

УДК 331.101.6:378.1
DOI: 10.60022/2(3)-17S

Положенцев Дмитро Валентинович

старший викладач кафедри управління персоналом, економіки праці та публічного управління
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом», Україна

Polozhentsev Dmytro

Senior Lecturer of the Department of personnel management, labor economics and public administration
Private shareholder company «Higher educational institution
«Interregional Academy of Personnel Management», Ukraine
ORCID: 0000-0002-9622-8645

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Стаття присвячена аналізу людського капіталу (ЛК) науково-педагогічних працівників (НПП) у закладах вищої освіти (ЗВО) України. Людський капітал розглядається як сукупність продуктивних якостей особистості, що включають знання, навички, здоров'я, мотивацію та інноваційні характеристики, які сприяють економічній і соціальній ефективності. Особлива увага приділяється оцінці ЛК в освітньому середовищі, де професійні та особистісні компетенції НПП відіграють ключову роль у формуванні інтелектуального потенціалу суспільства.

У статті виділено три основні групи компонентів ЛК НПП: професійний капітал (освітній рівень, кваліфікація, досвід), фізичний капітал (стан здоров'я) та інноваційний капітал (креативність, адаптивність, панорамність мислення). Запропоновано методiku оцінювання ЛК на основі бальної системи, що включає три анкети для аналізу інноваційного капіталу: «Панорамне мислення», «Модель прийняття рішень» та «Адаптивність у робочому середовищі». Ці інструменти дозволяють комплексно оцінити рівень адаптивності, інноваційності та професійної гнучкості НПП, що є важливим для вдосконалення освітнього процесу та управління персоналом у ЗВО.

Методика спрямована на виявлення потреб у професійному розвитку, зниження ризиків вигорання, підтримку інновацій та формування ефективної кадрової політики. Результати дослідження можуть бути використані для стратегічного управління ЗВО, планування тренінгів та вдосконалення якості освіти в умовах сучасних викликів.

Ключові слова: людський капітал, критерії оцінювання, науково-педагогічний персонал, експорт, групи компонентів людського капіталу, інноваційний капітал.

CRITERIA FOR ASSESSING HUMAN CAPITAL OF SCIENTIFIC AND TEACHING STAFF

Abstract. In the current conditions of the development of higher education in Ukraine, the key factor in ensuring its competitiveness and efficiency is the human capital of scientific and pedagogical workers (STP). However, despite the recognition of the importance of human capital, Ukraine lacks holistic and scientifically sound methodologies for its assessment and management, especially in the context of the educational environment.

The article is devoted to the analysis of human capital (HC) of scientific and pedagogical workers (STP) in higher education institutions (HEIs) of Ukraine. Human capital is considered a set of productive qualities of an individual, including knowledge, skills, health, motivation, and innovative characteristics that contribute to economic and social efficiency. Particular attention is paid to the assessment of LC in the educational environment, where the professional and personal competencies of NPP play a key role in shaping the intellectual potential of society.

The article identifies three main groups of components of the LC of the NPP: professional capital (educational level, qualifications, experience), physical capital (health status), and innovative capital (creativity, adaptability, panoramic thinking). A methodology for assessing LC based on a scoring system is proposed, which includes three questionnaires for analyzing innovative capital: "Panoramic Thinking",

“Decision-Making Model”, and “Adaptability in the Work Environment”. These tools allow for a comprehensive assessment of the level of adaptability, innovation, and professional flexibility of the NPP, which is important for improving the educational process and personnel management in higher education institutions.

The methodology is aimed at identifying professional development needs, reducing burnout risks, supporting innovation, and shaping effective human resources policies. The results of the study can be used for strategic management of higher education institutions, planning training, and improving the quality of education in the face of modern challenges.

Keywords: *human capital, evaluation criteria, scientific and pedagogical staff, export, groups of human capital components, innovative capital.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку вищої освіти України ключовим фактором забезпечення її конкурентоспроможності та ефективності є людський капітал науково-педагогічних працівників (НПП). Проте, незважаючи на визнання важливості людського капіталу, в Україні бракує цілісних і науково обґрунтованих методик для його оцінки та управління, особливо в контексті освітнього середовища. Наявні підходи до оцінювання людського капіталу здебільшого зосереджені на макроекономічних аспектах і вартісних показниках, що не враховують специфіку діяльності НПП, зокрема їх інноваційний потенціал, адаптивність та панорамність мислення.

