

DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.04.249>

JEL classification: I23, I25, P46

UDC: 378.1

Богдан КАМІНСЬКИЙ

кандидат економічних наук, доцент,
кафедра міжнародного туризму і готельного бізнесу,
Західноукраїнський національний університет, Україна

E-mail: b.kaminskiy@wunu.edu.ua

ORCID ID: 0000-0002-9812-5586

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКИМ ПЕРСОНАЛОМ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ: РЕАЛІЇ МИНУЛОГО ТА СЬОГОДЕННЯ

Анотація

Вступ. У статті розглядаються особливості управління професорсько-викладацьким персоналом декількох державних ВНЗ Західного регіону України у довоєнний і сьогоdnішній період. Визначено, що при вмілому використанні різних форм стимулювання, сховані величезні резерви росту ефективності управління персоналом ВНЗ.

Метою статті є виявлення позитивних і негативних сторін в управлінні персоналом на різних ієрархічних рівнях та ключових проблем взаємодії персоналу у декількох державних ВНЗ Західного регіону, активізації їх творчого потенціалу й інтеграції інтересів працівників і очікувань в сучасних умовах.

Метод (методологія). У проведеному дослідженні зроблені акценти на порівняння результатів соціологічного (анкетного) опитування персоналу ВНЗ Західного регіону України за минулі роки та реалії сьогоdnення.

Результати. Проведено порівняння особливостей управління професорсько-викладацьким персоналом декількох державних ВНЗ Західного регіону України у довоєнний і сьогоdnішній період. Розглянуто думки працівників окремих ВНЗ Західного регіону України з питань професійної підготовки персоналу, матеріально-технічного забезпечення ВНЗ, ступеня інформованості працівників, ефективності групових форм роботи, задоволення морально-психологічним кліматом організації, активності участі працівника в діяльності колективу, оплати праці, компетентності керівників, ефективності застосовуваних методів управління і стимулювання діяльності персоналу.

Ключові слова: управління персоналом; вищий навчальний заклад; мотивація персоналу.

Вступ

Вдале поєднання індивідуально-особистісних характеристик і ціннісних настановлень персоналу з їхніми трудовими функціями дозволяє зняти проблему жорсткого регулювання трудової діяльності людини, вивільнити її творчу енергію і зумовлює появу в трудових колективах самоорганізації і самоменеджменту.

В останні роки значно оновилися і поповнилися нормативно-правова база функціонування, підготовки і підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи. Були прийняті закони «Про освіту» та

«Про вищу освіту». У 2005 році підписана Болонська декларація про входження України в Європейський освітній та науковий простір, яка поставила завдання перед ВНЗ України щодо реструктуризації навчального процесу, зменшення навантаження на професорсько-викладацький персонал і вивільнення часу на наукову діяльність у вишах. Це створило певні передумови і можливості для її прогресивного розвитку. Поглиблення процесів диференціації та інтеграції наукового знання вимагає від керівництва ВНЗ більш дієвого впливу на якість управління науковою роботою. Глобальні проблеми сучасності та їх розв'язання

© Богдан Камінський, 2022

Отримано: 17.12.2022 р.

Рекомендовано до друку: 27.12.2022 р.

Опубліковано: 30.12.2022 р.



Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

Як цитувати: Камінський Б. Особливості управління професорсько-викладацьким персоналом вищих навчальних закладів України: реалії минулого та сьогоdnення. *Економічний аналіз*. 2022. Том 32. № 4. С. 249-255. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.04.249>

передбачають якісні зміни у свідомості людини, які не можливі без підвищення якості освітніх послуг і ефективності управління ВНЗ.

Водночас доводиться констатувати, що протягом останніх років, в умовах пандемії, а на сьогодні війни, існує колосальний розрив між цілями і можливостями здійснення освітніх перетворень, що не дає змоги повноцінно використовувати персонал вишу на основі створення оптимальних умов для ефективної діяльності. Внаслідок цього простежуються як невисока ефективність використання персоналу вишу, так і посилення невідповідності між пропозицією та попитом на нього.

У зв'язку з цим можна стверджувати, що актуальність даного дослідження визначається широким спектром досі невирішених науково-теоретичних та практичних завдань щодо докорінного реформування існуючих та запровадження принципово нових механізмів управління персоналом ВНЗ.

