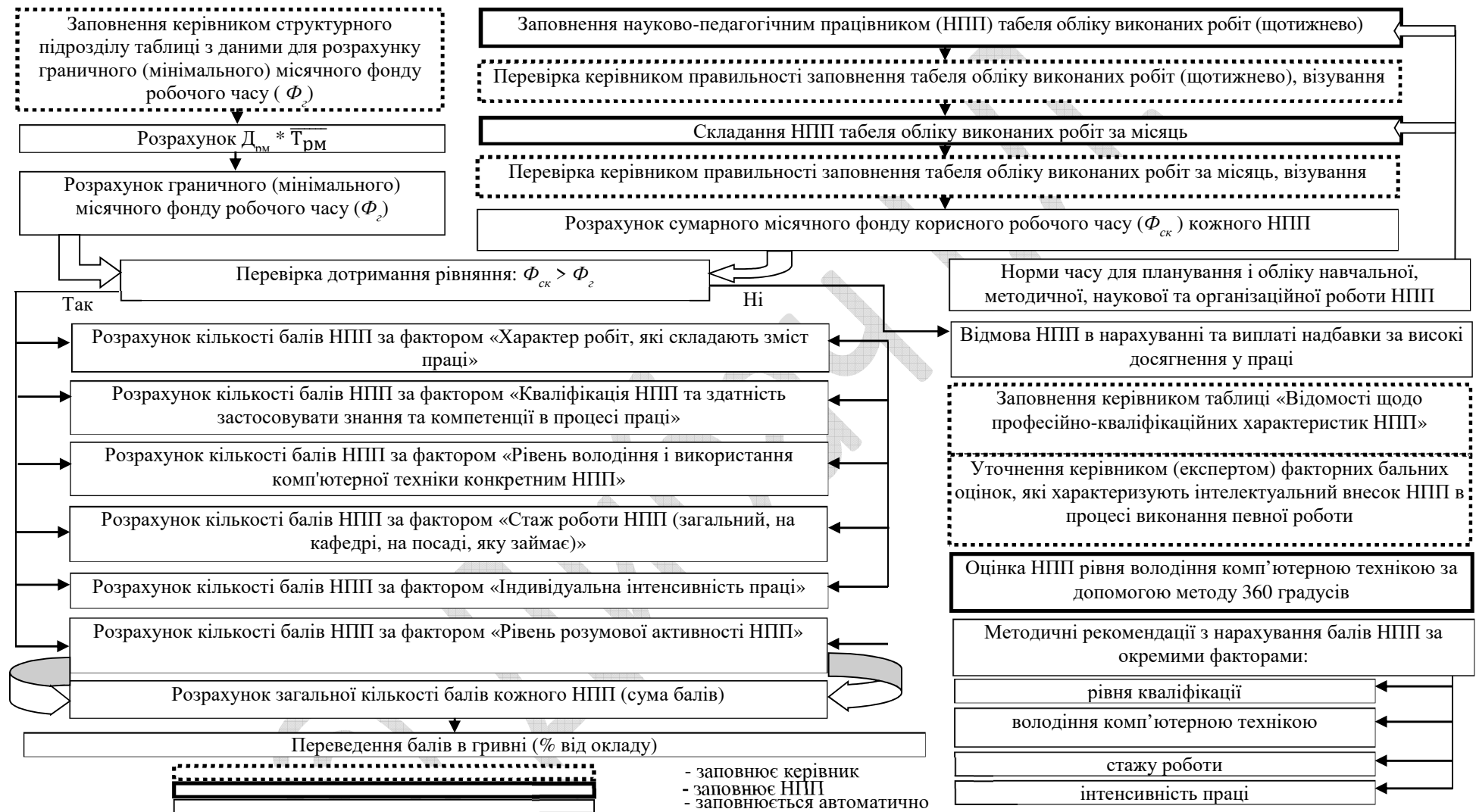


Рис. 7. Методика розрахунку надбавки «за високі досягнення у праці» для науково-педагогічних працівників

Сьогодні необхідно розглядати сучасну роль університету як головного елемента вищої освіти з урахуванням зовнішніх та внутрішніх чинників розвитку ЗВО. Університети мають своєчасно реагувати на виклики зовнішнього середовища, задовольняти одночасно і соціальні запити суспільства, і вимоги ринку. Окрема увага повинна приділятися бар'ерам та обмеженням, що стримують розвиток корпоративно-підприємницького ЗВО. Спираючись на закордонний досвід визначено, що віднесення університетів до підприємницько-корпоративних структур, обумовлено процесами, які протікають в сучасних організаціях. Щоб адекватно реагувати на зміни і адаптуватися до динаміки зовнішнього середовища, потрібна постійно діюча адаптивна система, яка б ідентифікувала себе у конкурентному середовищі як ціле, та могла б йому протистояти, зберігаючи і при цьому основи корпоративної культури організації.



Рис. 8. Організаційна модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО

Оцінювання конкурентоспроможності ЗВО вимагає системного комплексного підходу. Проведений аналіз існуючих підходів до підвищення конкурентоспроможності ЗВО дозволив дійти висновків про те, що вони здебільше носять рекомендаційний характер та мають слабку орієнтацію на процеси соціалізації та інформатизації суспільства, на вимоги ринку праці, на корпоративну, підприємницьку та інвестиційну складову. Актуальним та практично значущим є розроблення структурно-логічної моделі підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО (рис. 9), на підставі PEST-аналізу, що ґрунтується на використанні експертних методів.