Відсутність комплексної системи оцінки людського капіталу НПП ускладнює виявлення їхніх професійних і особистих компетенцій, що впливають на якість освітнього процесу, а також перешкоджає формуванню ефективної кадрової політики у закладах вищої освіти (ЗВО). Особливо гостро постає проблема недостатньої уваги до інноваційного капіталу НПП, який включає креативність, гнучкість у прийнятті рішень та здатність до адаптації в умовах швидких змін освітнього середовища, таких як цифровізація, реформи чи кризові ситуації.

Таким чином, виникає потреба у розробці та впровадженні спеціалізованої методики оцінювання людського капіталу НПП, яка б враховувала унікальність їхньої професійної діяльності, поєднання професійних і особистих якостей, а також акцентувала увагу на інноваційних компонентах, що сприяють підвищенню ефективності освітнього процесу та стратегічного управління ЗВО.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні та закордонні науковці, такі як Лизунова О.М. [5], Дуга С.Ю. [3], Кохан С.О. [10], Зінченко О.О. [8], Морозова О.О. [6], Мішук Н.В., Гусарук О. С. [7], Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В. [4], Калиновський А.О., Брецько М.Ю., Смаглій А.О. [9] та інші розглядають проблематику управління персоналом в сучасних умовах, підкреслюють важливість оцінювання людського капіталу для сучасних підприємств України та світу. Але питання оцінювання такої специфічної категорії працівників, як науково-педагогічний персонал досліджуються лише поверхово, або не розглядаються зовсім.

Даний факт підтверджує високу актуальність проблематики статті, зокрема необхідність розробки методик для оцінки інноваційного капіталу НПП. Законодавчі зміни, спрямовані на підтримку наукової діяльності, створюють передумови для розвитку людського капіталу, але їх ефективність залежить від фінансування та чіткості критеріїв оцінки. Цифрова трансформація та глобальні виклики підкреслюють важливість адаптивності та панорамного мислення, що відповідає запропонованій у статті методології анкетування. Водночас проблеми з оплатою праці та мобілізацією вказують на потребу комплексного підходу до управління людським капіталом НПП, що враховує як професійні, так і соціально-економічні аспекти.

Метою статті є визначення груп компонентів людського капіталу НПП, проведення оцінки їх критеріїв та впливу кожного окремого з них на формування людського капіталу персоналу закладів освіти.

Виклад основного матеріалу. Активи людського капіталу відображають вже набуті та задіяні у виробничому процесі продуктивні якості особистості, які мають індивідуалізовану природу залежно від джерел їх формування та ролі у трудовій діяльності. Ці якості утворюють цілісну структуру складників людського капіталу. Згідно з положеннями економічної теорії, до ключових компонентів людського капіталу належать: здібності, стан здоров'я, професійна підготовка, мотиваційні установки та здатність до трудової мобільності [3].

Під людським капіталом доцільно розуміти сформований внаслідок інвестицій та накопичений особистістю ресурс, який включає стан здоров'я, систему знань, практичні навички, інтелектуальні здібності, мотивацію та інші продуктивні характеристики. Цей ресурс цілеспрямовано залучається

до різних сфер економічної діяльності, забезпечуючи підвищення продуктивності праці, що, своєю чергою, позитивно позначається на рівні доходів його носія [3].

На сучасному етапі людський капітал виступає ключовим чинником підвищення ефективності розвитку на всіх рівнях управління – від індивідуального підприємства до загальнодержавного масштабу. Його значення охоплює не лише матеріальне виробництво, де наслідки неефективного використання ресурсів можна безпосередньо зафіксувати в процесі виробництва чи реалізації товарів і послуг, а й усі аспекти суспільного функціонування. Таким чином, людський капітал слід розглядати як сукупність особистих характеристик – знань, умінь, навичок і здібностей, що спрямовані на забезпечення соціального й економічного добробуту суспільства.

У сучасній науковій літературі пропонується широкий спектр підходів, методів і інструментів для дослідження та оцінювання людського капіталу, які охоплюють як кількісні, так і якісні індикатори [4]. Отже, доцільно зосередити увагу на розробці та використанні базової методики, що дозволить здійснювати аналіз і оцінку критеріїв людського капіталу на рівні ЗВО України з урахуванням основних його складових.

В контексті досліджуваної теми варто звернути увагу саме на оцінювання людського капіталу в освітньому середовищі. Головна особливість освітніх кадрів, на нашу думку, – унікальність взаємодії професійного з особистісним. Персонал закладів освіти формує методи, принципи, манеру викладання, інтуїтивне сприйняття (передбачення) учнівського таланту на основі як професійних, так і особистісних компетенцій. Більше того, на відміну від інших видів діяльності, все життя викладача складається з освітньої діяльності. Тобто, його робота виходить за межі аудиторного часу. Означені особливості диктують необхідність специфічного підходу до управління науково-педагогічними кадрами.