Методологічні, методичні та прикладні питання багатоаспектної проблеми управління персоналом ВНЗ були і залишаються об'єктом постійних наукових досліджень. Різні аспекти проблеми досліджували вчені України: Вітренко Ю. М., Вовканич С. Й., Галенко В. П., Гальчинський А. П., Данилишин Б. М., Долішній М. І., Згуровський М. З., Злупко С. М., Коломінський Н., Кузьмін О. Є., Куценко В. І., Кремень В. Г., Лагутін В., Лібанова Е. М., Львовчкін С. В., Мікловда В. П., Ніколаєнко С. М., Патора Р., Пітюлич М. І., Семів Л. К., Семиноженко В. П., Устенко О. А., Ушакова Н. М., Хміль Ф. І., Чумаченко М. Г., Чухно А. А., Шегда А. В., Щербань П. М. та інші вчені.

Разом з тим вивчення та аналіз опублікованих за даною проблемою робіт показали, що існує необхідність подальшого розвитку теоретичних і методологічних підходів до управління персоналом ВНЗ в рамках нового напрямку менеджменту, який вивчає організаційну поведінку та мотивацію праці ПВП і має своїм предметом дослідження людські ресурси ВНЗ.

Мета статті

Метою статті є виявлення позитивних і негативних сторін в управлінні персоналом на різних ієрархічних рівнях та ключових проблем

взаємодії персоналу у декількох державних ВНЗ Західного регіону, активізації їх творчого потенціалу й інтеграції інтересів працівників і очікувань в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження

Особливості управлінні професорсько-викладацьким персоналом державних ВНЗ Західного регіону України ми почали досліджувати з початку двохтисячних років, при написанні дисертаційної роботи на тему «Управління персоналом вищих навчальних закладів» [7] та впродовж 20 років праці у виші.

З метою порівняння змін та виявлення позитивних і негативних сторін в управлінні персоналом ВНЗ України на різних ієрархічних рівнях, розпочнемо з представлення аналізу результатів проведеного нами у 2003-2006 роках соціологічного дослідження [1]. Шляхом анонімного анкетування, нами було опитано чотири групи працівників ВНЗ Західного регіону, а саме представників ректорату, деканів (директорів інститутів), завідувачів кафедрами та викладачів — рядових співробітників кафедр ТДЕУ (на сьогодні — ЗУНУ), ТНПУ, ТДТУ (на сьогодні — ТНТУ імені І. Пулюя), РНУВГП (на сьогодні — НУВГП) та ІФНТУНГ. Такий підхід дозволив також зробити порівняльний аналіз точок зору на певні проблеми на різних щаблях управління ВНЗ і безпосередньо викладачів.

При опитуванні представників ректорату ТДЕУ, ТНПУ та ТДТУ було виявлено, що значна увага приділяється функціям контролю і планування. Разом з тим виникли труднощі у респондентів при відповідях на запитання щодо якості роботи професорсько-викладацького складу та якості навчання, а також негативних аспектів в управлінні структурними підрозділами і ВНЗ загалом.

У процесі аналізу відповідей нами зроблено висновок, що, незважаючи на величезний практичний досвід і майстерність керівництва, виникла проблема недостатньої інформованості представників ректорату про сучасні форми і методи управління персоналом ВНЗ, зокрема, у підготовці і підвищенні кваліфікації вищих керівних кадрів ВНЗ. Аналізуючи подальші 17 років діяльності у досліджуваних вишах, частково відбулася зміна ректорів, відповідно — проректорів, деканів та іншого адміністративного персоналу, однак,

питання кадрових призначень та підготовки управлінців різних рівнів, у тому числі топ-менеджерів для вищої освіти України залишається актуальним і відкритим по сьогоднішній день. Ще у 2006 році, при захисті дисертаційної роботи, перед 22-ма докторами наук і відомими Академіками НАН України, нами було доведено і захищене власне твердження, що науковий ступінь (кандидата чи доктора наук) і вчене звання (доцента чи професора) – не є гарантом ефективного менеджменту в сфері вищої освіти. Менеджменту вищої освіти необхідно навчати, ретельно обирати серед кандидатів та підвищувати кваліфікацію діючих управлінців ВНЗ [7].

Оскільки основною роботою у вищій школі є все-таки викладацька, то на нашу думку зосереджувати увагу варто саме на ній, хоча управління вишом - це управління і навчально-допоміжним, і господарським, і обслуговуючим процесами. Лише вмиле поєднання управління такими різними ділянками забезпечує хороші досягнення в кінцевому результаті.

Найбільш глибоку і різносторонню інформацію щодо проблем управління персоналом нами було отримано після аналізу результатів анонімного опитування рядових викладачів досліджуваних ВНЗ.