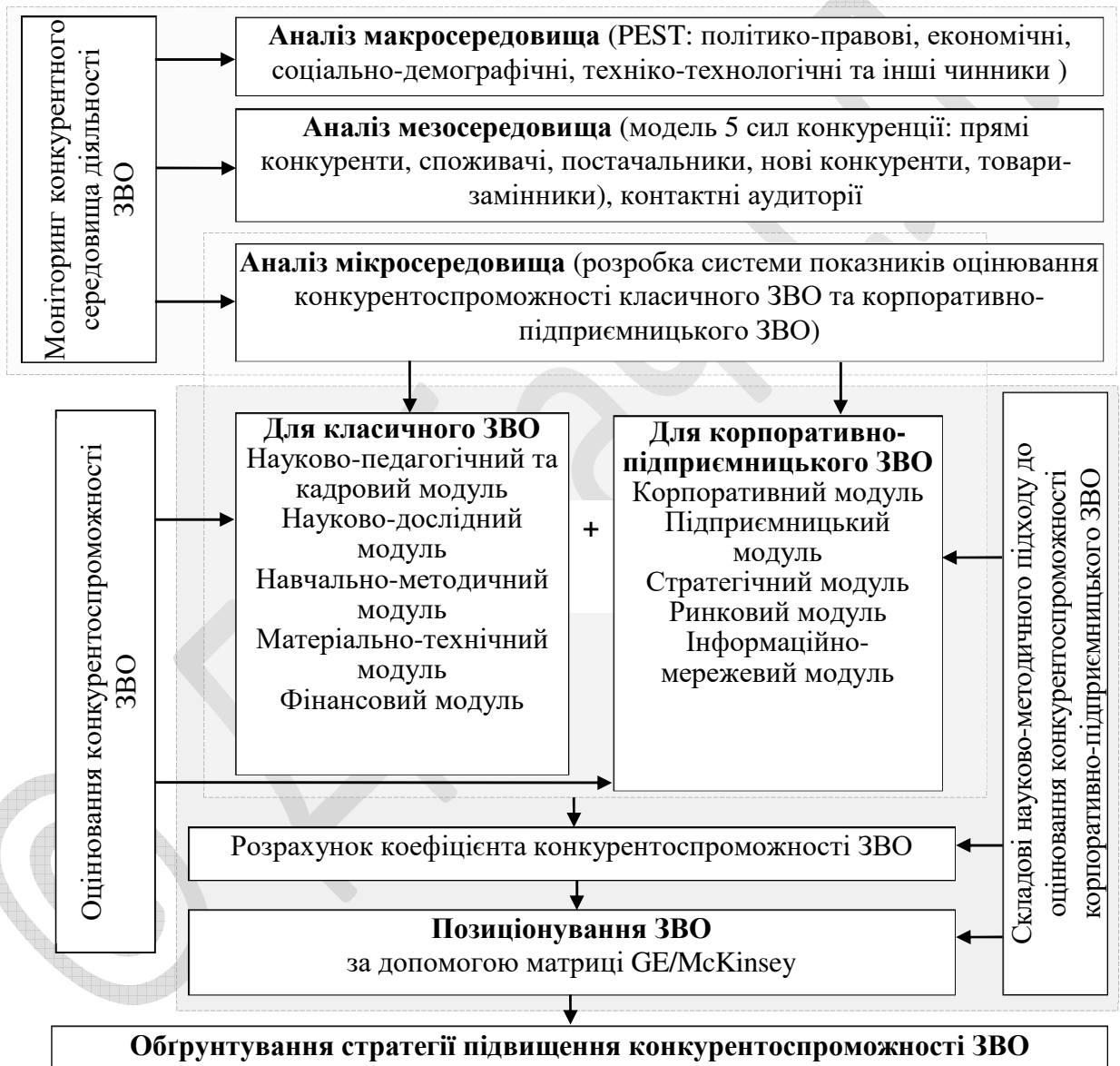


Рис. 9. Структурно-логічна модель підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО

Проведений в роботі аналіз дозволив встановити, що існуючі в даний час методики оцінювання конкурентоспроможності ЗВО носять здебільшого якісний характер, не враховується нова архітектоніка університетів корпоративно-

підприємницького типу, відсутня чітка науково обґрунтована система індикаторів, все це знижує загальну об'єктивність отриманих результатів. Тому доцільним є розроблення системного методичного підходу до оцінювання (самооцінювання) конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО, етапність якого наведена на рис. 10, та який ґрунтується на використанні таких принципів: використання зовнішнього оцінювання (залучення зовнішніх експертів) та самооцінювання (залучення внутрішніх експертів); врахування корпоративно-підприємницької складової; діяльність на ринку освітніх послуг, ринку інновацій, нових технологій, ринку праці.

