

Ілляшенко Сергій
зав. каф. маркетингу та УІД,
Сумський державний університет, м. Суми, Україна;
доктор хабілітований, професор,
Економіко гуманітарний університет, м. Бельсько-Бяла, Польща
Iliashenko Sergii
Head of the Department of Marketing and MIA, Sumy State University, Sumy, Ukraine;
Dr. hab, Professor, University of Economics and Humanities, Bielsko-Biala, Poland

**НОВА ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИПУСКОВОЇ КАФЕДРИ
УНІВЕРСИТЕТУ: ЗДОБУТКИ І ПРОТИРІЧЧЯ
THE NEW ORGANIZATIONAL MODEL OF GRADUATE DEPARTMENT OF
UNIVERSITY: ACHIEVEMENTS AND CONTRADICTIONS**

Аналіз досвіду провідних вітчизняних і зарубіжних університетів свідчить, що їх успіх у вирішальній мірі залежить від результативності діяльності випускових кафедр. На них зосереджується основна наукова, навчальна, профорієнтаційна та ін. робота. Загалом, на рівні випускової кафедри виконується порядку 10 (і більше) видів робіт у т.ч.: проведення навчального процесу і його організаційно-методичне забезпечення; виконання наукових досліджень і оприлюднення їх результатів, підготовка наукових кадрів, експертиза наукових розробок; профорієнтаційна діяльність; співпраця з роботодавцями; організаційна робота (на кафедрі, факультеті, університеті, у різноманітних структурах МОН типу НМК, журі конкурсів наукових робіт тощо); участь у міжнародних проектах; надання платних послуг; просування кафедри і спеціальностей, у т.ч. в інтернет; підготовка наукових і навчально-методичних видань; підтримання контактів з випускниками минулих років і т.п. У цілому ж це може включати кілька сотень різнопланових робіт [1]. Практика свідчить, що персонал типової кафедри з 15-20 осіб при традиційній функціональній організаційній структурі системи управління якісно виконати їх не зможе.

Виходячи з цього запропоновано і апробовано на протязі 14 років кафедрою маркетингу та УІД СумДУ [2] принципово інший підхід до організації діяльності випускової кафедри, який передбачає поєднання відомої проектно-матричної структури у поєднанні з пульсуючою (у кількісному плані працівників, що приймають участь у проектах) [3]. Була також сформована інноваційна культура як соціально-культурний механізм регулювання і стимулювання інноваційної поведінки персоналу. Це дозволило забезпечити якісне виконання

практично усіх зазначених видів робіт. Можна навести лише деякі досягнуті завдяки цьому показники: на кафедрі акредитовано 3 магістерські програми, аспірантура і докторантура з 3 спеціальностей; безпосередньо співробітниками кафедри видано більше 100 підручників, навчальних посібників, монографій (у т. ч. за кордоном); кафедрою створено науковий журнал, що ввійшов до Web of Science; започатковано і проведено більше 10 Міжнародних наукових конференцій; опубліковано у вітчизняних і зарубіжних журналах більше 1000 статей, у т.ч. близько 100 у Scopus і Web of Science; співробітниками кафедри захищено 4 докторські і 27 кандидатських дисертацій; студенти, підготовлені на кафедрі стали переможцями і призерами більше 100 Всеукраїнських предметних олімпіад, конкурсів наукових робіт, конкурсів дипломних проектів тощо, а також більше 20 міжнародних конкурсів наукових робіт; отримано і виконано 6 Грантів Президента України для молодих науковців; виконано 7 держбюджетних і 9 господоговірних наукових тем; на постійній основі провадиться викладання і стажування співробітників у зарубіжних університетах і т.п.