Щодо проблем навантаження викладацького персоналу можна відмітити той факт, що в досліджуваних ВНЗ не було чіткого розподілу навчального навантаження, оскільки, судячи з відповідей респондентів, у одних з них спостерігалось значне перевантаження, а у других – навпаки, не значна кількість навантаження, що відповідно відображається на заробітній платі.

Отже, можна зробити висновок про необхідність удосконалення системи розподілу навантаження, перехід від екстенсивного до інтенсивного принципу її формування. Дане питання нами детально розглянуто і опубліковано у статті «Розподіл навчального навантаження – важливий аспект управління кафедрою ВНЗ» [2].

Щодо системи оцінки роботи викладача, відповіді респондентів практично тотожні критеріям оцінки, які були визначені завідувачами кафедр, а це свідчить про те, що більшість опитуваних (68,3%) влаштовує та система ділової оцінки персоналу ВНЗ, що

склалася, але яка є не досконалою з точки зору сучасних вимог до якості викладацької праці [3].

Показовим є той фактор, що 30% опитуваних відповіли, що не займаються науковою роботою, а 2% респондентів взагалі не цікавить наукова проблема, якою вони займаються. Більше половини (56,7%) опитуваних відповіли, що головним критерієм, за яким оцінюється наукова робота, є кількісний фактор - кількість друкованих аркушів. Отже, як показав аналіз, потребує вдосконалення система наукових досліджень у ВНЗ [4].

Найбільш гострою проблемою, як видно з відповідей викладачів, є проблема мотивації праці. Тільки 50% вказали, що у їхніх ВНЗ застосовують якісь методи мотивації, 16,6% - стверджують, що мотивація відсутня взагалі, а 33,4% — не визначились з даного питання. Опитувані зазначають, що головними факторами, які стримують мотивацію до праці, є низький рівень заробітної плати при значному навантаженні, відсутність додаткових методів і форм стимулювання праці.

Разом з тим у більшості відповідей (78,3%) зазначається наявність сприятливого морально-психологічного клімату на кафедрі, що можна вважати додатковим фактором позитивної мотивації. Тільки 25% опитаних відповіли, що в них виникали конфліктні ситуації з завідувачем кафедри.

Слід зазначити, що саме викладачі надали найбільш різноманітні та суттєві відповіді щодо позитивних і негативних моментів в управлінні кафедрою, факультетом (інститутом), ВНЗ загалом.

Щодо позитивних моментів в управлінні кафедрою, опоненти виділяють демократичний стиль управління, авторитет керівника, стратегічне бачення, справедливість, гуманність, культуру і взаєморозуміння, компетентність, стимулювання до наукової роботи, постійний контроль, доброзичливе ставлення.

Що стосується факультетів, опитуваних виділяють відсутність дріб'язкової опіки, лібералізм, демократизм, створення належних умов для навчального процесу, стимулювання студентів до навчання, належну технічну базу.

Також вказані позитивні моменти в управлінні ВНЗ, а саме: демократичний характер роботи ректора, проректорів, доступ

до інформації, піклування про імідж ВНЗ, зростання ВНЗ, розбудову, доброзичливість, європейський вибір ВНЗ, створення належних умов для проведення навчального процесу, покращення матеріальної бази, доступність.

Але респонденти виділяють і значну кількість негативних моментів, а саме в управлінні кафедрою: диктат, відсутність управління, недостатній контроль за дисципліною, недостатню вимогливість, "можливості кафедри в питаннях управління досить обмежені", потребу впровадження автоматизованої системи, несправедливу оцінку роботи викладачів, негативне ставлення до членів колективу.

В управлінні факультетом (інститутом) — відсутність гласності, щодо діяльності факультету, формальність і недалекоглядність, слабе відстоювання інтересів кафедр перед керівництвом ВНЗ, бажання збільшення самостійності у вступній компанії, відсутність управління, бажану строгішу дисципліну у деканаті; щодо студентів, необмежену кількість перездач заліків і екзаменів.

Щодо негативних моментів в управлінні ВНЗ, опитувані виділяють такі моменти, як недостатня прозорість в управлінні, недостатній контроль за виконанням прийнятих рішень, бідність матеріально-технічної бази через нераціональне використання грошових коштів, якості та умовам навчання студентів не надається достатньої уваги, відсутність морального і матеріального стимулювання для переважної кількості викладачів, "керівництво за гонкою прийому втратило з поля зору викладача і його проблеми".