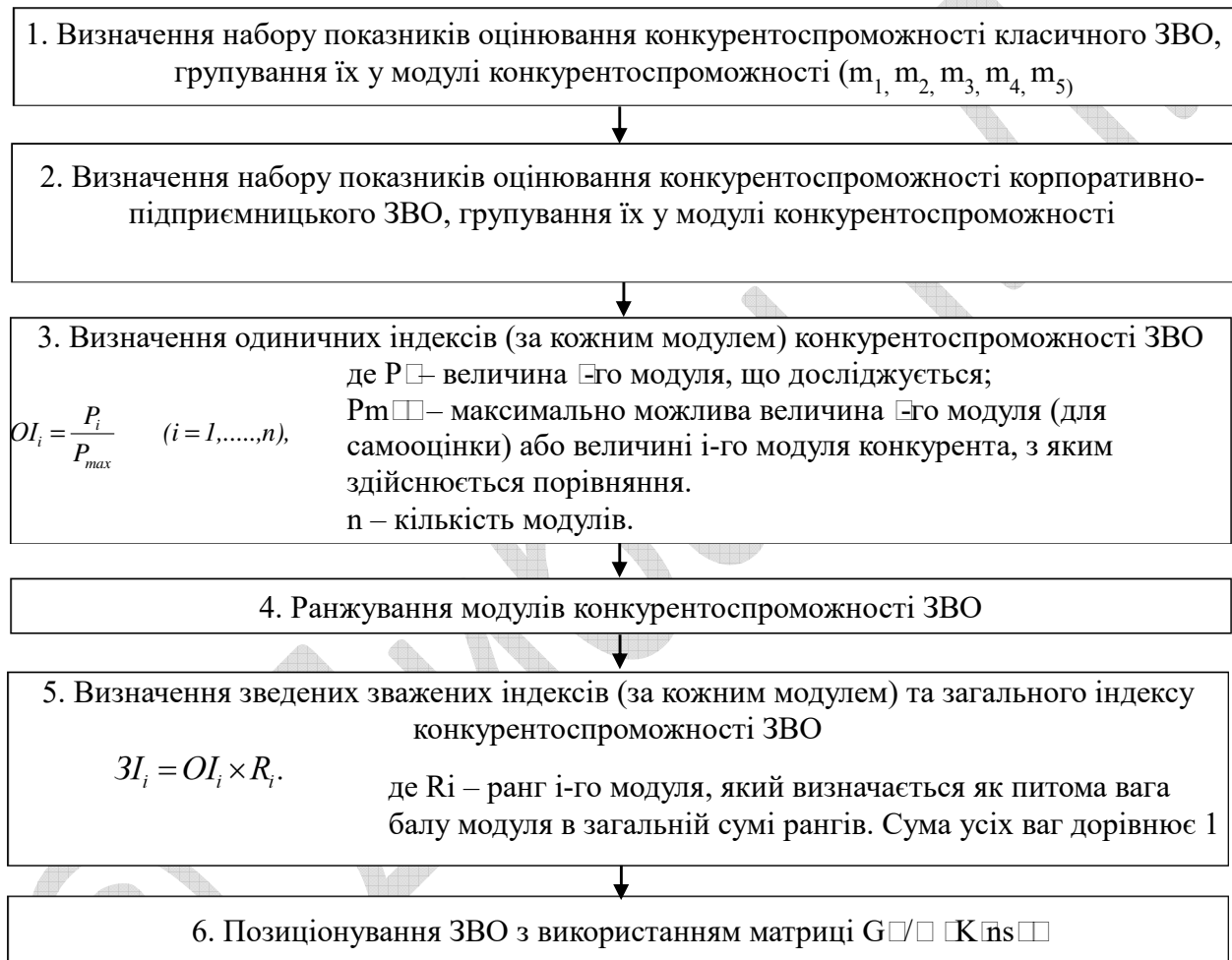


Рис. 10. Послідовність оцінювання конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО

В процесі дослідження була проведена систематизація показників оцінювання та угруповання їх з урахування макро- і мезосередовища, тенденцій і проблем розвитку ринку освітніх послуг, а також існуючих рейтингів та методів оцінки конкурентоспроможності ЗВО, що дозволило виокремити дві групи – модулі для класичного ЗВО, які поєднують науково-педагогічний та кадровий, науково-дослідний, навчально-методичний, матеріально-технічний та фінансовий модулі, та модулі для корпоративно-підприємницького ЗВО, що включають корпоративний, підприємницький, стратегічний, ринковий та інформаційно-

мережевий модулі. Отримані шляхом узагальнення та конкретизації показників модулі конкурентоспроможності ЗВО наведено у табл. 4.

Таблиця 4

Модулі оцінювання конкурентоспроможності ЗВО

Модулі для класичного ЗВО	Позн.	Модулі для корпоративно-підприємницького ЗВО	Позн.
Науково-педагогічний та кадровий модуль	m ₁	Корпоративний модуль	m ₆
Науково-дослідний модуль	m ₂	Підприємницький модуль	m ₇
Навчально-методичний модуль	m ₃	Стратегічний модуль	m ₈
Матеріально-технічний модуль	m ₄	Ринковий модуль	m ₉
Фінансовий модуль	m ₅	Інформаційно-мережевий модуль	m ₁₀

Ранжування модулів конкурентоспроможності ЗВО, виконане за оцінками експертів, виявило, що найбільшу значущість мають науково-педагогічний та кадровий (7,2 бал.), підприємницький (7 бал.) та корпоративний (6,2 бал.) модулі. Узгодженість думок експертів вимірювалась за допомогою коефіцієнту конкордації. Сума зведених індексів за модулями або загальний зведений індекс характеризує рівень конкурентоспроможності ЗВО. Чим ближче загальний зведений індекс до одиниці, тим більш конкурентоспроможним є досліджуваний заклад вищої освіти. Для оцінки конкурентоспроможності закладу вищої освіти обрана 10-ти бальна шкала, тому максимальне значення за кожним модулем дорівнює 10. У табл. 5 наведена оцінка конкурентоспроможності ЗВО, яка використовується для само оцінювання із залученням експертів.

Таблиця 5

Оцінка конкурентоспроможності ЗВО

Модулі ЗВО	Експертна оцінка ЗВО, що досліджується, бал.	Максимальне значення, бал.	Одиничний індекс (O _i)	Сума рангів	Ранг модуля (R _i), часток одиниці	Зведений індекс (Z _i)
m ₁	9	10	0,90	36	0,132	0,119
m ₂	3	10	0,30	21	0,077	0,023
m ₃	10	10	1,00	25	0,092	0,092
m ₄	8	10	0,80	21	0,077	0,062
m ₅	4	10	0,40	24	0,088	0,035
m ₆	5	10	0,50	31	0,114	0,057
m ₇	7	10	0,70	35	0,128	0,090
m ₈	4	10	0,40	25	0,092	0,037
m ₉	7	10	0,70	26	0,095	0,067
m ₁₀	4	10	0,40	29	0,106	0,042
Всього:	–	–	–	273	1,000	0,622

Доцільно також за цим методичним підходом проводити відносну оцінку, у порівнянні з конкурентами. Таким чином, у результаті розрахунків отримано, що зведений індекс конкурентоспроможності ЗВО дорівнює 0,622, що відповідає середньому рівню.

Стратегія ЗВО являє собою комплексну довгострокову систему дій та їх реалізацію на основі всебічного вивчення всіх закономірностей, зовнішніх і внутрішніх чинників, поставлених цілей і завдань, що забезпечують ефективність діяльності освітньої установи. Обґрунтовано, що для кожного модуля конкурентоспроможності ЗВО визначаються стратегічні ініціативи, необхідні для досягнення цілей. План дій, який забезпечує ресурси для стратегічних ініціатив, має розглядатися як комплекс інвестицій, а не перелік відокремлених проєктів. Вибір матриці GE/McKinsey для позиціонування ЗВО та вибору стратегії обумовлений її застосуванням в освітній установі при наявності у неї великої кількості окремих проєктів і напрямків роботи, при визначенні пріоритетності фінансування різних видів діяльності, а також при перерозподілі ресурсів, що відповідає завданням та принципам корпоративно-підприємницького ЗВО. Розроблена структурно-логічна модель підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького закладу вищої дозволяє враховувати і реагувати на зміни у макро- та мезосередовищі, оцінювати мікросередовище ЗВО, забезпечуючи високий рівень його адаптивності до динамічних умов ринку освітніх послуг та ринку праці.

В роботі обґрунтовано перелік стратегій та стратегічних ініціатив підвищення конкурентоспроможності ЗВО за результати розрахунків модулів конкурентоспроможності. Так, наприклад, корпоративна стратегія реалізується через: забезпечення стійкого розвитку корпоративної структури; формування та реалізацію корпоративної культури та інтрапренерства; залучення та збереження корпоративних клієнтів; превентивне та гнучке управління корпоративними ризиками; впровадження нових форм міжнародного співробітництва. Реалізація підприємницької стратегії можлива через створення підприємницьких структур (центрів підприємництва, бізнес-інкубаторів); формування унікального конкурентного портфеля освітніх послуг; формування іміджу системного інтегратора; систематичне проведення тренінгів, консультацій з питань інновацій, підприємництва, соціального підприємництва.

ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі розв'язана важлива науково-прикладна проблема щодо обґрунтування та розробки теоретичних, методологічних та методичних положень з управління ЗВО на засадах корпоратизації та сформовані практичні рекомендації щодо їх реалізації в контексті формування ринку освітніх послуг. Результати проведеного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки теоретичного, методологічного та практичного спрямування:

1. Специфіка корпоратизації ЗВО, охоплює сутність етапів розвитку корпоративного управління (а саме: зародження елементів корпоративного управління, становлення корпоративного управління, формування організаційних основ корпоративного управління, законодавче закріплення корпоративного управління, практичного занепаду та науково-теоретичного обґрунтування корпоративного управління, формування теоретичних основ корпоративного управління та удосконалення науково-теоретичних та практичних аспектів) та

онтогенезис форм структурних об'єднань. Визначено, що корпоратизація ЗВО базується на клієнтоорієнтованому, процесному та системному підходах за ознаками, які притаманні як корпораціям так і ЗВО (участь у комерційній діяльності, розмежування відносин власності та управління, стратегічна спрямованість розвитку ЗВО). Це дозволило розширити сферу застосування корпоративних засад в сучасній науці та актуалізувати використання цієї категорії у сфері управління ЗВО.

2. Узагальнення наукового доробку сучасних досліджень з питань змістовного наповнення науково-категоріального апарату теорії управління ЗВО засобами корпоратизації дозволило уточнити визначення термінів «корпорація» та «корпоративно-підприємницький заклад вищої освіти» через виокремлення стандартів та принципів корпоративного управління у діяльності ЗВО та визначення специфічних компонент корпоративного управління: лідерства, корпоративної культури, результатів діяльності, контролю та взаємодії зацікавлених осіб. Так доведено, що «корпораціями» в сучасних реаліях господарювання є організації, в тому числі й некомерційні, неприбуткові організації (серед яких і заклади освіти), які мають організаційну та економічну самостійність при господарюванні та орієнтовані на виробництво продуктів чи послуг з метою отримання економічного та соціального ефекту. Спираючись на норми Закону України «Про вищу освіту» визначено, що в сфері вищої освіти корпоратизація проявляється, в першу чергу, через перетворення ЗВО у ефективні, самостійні, ринково-орієнтовані організації за рахунок імплементації принципів та методів корпоративного управління. «Корпоративно-підприємницький заклад вищої освіти» є освітньою організацією, діяльність якої ґрунтується на засадах корпоративізму і підприємництва, що має та використовує комплекс збалансованих стратегічних ресурсів (інтелектуальних, освітніх, технологічних, статусних, інфраструктурних, економічних), а також характеризується наявністю двоєдиної мети існування (освітньої та комерційної) і загальних завдань членів даної організації, які ідентифікують себе як корпорацію.

3. Сформовані методологічні положення концепції управління ЗВО на засадах корпоратизації надають системне бачення єдності методологічних положень щодо теоретичного підґрунтя, підходів, методології та інструментарію управління із врахуванням обмежень, які обумовлюють доцільність корпоратизації ЗВО та протиріч у застосуванні корпоративної моделі управління ними. Основними концептуальними положеннями управління ЗВО на засадах корпоратизації визначено: 1) генезис формування та розвитку корпоратизації відповідає функціонуванню та розвитку ЗВО; 2) впровадження стандартів корпоративного управління в діяльність ЗВО є передумовою їх конкурентоспроможності в контексті глобалізації освіти; 3) управління ЗВО на засадах корпоратизації враховує інституційний характер взаємовідносин ринкових агентів; 4) між попитом-пропозицією на ринку праці молоді та корпоратизацією ЗВО існує пряма залежність, оскільки умови ринку праці формують вимоги до пропозиції освітньої послуги; 5) управління ЗВО на засадах корпоратизації орієнтоване на економічні інтереси стейкхолдерів та довгостроковий розвиток системи вищої освіти; 6) управління ЗВО на засадах корпоратизації зосереджено на пошуку ресурсів для

забезпечення ефективності їх діяльності; 7) управління ЗВО на засадах корпоратизації сприяє оптимізації трансакційних витрат; 8) стимулювання науково-педагогічних працівників, як основної ланки продукування освітньої послуги, є конкурентною перевагою ЗВО та базується на принципах добросовісності та прозорості формування винагороди за працю; 9) на формування трудового потенціалу, як складової системи корпоратизації ЗВО, впливають особливості регіонального розвитку та макроекономічні фактори впливу; 10) трансформація традиційного університету в корпоративно-підприємницький ЗВО здійснюється на засадах корпоратизації з урахуванням принципів корпоративного управління за ресурсно-інноваційним підходом.

4. Аналіз розвитку організаційних структур ЗВО довів домінування таких тенденцій: перехід від формальних до неформальних органічних систем управління, розвиток економічної самостійності та відповідальності установи, активна кадрова політика, людино-орієнтований підхід, формування високоєфективних внутрішньо-організаційних зв'язків. У роботі з позиції корпоратизації уточнено організаційно-функціональну структуру ЗВО. Визначено базові функції організаційної структуризації ЗВО, серед яких: виробнича, комерційна, фінансова, облікова, адміністративна, безпекова. На основі дослідження теоретичного базису організаційно-функціональної структуризації ЗВО визначено, що її теоретичним підґрунтям є тенденції розвитку організаційних структур управління та порівняльний аналіз цих тенденцій у господарській та освітній діяльності. Основними напрямками розвитку ЗВО визнано максимальну гнучкість структури, застосування новітніх інформаційних та комунікаційних технологій, швидка реакція на зміни у зовнішньому середовищі, здатність до самокоординації та самоуправління, адаптивні форми конкуренції.

5. Розглядаючи процеси організації і управління ЗВО, проведено аналіз категорії влади, яка використовується в теорії організації, інституціональної теорії та корпоративного управління. Організаційну владу визначено як здатність групи людей змушувати підлеглі їм інші групи людей (структурні підрозділи) здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення організаційних цілей з мобілізацією всіх доступних ресурсів. З цієї точки зору ЗВО можна розглядати як систему владних відносин між власниками активів (держава або приватний власник), керівництвом (ректором) та трудовим колективом. Систематизація та розподіл повноважень у процесі реалізації влади в ЗВО за рівнями управління та відповідними одноосібними органами управління (ректор, проректор, декан, завідувач кафедри) і колегіальними органами управління (вчена рада університету, вчена рада факультету) дозволив визначити функції, процедури та операції, що закріплені за кожним рівнем та органом управління ЗВО. Обґрунтовано доцільність аналізу владних повноважень під час управління ЗВО та визначено змістовну складову прийняття управлінських рішень в закладах вищої освіти.