Проте по мірі зростання здобутків кафедри почали наростати протиріччя з існуючою ієрархічною системою управління факультетом та університетом взагалі. Основні з них: директивні вказівки (що суперечать сутності зазначеної інноваційної організаційної структури) про виділення так званих відповідальних за види діяльності, оскільки слідуючи цій логіці персонал слід було збільшити у десятки раз, що неможливо; прагнення контролювати процес, а не результат (це взагалі властиво більшості університетів України); відволікання персоналу на чисельні багатогодинні наради, семінари і т.п., коли достатньо окреслити завдання і час та проконтролювати результат; бюрократичні перепони, наприклад, з підписанням у СумДУ вже підписаної замовником угоди, що викликало його негативну реакцію, аж до відмови від співпраці; різке зростання кількості нормативних документів (до 100 нових на місяць), весь сенс існування яких зводиться до дріб'язкового контролю кожного кроку, при цьому сам результат вже нікого не цікавить; некомпетентне втручання керівництва у виконання наукових та освітніх проектів (не будучи фахівцями при цьому фахівцями у даних галузях), що неможливо і непотрібно, оскільки, як говорив Стів Джобс - толкових працівників наймають не задля того щоб їм диктувати, що потрібно робити, а щоб вони це говорили нам.

Проведений аналіз свідчить, що зазначені протиріччя спричинені самим фактом існування відносно незалежної і нетипової структури, яка не завдяки, а всупереч традиційній ієрархічній системі управління забезпечує значно кращі результати. Її можуть взяти за приклад інші і тоді виявиться, що існуючий апарат і методи управління доведеться змінювати, а до цього не готові. Як результат – грубий тиск на кафедру, з вимогами бути як всі, не виділятися. Доводи, що при цьому різко падає результативність діяльності, не сприймаються. І це мова йде про один з дійсно провідних університетів України.

Практика підтвердила істину, що змінити структуру знаходячись усередині неї неможливо. Необхідно щоб МОН України вніс відповідні зміни у свою нормативну базу, що практично неможливо, або ж створювати університети нового типу «з нуля», що також неможливо, зважаючи на наявні ринкові бар'єри.

Звичайно, важко робити висновки спираючись на досвід одного університету (його окремої кафедри). Проте спілкування з колегами з університетів різних регіонів України і різних форм власності свідчить про схожість проблем. І якщо їх не вирішувати, то в університетах залишаться низькокваліфіковані фахівці, які знають, що знайти роботу в іншій сфері вони не зможуть. Високкваліфіковані творчі викладачі і співробітники підуть у інші сфери, або ж вийдуть за кордон, що вже зараз і відбувається. А це приведе до того, що одні з небагатьох конкурентних переваг, що характеризують високий інтелектуальний потенціал України – відсоток населення віком 30–34 роки, які мають закінчену вищу освіту, якість освіти вище середньоєвропейської тощо [4, 5] - будуть втрачені з усіма наслідками, що випливають з цього.

Подальші дослідження повинні бути спрямованими на розроблення і наукове обґрунтування механізмів стимулювання впровадження у діяльність вітчизняних університетів передового світового досвіду, у т.ч. інноваційних форм організації науково-освітнього процесу.

Перелік використаних джерел

1. Illiashenko S.M. Rationalization of organizational structure at the graduate department / S.M. Illiashenko // Human Capital Management: innovative aspects in the transformational economy monograph / edited by Dr. of Economics, Prof. Prokopenko O., Ph.D in Economics and Politic Science Homberg R., Ph.D in Economics Kotenko O. – Ruda Śląska : Drukarnia i Studio Graficzne Omnidium, 2018. – P. 7-17.
2. Офіційний сайт кафедри маркетингу та управління інноваційною діяльністю СумДУ.
URL : <http://km.fem.sumdu.edu.ua>
3. Тофлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тофлер ; пер. с англ. – М. : ООО "Издательство АСТ", 2004. – 669 с.
4. European Innovation Scoreboard 2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://ec.europa.eu/growth/industry/innovation/facts-figures/scoreboards_en
5. Bloomberg назвав нову позицію України у рейтингу найбільш інноваційних економік світу. URL: Режим доступу: <https://informer.news/bloomberg-nazvav-novu-pozytsiyu-ukrajiny-u-rejty-nhu-najbilsh-innovatsijnyh-ekonomik-svitu/>

Ілляшенко С.М. Нова організаційна модель функціонування випускової кафедри університету: здобутки і протиріччя / С.М. Ілляшенко // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах» (5 квітня 2019 р.) / Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя. – Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2019. – С. 14-16.