Отже, більш різнобічний матеріал про кадрову ситуацію у вишах дають свідчення викладачів. Тому нами було проведено їх додаткове опитування. Так на питання: чи обрали б вони знову професію викладача, якби можна було почати все спочатку, - 67,2 % викладачів відповіли ствердно і лише 10,2 % сказали, що змінили б свій вибір. Відзначимо, що більшість з опитаних прийшли у вищу школу в пору її високого престижу і зберегли вірність своєму покликанню.

У 17,9% опитаних основний інтерес лежить в царині викладання; у 50 % - при одночасній схильності до викладацької і наукової праці -

переважає схильність до викладання; 29,2 % - при тому ж інтересі до обох сфер діяльності - більше схиляються до дослідницької роботи; 2,9% респондентів віддають виняткову перевагу науково-дослідній діяльності. Таким чином, у викладачів досліджуваних вишів переважає орієнтація на передачу знань.

Також було запропоновано 11 запитань з метою виявити їх думку про актуальні проблеми вищої освіти, виходячи з практики вишів, що вони представляли. На питання "назвати три головні проблеми нинішньої кадрової політики" більшість відповідей звелось до наступного: старіння кадрів; віковий розрив, що посилюється, між молодими і літніми викладачами при скороченні частки осіб середнього віку, яких відрізняє високий професіоналізм і ділова активність; низька оплата праці викладачів, наслідком чого є змушені підробітки, недостатня кількість висококваліфікованих кадрів, у тому числі молодих кадрів; зниження суспільного статусу викладачів вишів.

Видаються цікавими для міркування дані опитування, проведені серед професорсько-викладацького складу про ставлення викладачів до своєї професії і до місця викладача вишу чи наукового співробітника. З'ясувалося, що найбільшу задоволеність від своєї роботи (з оцінкою "задоволені цілком") отримують ті, хто старший 55 років і чий стаж роботи перевищує 20 років. Більш негативна налаштованість зафіксована в тих, хто знаходиться у віці 31-40 років.

Серед мотивів, що спонукають працювати, найчастіше вказуються наступні:

- можливість творчого самовираження (80%) (кількість таких відповідей зменшується в залежності від посадової категорії);
- психологічний клімат у колективі (43%) (частіше відзначається людьми старшого віку, що давно працюють в ВНЗ, прослідковується взаємозв'язок між задоволеністю роботою й орієнтацією на психологічний клімат);
- гнучкий графік роботи (43%) (більше всього цінується науковими кадрами, молоддю (до 40 років);
- престиж (34%) (був особливо відзначений професорами і завідувачами науковими підрозділами; для респондентів від 31 до

40 років і наукових кадрів у цілому розуміння престижу мають більше значення, ніж психологічний клімат).

Серед негативних факторів відзначена: “відсутність перспективи посадового росту” (асистенти, викладачі (22%), респонденти віку від 31 до 40 років (18%), зі стажем роботи більш 5 років і особливо після 10 років), погроза скорочення (професори і ті, хто цілком задоволений роботою), несприятливий психологічний клімат (працівники 31-40 років, асистенти, викладачі), розчарування в роботі (респонденти 31-40 років, співробітники зі стажем роботи 6-10 років).

Додаткове соціологічне дослідження дало нам змогу одержати картину вторинної зайнятості. Опитуванням охоплені усі вікові групи від 20 до 60 років і більше. Близько 20% опитаних - працівники пенсійного віку, додатковим доходом яких є пенсія.

Основним мотивом додаткової зайнятості є поліпшення матеріального становища для 84,0% опитаних і лише малу частку складають: прагнення до удосконалювання практичних навичок, розширенню знань за фахом - 9,4%; можливість самореалізації - 4,9%; страх перед безробіттям - вказав лише один працівник; інші мотиви - 3,7%.

У респондентів, що мають додаткову зайнятість, дохід від цієї роботи складав в середньому 43,3% від загальної суми доходу. Соціальні виплати в 20% респондентів складають приблизно 25% загальних доходів. Допомога батьків у 10% респондентів складає приблизно 16% загальних доходів.

Отже, можна стверджувати, що сучасні посадові ставки викладацького складу вищих навчальних закладів відбивають ставлення суспільства до освіти, а статус викладача вишу щодо його соціально-економічного становища в нашій країні далеко не відповідає світовим стандартам.