6. Питання зростання рівня конкурентоспроможності ЗВО набуває надзвичайно важливого значення у вимірі підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу країни та розвитку суспільства в цілому. Ринок праці молоді є одним з найбільш складних структурних елементів економіки України. Будь-які зміни в економічному розвитку країни миттєво відображаються на ринку праці

молоді, який, з однієї сторони, формується під впливом макроекономічних чинників, а з іншої – визначає ресурсні можливості реалізації основних резервів соціального та економічного розвитку суспільства. На основі дослідження трансформаційних процесів на ринку праці молоді, а саме трансформації структур, відносин та умов, побудовано цілісний механізм формування освітньої послуги. Методологічним підґрунтям розробленого механізму є опрацювання інформаційних, організаційних, технічних, кадрових та фінансових ресурсних складових, що визначають завдання, функції, принципи, методи та важелі управління формуванням освітньої послуги. Впровадження запропонованого механізму сприятиме підвищенню конкурентоспроможності випускників ЗВО, підвищенню якості освітньої послуги та задоволенню інтересів головних учасників ринку освітніх послуг.

7. Обґрунтування соціально-економічних умов формування трудового потенціалу ЗВО, науковим базисом якого є дослідження макроекономічних аспектів трудового потенціалу та кластеризації регіонів за показниками діяльності ЗВО за методом «ближнього» та «далекого» сусіда з метою визначення рівня регіонального розвитку закладів вищої освіти дає можливість надати рекомендації щодо врахування домінуючих факторів розвитку ЗВО. Визначено існування двох кластерів: до першого входять регіони, що є університетськими центрами з тривалими науковими традиціями та наявністю наукових шкіл (Дніпропетровський, Львівський, Одеський, Харківський регіони); регіони, що увійшли до другого, мають значно нижчі показники розвитку закладів вищої освіти, що обумовлено як нижчою кількістю населення в цих регіонах у порівнянні з регіонами-лідерами, так і значно нижчою конкурентоспроможністю за науковими школами, кількістю кадрів вищої кваліфікації (Вінницький, Волинський, Донецький, Житомирський, Закарпатський, Запорізький, Івано-Франківський, Київський, Кіровоградський, Луганський, Миколаївський, Полтавський, Рівненський, Сумський, Тернопільський, Херсонський, Хмельницький, Черкаський, Чернівецький, Чернігівський регіони). Обґрунтування інструментарію оцінювання розвитку ЗВО через розрахунок таксономічного показника оцінки розвитку дозволило визначити рівень мобільності переходу ЗВО між визначеними кластерами з високим та низьким рівнем розвитку за методом З. Хеловича.

8. За результатами статистичного кореляційно-регресійного аналізу розроблений методичний підхід до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників. Реалізація запропонованого підходу дозволила обґрунтувати доцільність перегляду нормативів щодо визначення кількісного складу науково-педагогічних працівників з урахуванням як регіональних особливостей розвитку закладів вищої освіти, так і домінантних зовнішніх та внутрішніх факторів. Встановлено, що на чисельність персоналу закладів вищої освіти впливають загальна кількість студентів, кількість студентів-випускників, розмір заробітної плати працівників ЗВО в регіоні, кількість випускників загальноосвітніх закладів.

9. Сформований методичний підхід до прогнозування забезпеченості ЗВО науково-педагогічними працівниками на основі факторного аналізу дозволив об'єктивно оцінити наявний трудовий потенціал ЗВО кожного з визначених

регіонів та вектор його розвитку. Співставлення прогнозних значень кількості науково-педагогічних працівників з нормативними значеннями, затвердженими Ліцензійними умовами надання освітніх послуг у сфері вищої освіти, показало значне відхилення нормативних значень від прогнозної моделі, що, в свою чергу, сприяє виявленню резервів у кадровому складі в процесі корпоратизації ЗВО відповідно до особливостей регіонального розвитку.

10. Уточнений інструментарій комплексного оцінювання соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах корпоратизації ЗВО, ґрунтується на комплексному застосуванні методів анкетування, хронометражних досліджень, експертних оцінок та побудови багатофакторної лінійної моделі і рівняння регресії. Це дозволило визначити домінуючими факторами ефективності праці науково-педагогічного персоналу характер робіт, кваліфікацію, комп'ютерну компетентність, досвід роботи, розумову активність, інтенсивність праці, стан здоров'я, задоволеність працею.

11. Розроблений методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО передбачає врахування не лише трудомісткості робіт, а і якісні характеристики трудових процесів: складність та зміст роботи, рівень використання ІТ-технологій, індивідуальний рівень розумової активності в процесі роботи. Сформована процедура розрахунку надбавки за трудові досягнення за певний проміжок часу (сумарного місячного фонду корисного робочого часу), у співставленні з граничним (мінімальним) місячним фондом робочого часу спонукатиме до підвищення самовіддачі та інтелектуальної зацікавленості науково-педагогічних працівників у своїй роботі.

12. Запропоноване нове поняття «корпоративно-підприємницький ЗВО», який визначено як освітня організація, діяльність якої ґрунтується на засадах корпоративізму і підприємництва, що має та використовує комплекс збалансованих стратегічних ресурсів (інтелектуальних, освітніх, технологічних, статусних, інфраструктурних, економічних), а також характеризується наявністю двоєдиної мети існування (освітньої та комерційної) і загальних завдань членів даної організації, які ідентифікують себе як корпорація. За ресурсно-інноваційним підходом розроблено організаційну модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький заклад вищої освіти, що ґрунтується на фундаментальному концепті теорії корпоративного управління та дозволяє управляти ЗВО за допомогою інструментів трансформації (стратегія управління, гнучка організаційна структура, диверсифікація портфелю послуг університету, інноваційне фінансування, підприємницька корпоративна культура) і визначає методологічну архітектуру управління ЗВО.

13. З урахуванням сучасних ринкових тенденцій розвитку вищої освіти запропоновано методологічний підхід до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО, який на основі PEST-аналізу передбачає побудову структурно-логічної моделі діяльності ЗВО на ринку освітніх послуг, з виділенням модулів оцінювання конкурентоспроможності ЗВО, а саме: корпоративного, підприємницького,

стратегічного, ринкового, інформаційно-мережевого та розробки методики оцінювання (самооцінювання) і позиціонування ЗВО на ринку освітніх послуг з використанням матриці GF/McKinsey. Використання запропонованої структурно-логічної моделі має цільовий циклічний характер, дозволяє вчасно враховувати і реагувати на зміни у середовищі ЗВО, і тим самим забезпечити високий рівень його адаптивності до динамічних умов середовища; систематизувати вхідні і вихідні інформаційні потоки, оперативно використовувати отриману інформацію в системі управління ЗВО.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії

1. Дибач І. Л. Корпоративне управління закладами вищої освіти: теоретико-методологічні аспекти: монографія. Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2020. 324 с. (18,83 д.а.).

Коллективні монографії

2. Дибач І. Л., Парсяк В. Н., Парсяк К. В. Управління якістю освітніх послуг: монографія / за ред. В. Н. Парсяка. Миколаїв: Видавництво «Талісман», 2014. 296 с. (24,1 д.а. / 8,7 д.а. Особистий внесок автора: досліджено трансформаційні процеси у сфері вищої освіти; розроблено інструментарій стимулювання діяльності науково-педагогічних працівників).

3. Дибач І. Л. Університетський менеджмент: підґрунтя запровадження: монографічна серія у 4 т. Т.2 / Л. С. Вербовська, О. Г. Дзьоба, О. Ю. Жукова та ін.; наук. ред. серії В. Н. Парсяк. Херсон, Видавничий дім «Гельветика», 2019. 296 с. (17,21 д.а. / 4,03 д.а. Особистий внесок автора: розроблено теоретико-методичні аспекти розвитку корпоративного підприємництва на ринку освітніх послуг).

Статті у наукових виданнях, які включено до міжнародних наукометричних баз Scopus та Web of Science

4. Dybach I. L., Nazarova G., Jaworska M., Nazarov N., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problem and Perspectives in Management*. 2019. № 17 (4). P. 226–238. (0,99 д.а. / 0,48 д.а. Особистий внесок автора: досліджено рівень розвитку освіти як складову індексу людського розвитку).

Статті в наукових фахових періодичних виданнях України, які включено до міжнародних наукометричних баз

5. Дибач І. Л. Макроекономічний аналіз трудового потенціалу вітчизняних закладів вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2018. № 6. Том 1. С. 163–169. (0,64 д.а.).

6. Дибач І. Л. Інституційні аспекти управління якістю освітніх послуг вищих навчальних закладів. *Economics of Development*. 2019. №18 (1). С. 33–43. (1,03 д.а.)

7. Дибач І. Л. Посилення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького закладу вищої освіти: стратегічний підхід. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2019. № 3. С. 238–247. (0,85 д.а.).

8. Дибач І. Л. Роль та зміст освітніх послуг в умовах соціалізації та інформатизації економіки. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 115–122. (0,67 д.а.).
9. Дибач І. Л. Регіональний аналіз показників розвитку закладів вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2019. № 4. С. 87–94. (0,66 д.а.).
10. Дибач І. Л. Формування та розвиток корпоративного управління. *Облік і фінанси*. 2019. № 3(85). С. 138–147 (0,99 д.а.)
11. Дибач І. Л. Інструментарій корпоративного підприємництва у формуванні ринку освітніх послуг. *Актуальні проблеми економіки*. 2019. № 3 (213). С. 85–96. (0,67 д.а.).
12. Дибач І. Л. Теоретико-методичні аспекти формування стандартів корпоративного управління. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. Серія: Економічні науки. 2019. № 4. Т.1 С. 65–78. (0,77 д.а.).
13. Дибач І. Л. Когнітивні ознаки процесу управління якістю освітніх послуг закладами вищої освіти. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2019. № 6. С. 54–58. (0,66 д.а.).
14. Дибач І. Л. Науково-методичне забезпечення матеріального стимулювання праці науково-педагогічних працівників. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 4 (20). С. 37–51 (1 д.а.).
15. Дибач І. Л. Трансформація категоріально-понятійного апарату організаційної структуризації закладів вищої освіти. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. №4. Т. 4. С. 129–140. (1,03 д.а.).
16. Дибач І. Л., Назарова Г. В. Інноваційні процеси на ринку освітніх послуг. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва*. Серія: Економічні науки. 2019. № 4. Т. 2. 338–349. (0,62 д.а. / 0,57 д.а. Особистий внесок автора: ідентифіковано напрями трансформаційних процесів на ринку праці молоді; надано рекомендації щодо раціональної поведінки економічних агентів на ринку праці молоді).
17. Дибач І. Л. Організаційні аспекти реалізації влади у закладах вищої освіти. *Інтелект XXI*. 2020. №1. С. 153–159. (0,76 д.а.).
18. Дибач І. Л. Інформаційно-комунікаційні потоки закладів вищої освіти в контексті корпоратизації. *Бізнес Інформ*. 2020. № 3. С. 191–199 (0,68 д.а.).
19. Дибач І. Л. Аналіз чинників інтенсифікації трудової діяльності науково-педагогічного персоналу закладів вищої освіти. *Комунальне господарство міст*. 2020. Вип. 155. Т. 2. С. 8–15. (0,6 д.а.).
20. Дибач І. Л. Визначення необхідної кількості науково-педагогічних працівників вітчизняних закладів вищої освіти. *Вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2020. № 37. 50–55 (0,64 д.а.).
21. Дибач І. Л. Корпоративно-підприємницький університет у контексті розвитку ринку вищої освіти. *Бізнес Інформ*. 2020. №4. С. 273–279. (0,61 д.а.).

Статті у наукових фахових виданнях України

22. Дибач І. Л. Напрямки PR в сфері освітніх послуг. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Економічні науки. Кам'янець-Подільській: Абетка. 2012. Випуск 6. С. 143–146. (0,85 д.а.)

23. Дибач І. Л., Парсяк В. Н., Парсяк К. В. Систематизація особливостей освітніх послуг як специфічного товару. *Економіка та держава*. 2012. №7. С. 54–57. (0,54 д.а. / 0,28 д.а. Особистий внесок автора: визначені специфічні характеристики освітні послуг, що надаються вітчизняними закладами вищої освіти).

24. Дибач І. Л., Назарова Г. В. Змістовна характеристика робіт виконуваних науково-педагогічним персоналом. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. Науковий журнал. Херсон. 2018. № 30 (19). Т. 1. Ч. 2. С. 136–143. (0,74 д.а. / 0,59 д.а. Особистий внесок автора: досліджено сутність робіт, виконуваних науково-педагогічним персоналом).