Слід визнати, що одним з найбільш важливих факторів, що впливає на ефективність управління персоналом, згідно отриманих у ході аналізу даних, виявилася величина заробітної плати. Важливість цього фактора підтверджують результати проведеного нами соціологічного опитування, відповідно до якого 55,5% чоловіків і 50,4% жінок, а також 60,7% осіб у віці 25-29 років виділили цей фактор як найбільш важливий у механізмі мотивації.

Отже, збільшення доходів працівників може привести до зниження ролі цього фактора.

Аналіз практики господарювання показав, що при вмілому використанні різних форм стимулювання, сховані величезні резерви росту ефективності управління персоналом ВНЗ [5]. Таким чином, на нашу думку, на сучасному етапі основним фактором, що впливає на ефективність управління персоналом у ВНЗ, є економічні методи мотивації працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Серед основних змін в управлінні персоналом ВНЗ України протягом цих років можна виділити наступні:

Зменшилось загальне навантаження на викладача з 900 до 600 годин, однак, збільшилось «горлове» навантаження, що не вивільнило часу для науково-дослідницької роботи викладачів.

Відчутно зменшилась кількість студентів у вишах України, обумовлена різними причинами, зокрема, відтоком абітурієнтів у закордонні виші, де ціна за навчання аналогічна українським.

Внаслідок цього фактору та ряду інших реформ вищої освіти України протязі останнього десятиліття відбулась ліквідація певних спеціальностей, випускових кафедр, факультетів і вишів загалом, ряд університетів були об'єднані в один, або взагалі припинили своє існування, що відповідно вплинуло на значне скорочення персоналу ВНЗ України, а це — високоосвічений людський капітал держави, значна частина якого покинула Україну ще до війни.

За досліджуваний період у ВНЗ України вводилось чимало програмного забезпечення для навчання, що змусило викладачів швидко самим навчатись, шукати й використовувати різні інтернет платформи. Запровадження дистанційного навчання, дуальної освіти та інших форм навчання спричинило додаткове, чимале навантаження на професорсько-викладацький персонал, однак, абсолютно не відобразилось на оцінці і відчутному підвищенні оплати праці.

Реалії останніх років поставили перед керівниками ВНЗ чимало викликів щодо управління вишом: як зберегти персонал, студентів і виш загалом, яким чином проводити

навчальний процес та як взагалі вижити вишу? Пандемія, а далі війна, внесли свої «корективи»... Спостерігається частковий відтік студентів та викладачів з вишів, хоча запровадження дистанційної освіти з одного боку, надала можливість навчатися студентам з будь-якого куточку світу, з іншого - повпливала на якість навчання, про що ще буде чимало дискусій і обговорень її наслідків.

На нашу думку, жодне програмне забезпечення, використання інтернет ресурсів чи програм не замінить живого спілкування студентів з викладачем, що безпосередньо відображається на якості підготовки майбутнього фахівця, оскільки це лише допоміжний інструмент, або частковий спосіб передачі знань.

Виклики останніх років вимагають від вищого керівництва держави та вишів України усвідомлення і прийняття довгоочікуваних рішень щодо відповідного підвищення оплати праці персоналу вищих навчальних закладів України до європейського рівня, з метою збереження наявного професорсько-викладацького персоналу ВНЗ та створення

перспективних умов для молодих працівників вищої освіти!

Підсумовуючи, слід зазначити, що дане дослідження управління професорсько-викладацьким персоналом ВНЗ проводиться нами протягом останніх двадцяти років праці у виші. Це дає нам право стверджувати, що більшість питань щодо мотивації і відповідного рівня оплати праці ПВП вишів, які безпосередньо впливають на відновлення престижу професії викладача залишається актуальними та не розв'язаними по сьогодні.