25. Дибач І. Л., Назарова Г. В. Концептуалізація корпоративного управління закладів вищої освіти в контексті розбудови економіки знань. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 3 (59). С. 27–33. (0,73 д.а. / 0,68 д.а. Особистий внесок автора: узагальнено та систематизовано основні передумови корпоратизації управління закладів вищої освіти).

Публікації за матеріалами наукових конференцій

26. Дибач І. Л. Public relation як інструмент маркетингової комунікаційної політики вищого навчального закладу. *Інновації в суднобудуванні та океанотехніці*: матеріали 3-ї Міжнародної науково-технічної конференції (Миколаїв, 4-6 жовтня 2012 р.). Миколаїв: НУК, 2012. С. 635–638. (0,17 д.а.).

27. Дибач І. Л. Характеристика освітніх послуг у ВНЗ України. *Актуальні питання економіки та сучасного менеджменту*: матеріали XXVII міжнародної науково-практичної конференції, (Львів, 5-6 липня 2013 р.). Громадська організація «Львівська економічна фундація». Львів: ЛЄФ, 2013. С.60–63. (0,21 д.а.).

28. Дибач І. Л. Чинники конкурентоспроможності ВНЗ. *Інновації в суднобудуванні та океанотехніці*: матеріали VIII Міжнародної науково-технічної конференції (Миколаїв, 18-19 жовтня 2017 р.) Миколаїв: НУК, 2017. С. 385–386. (0,11 д.а.).

29. Дибач І. Л., Парсяк В. Н., Власова Н. О. Передбачення майбутнього розвитку Факультету економіки моря в контекстах системи управління якістю освітніх послуг. *Стратегічні орієнтири розвитку національної економіки в умовах перманентних кризових явищ*: матеріали всеукраїнських наукових економічних читань з міжнародною участю (Миколаїв, 20-22 грудня 2017 р.). Миколаїв: НУК, 2017. С. 9–10. (0,15 д.а. / 0,09 д.а. Особистий внесок автора: розроблено рекомендації щодо удосконалення системи управління якістю факультету економіки моря).

30. Дибач І. Л., Фістік О. О. Фактори розробки маркетингової стратегії закладів вищої освіти. *Україна – морська держава: стратегія реалізації економічного потенціалу*: матеріали Всеукраїнських економічних читань з міжнародною участю (Миколаїв, 13-14 листопада 2018 р.). Миколаїв: НУК, 2018. С. 20–21. (0,16 д.а. / 0,15 д.а. Особистий внесок автора: досліджено основні фактори, що мають суттєвий вплив на процес розробки маркетингової стратегії вітчизняних закладів вищої освіти).

31. Дибач І. Л. Інституціональне середовище закладів вищої освіти:

теоретичний аспект. *Actual scientific research: Collection of scientific articles* (Rome, Italy, 23.11.2018). Editoria di Modena, Rome, Italy, 2018. С. 66–70. (0,29 д.а).

32. Дибач І. Л. Аналіз наукового потенціалу закладів вищої освіти. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XXVII міжнародної науково-практичної конференції MicroCAD-2019* (Харків, 15-17 травня 2019 р.): у 4 ч. Ч. III. / за ред. проф. Є. І.Сокола. Харків: НТУ «ХП», 2019. С. 146. (0,1 д.а.)

33. Дибач І. Л. Сутність освітніх послуг в контексті соціалізації та інформатизації економіки. Теорія та практика управління розвитком економіки: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10 жовтня 2019 р.) / Відпов. За вип. С. Остапчук. К.: ТОВ «ВІПО», 2019. С. 351–354. (0,24 д.а.)

34. Дибач І. Л., Ставцов Р. В. Конкурентоспроможність закладів вищої освіти: сутність та перспективи посилення. *Облік, аналіз і аудит: тренди та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 20-річчю кафедри «Облік і економічний аналіз»* (Миколаїв, 15 листопада 2019 р.). Миколаїв: НУК, 2019. С. 150–152. (0,21 д.а. / 0,19 д.а. Особистий внесок автора: обґрунтовано доцільність розроблення структурно-логічної моделі підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького ЗВО).

35. Дибач І. Л. Онтогенез форм підприємницьких об'єднань у розрізі етапів формування корпоративного управління. *Трансформація економічних процесів у морегосподарському комплексі України: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (Миколаїв, 17-18 грудня 2019 р.). Миколаїв: НУК, 2019. С. 39–42. (0,3 д.а.)

36. Дибач І. Л. Регіональні чинники ефективності закладів вищої освіти. *Priority directions of science development: The 5th International scientific and practical conference* (Львів, 2-3 березня 2020). Львів: SPC «Sci-conf.com.ua», 2020. С. 472–476. (0,21 д.а.)

37. Дибач І. Л. Сучасні тренди розвитку корпоративного управління. *Сталий розвиток соціально-економічних систем в умовах глобалізаційних процесів: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*. (Київ, 30 березня 2020 р.). Київ, 2020. С. 65–67. (0,16 д.а.)

АНОТАЦІЯ

Дибач І. Л. Методологія управління закладами вищої освіти на засадах корпоратизації. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2020.

Дисертація присвячена вирішенню важливої наукової проблеми щодо обґрунтування та розроблення теоретичних, методологічних та методичних положень управління закладами вищої освіти на засадах корпоратизації та практичних рекомендацій їх реалізації в контексті формування ринку освітніх

послуг.

Обґрунтовано специфіку корпоратизації закладів вищої освіти, що враховує сутність етапів розвитку корпоративного управління та онтогенезис форм структурних об'єднань і базується на клієнтоорієнтованому, процесному та системному підходах за ознаками, які притаманні як корпораціям так і закладам вищої освіти. Уточнено категоріальний науковий апарат теорії управління закладами вищої освіти, в контексті корпоратизації.

Обґрунтовано концепцію управління закладами вищої освіти на засадах корпоратизації. Уточнено організаційно-функціональну структуру закладів вищої освіти з позицій корпоратизації. Систематизовано та досліджено розподіл повноважень у процесі реалізації влади в закладах вищої освіти.