Власні результати дослідження і особистий досвід, дозволяють стверджувати - доки керівництво держави не усвідомить, що у реаліях війни та післявоєнний період для стрімкого розвитку освіти, науки та економіки держави загалом, необхідно вкладати кошти в людський капітал, зокрема, у професорсько-викладацький персонал ВНЗ України, в протилежному випадку буде відбуватись подальше знецінення професії освітянина, продовжуватиметься відтік мудрих і перспективних кадрів в інші сфери діяльності чи в інші держави світу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Камінський Б. А. Дослідження ефективності функціонування системи управління професорсько-викладацьким персоналом у державних вищих навчальних закладах Західного регіону України. Соціально-економічні дослідження в перехідний період. *Соціально-економічний розвиток регіону: діагностика, стратегія, управління*. (Збірник наукових праць). НАН України. Інститут регіональних досліджень. Львів, 2006. Випуск 4(60). 648 с. С.408–415.
2. Камінський Б. А. Розподіл навчального навантаження – важливий аспект управління кафедрою ВНЗ. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль: Економічна думка, 2010. Випуск 5/1. С. 362–366.
3. Камінський Б. А. Методи оцінки праці викладача вищого навчального закладу. *Наука молода*. Збірник наукових праць молодих вчених ТНЕУ. Тернопіль: Економічна думка, 2009. Випуск №11. С. 9–12.
4. Камінський Б. А. Деякі аспекти управління наукою у вищому навчальному закладі. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету ім. В. Гнатюка*. Серія : Економіка, Тернопіль, 2008. №22. С. 229–233.
5. Камінський Б. А. Роль мотивації в управлінні ВНЗ. Економіка освіти (Збірник наукових праць науково-дослідницького центру “Економіка вищої освіти”). Тернопіль: Економічна думка, 2001. Том 1. С. 73–77.
6. Камінський Б. А. Розвиток викладацького персоналу в системі управління вищим навчальним закладом. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. Київ: КНТЕУ, 2004. № 5. С. 145-150.
7. Камінський Богдан Адамович. Управління персоналом вищих навчальних закладів : дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Тернопільський держ. економічний ун-т. Т., 2006. 214 с. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/15542>.

REFERENCES

1. Kaminskyi, B. A. (2006). Study of the effectiveness of the management system of teaching staff in state higher educational institutions of the Western region of Ukraine. *Socio-economic research in the transition period. Socio-economic development of the region: diagnosis, strategy, management*, 4(60), 408-415.
2. Kaminskyi, B. A. (2010). Distribution of the educational load - an important aspect of university department management. *Bulletin of the Ternopil National Economic*, 5/1, 362-366.
3. Kaminsky, B. A. (2009). Methods of evaluating the work of a teacher of a higher educational institution. *Science is young*, 11, 9-12.
4. Kaminsky, B. A. (2008). Some aspects of science management in a higher educational institution. *Scientific notes of the Ternopil National Pedagogical University named after V. Hnatyuk. Series: Economics*, 22, 229-233.
5. Kaminsky, B. A. (2001). The role of motivation in the management of universities. *Economics of Education*, 1, 73-77.
6. Kaminsky, B. A. (2004). Development of teaching staff in the management system of a higher educational institution. *Bulletin of the Kyiv National University of Trade and Economics*, 5, 145-150.
7. Kaminsky, B. A. (2006). *Management of personnel of higher educational institutions: dis... candidate. economy Sciences: 08.06.01 / Ternopil state. University of Economics T.*, 2006. 214 p. Retrieved from: <http://dspace.tneu.edu.ua/handle/316497/15542>.

Bohdan Kaminsky, PhD in Economics, Associate Professor, Department of International Tourism and Hotel Business, West Ukrainian National University, Ukraine

FEATURES OF TEACHING STAFF MANAGEMENT IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF UKRAINE: PAST AND PRESENT REALITIES

Abstract

Introduction. The article examines the peculiarities of the management of the teaching staff of several state universities of the Western region of Ukraine in the pre-war and present-day period. It was determined that with the skillful use of various forms of stimulation, there are hidden huge reserves of increasing the efficiency of personnel management of higher education institutions.

Purpose. The purpose of the article is to identify positive and negative aspects of personnel management at different hierarchical levels and key problems of personnel interaction in several state universities of the Western region, activation of their creative potential and integration of employee interests and expectations in modern conditions.

Method (methodology). In the conducted research, emphasis is placed on the comparison of the results of the sociological (questionnaire) survey of the personnel of universities of the Western region of Ukraine for the past years and the realities of today.

Results. A comparison of the features of the management of the teaching staff of several state universities of the Western region of Ukraine in the pre-war period and today is carried out. The opinions of employees of certain universities of the Western region of Ukraine on the issues of professional training of personnel, material and technical support of universities, the degree of awareness of employees, the effectiveness of group forms of work, satisfaction with the moral and psychological climate of the organization, the active participation of the employee in the activities of the team, remuneration, competence of managers, efficiency applied methods of management and stimulation of personnel activity.

Keywords: personnel management; higher educational institution; personnel motivation.

Cite as: Kaminsky, B. (2022). Features of teaching staff management in higher educational institutions of Ukraine: past and present realities. *Economic analysis*, 32 (4), 249-255. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2022.04.249>