Досліджено трансформаційні процеси на ринку праці молоді та на його основі сформувані цілісний механізм формування освітньої послуги. Обґрунтовано інструментарій оцінювання розвитку ЗВО та розроблено науково-методичний підхід до побудови багатофакторної моделі ефективності діяльності науково-педагогічних працівників. Сформовано методичний підхід до прогнозування забезпеченості закладів вищої освіти науково-педагогічними працівниками.

Розроблено науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання науково-педагогічних працівників ЗВО. Уточнено інструментарій комплексного оцінювання соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудової діяльності науково-педагогічних працівників в умовах корпоратизації ЗВО.

Розроблено організаційну модель трансформації традиційного університету в корпоративно-підприємницький заклад вищої освіти. Сформовано науково-методологічний підхід до формування стратегічних засад підвищення конкурентоспроможності корпоративно-підприємницького закладу вищої освіти.

Ключові слова: управління, корпоратизація, заклади вищої освіти, конкурентоспроможність закладу вищої освіти, якість освітніх послуг, науково-педагогічні працівники, корпоративно-підприємницький заклад вищої освіти, організаційна структуризація, ринок освітніх послуг, стимулювання науково-педагогічних працівників.

ABSTRACT

Dybach I. L. Methodology of management of higher education institutions on the basis of corporatization. Qualifying scientific work on the right of manuscript.

Dissertation for Doctor's degree of Economics in specialty 08.00.04 – Economics and Management of Enterprises (by type of economic activity) – Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2020.

The dissertation is devoted to solving an important scientific problem, substantiation and development of theoretical, methodological and methodic provisions for the management of universities on the basis of corporatization and practical recommendations for their implementation in the context of the formation of the educational services market.

The specificity of corporatization of higher education institutions has been substantiated, which takes into account the essence of the stages of development of corporate governance and ontogenesis of forms of structural associations. It is determined that in the field of higher education corporatization is manifested, first of all, due to the transformation of higher educational institutions into effective, independent, market-oriented organizations through the implementation of the principles and methods of corporate governance.

The scientific-categorical apparatus of the theory of management of an institution of higher education in the context of corporatization has been clarified through the allocation of standards and principles of corporate governance in the activities of such educational institutions. The term “corporate and entrepreneurial institution of higher education” was proposed before the introduction into scientific circulation as an educational organization, whose activities are based on the principles.

It is scientifically substantiated that the concept of university management based on corporatization provides a systemic vision of the unity of methodological provisions on the theoretical basis, approaches, methodology and management tools, taking into account the limitations that determine the expediency of corporatization of higher education institutions and contradictions in the application of the corporate model of university management.

The organizational and functional structuring of higher educational institutions has been clarified from the standpoint of corporatization, as the formation of the internal structure of an object, which is characterized by the unity of the implementation of its properties and relations and is carried out in the form of a stable ordered association of structural links in vertical, horizontal and diagonal relationships. The distribution of powers in the process of exercising power in higher education institutions by management levels and by the respective sole government bodies (rector, vice-rector, dean, head of the department) and collegial management bodies (academic council of the university, academic council of the faculty) has been systematized, with the definition of functions, procedures and operations and assigning them to each level and control body.

The transformational processes in the youth labor market have been investigated and three directions of transformational processes in the youth labor market in Ukraine have been identified, namely: structural transformation, transformation of functional relations and transformation of conditions. It has been proved that the development of the youth labor market is primarily characterized by a persistent imbalance between supply and demand, reflected in the professional and qualification mismatch of the labor force with the needs of the economy.

A mechanism for the formation of educational services has been developed, which takes into account the transformation processes in the youth labor market and is aimed at improving methods, tools, levers of influence and improving the quality of educational services. The toolkit for assessing the development of a higher education institution has been improved, the scientific basis of which is the study of macroeconomic aspects of labor potential based on factor and cluster analysis, determines the system of quantitative parameters of the activity of a higher educational institution and the calculation of a taxonomic indicator for assessing the development and level of mobility of the transition of a higher education institution between certain clusters with a high and a low level of

development according to the method of Z. Helovich.

The socio-economic conditions for the formation of the labor potential of higher educational institutions have been substantiated, the scientific basis of which is the study of macroeconomic aspects of labor potential, and the clustering of regions according to the performance indicators of higher educational institutions. A methodological approach to the construction of a multifactor model of the effectiveness of the activities of scientific and pedagogical workers has been developed, the scientific basis of which is the use of statistical correlation and regression analysis.

A methodological approach to forecasting the provision of higher educational institutions with scientific and pedagogical workers has been formed, which contributes to the identification of reserves in the staff in the process of its corporatization in accordance with the peculiarities of regional development. The toolkit for a comprehensive assessment of socio-economic factors of influence on the efficiency of labor activity of scientific and pedagogical workers in the conditions of corporatization of higher education institutions has been clarified, a feature of which is the complex application of questionnaire methods, time studies, expert assessments and the construction of a multifactorial linear model and regression equation. A methodological approach to the application of labor standards in the system of material incentives for scientific and pedagogical workers of a higher education institution has been developed.

An organizational model has been developed for the transformation of a traditional university into a corporate-entrepreneurial institution of higher education according to a resource-innovative approach based on the fundamental concept of the theory of corporate governance and allows to manage an institution of higher education using transformation tools (management strategy, flexible organizational structure, diversification of the financing, entrepreneurial corporate culture) and determines the methodological architectonics of management.

A methodological approach to the formation of a strategic basis for increasing the competitiveness of a corporate and entrepreneurial institution of higher education with the construction of a structural and logical model based on a PEST-analysis of its activities in the educational services market has been developed.

Key words: management, corporatization, higher education institutions, competitiveness of a higher education institution, quality of educational services, scientific and pedagogical workers, corporate and entrepreneurial institution of higher education, organizational structuring, the market of educational services, incentives for scientific and pedagogical workers.

ДЛЯ НОТАТОК

© Дибачук Л.

ДИБАЧ ІННА ЛЕОНІДІВНА

**МЕТОДОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ
НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Підписано до друку 08.09.2020 р. Формат 60×90/16.
Обсяг 1,9 ум.-друк. арк. Папір офсетний. Друк різнограф.
Наклад 150 прим. Зам. № 205/20

Видавництво ПГО «ЦВПІ АТО «Літопис»
Свідоцтво ДК №5059 від 11. 03. 2016 г.
Надруковано в типографії ПГО «ЦВПІ АТО «Літопис»
Адреса: 54001, м. Миколаїв, пр. Центральний, 86
тел.: (0512) 36-03-03, (096) 239-73-00, (095) 495-48-65
e-mail: 7001408@gmail.com
www.litopis.com.ua