На нашу думку, за умови врахування специфіки освітнього персоналу, слід зосередити увагу на виділенні наступних груп компонентів людського капіталу науково-педагогічних працівників (далі НПП):

1. Професійний капітал (ПК): освітній рівень, відповідність ліцензійним умовам провадження освітньої діяльності (ЛУ), кваліфікація, досвід роботи, компетентності soft і hard skills тощо.
2. Фізичний капітал (ФК): вікова категорія та стан здоров'я працівника.
3. Інноваційний капітал (ІК): креативність, мобільність, адаптивність, панорамність.

На нашу думку, особливу увагу слід приділити інноваційному капіталу НПП, зокрема, адаптивності персоналу ЗВО.

Результати проведених досліджень свідчать про те, що більшість наявних методик оцінювання людського капіталу або зовсім ігнорують складові інноваційного капіталу, або ж приділяють йому вкрай обмежену увагу [3], [4], [5]. Основною причиною такого підходу є орієнтація цих методик переважно на вартісну оцінку людського капіталу, що здебільшого здійснюється на макроекономічному рівні. У такому контексті інноваційні можливості персоналу, особливо НПП, залишаються поза межами дослідження через відсутність чіткого визначення критеріїв та значну складність обробки великого обсягу персоналізованих даних. Додатково ситуацію ускладнює відсутність цілісної й науково обґрунтованої методології для оцінки мобільності, адаптивності та панорамності НПП.

Для подолання цих обмежень запропоновано здійснювати розрахунок інноваційного капіталу на основі аналізу та використання методики діагностики розвитку складових людського капіталу. Цей підхід дозволить нам визначити рівень інноваційного капіталу (далі ІК) працівників освітніх установ. У межах дослідження рівня ІК персоналу суб'єктів освітньої діяльності буде застосовано розроблену нами методику оцінювання ІК в управління персоналом. Зазначена методика складається з трьох блоків: «Панорамне мислення», «Модель прийняття рішень» та «Мобільність та адаптивність в робочому середовищі». Кожен з блоків спрямований на комплексну оцінку рівня інноваційного капіталу працівника.

Для інтегрального вимірювання людського капіталу доцільно використовувати метод бальної оцінки, що передбачає присвоєння певної кількості балів кожному з критеріїв відповідно до спеціально розробленої шкали. З метою спрощення обробки та порівняння даних рекомендовано застосовувати п'ятибальну шкалу: значення «1» відповідає найнижчому рівню розвитку відповідного показника, тоді як «5» – його максимально можливому рівню.

Таким чином, пропонуємо оцінити категорії людського капіталу НПП по кожній групі:

1. Група ПК. Для оцінки професійного капіталу НПП вважаємо за доцільно обрати освітній рівень, відповідність ЛУ, досвід науково-педагогічної діяльності [1], [2].

ПК_{ор} – освітній рівень НПП (перший бакалаврський рівень вищої освіти – 0 балів; другий

магістерський рівень вищої освіти – 1 бал; третій освітньо-науковий рівень вищої освіти (кандидатський або Ph.D) – 2 бали; третій освітньо-науковий рівень вищої освіти (кандидатський або Ph.D) з вченим званням доцента або професора – 3 бали; науковий рівень (доктор наук) – 4 бали; науковий рівень (доктор наук) з вченим званням професора – 5 балів);

ПК_{лж} – відповідність НПП п.37 та п.38 ліцензійних умов провадження освітньої діяльності (відповідність п.37 та мінімум 4 пп. з п.38 – 1 бал; відповідність п.37 та 5-8 пп. з п.38 – 2 бали; відповідність п.37 та 9-12 пп. з п.38 – 3 бали; відповідність п.37 та 13-15 пп. з п.38 – 4 бали; відповідність п.37 та 16-20 пп. з п.38 – 5 балів);

ПК_{нрл} – досвід науково-педагогічної діяльності – стаж НПП (3 роки – 1 бал; 4-9 років – 2 бали; 10-14 років – 3 бали; 15-19 років – 4 бали; 20 і більше років – 5 балів).

2. Група ФК. В дану категорію зазвичай включають фактор віку, але, враховуючи специфіку персоналу – НПП, вважаємо недоцільним враховувати вік поряд науково-педагогічним стажем. Отже, в цій групі пропонуємо врахувати стан здоров'я НПП – ФК_{сз} (НПП за аналізований рік не відвідував лікаря і не був в лікарняній відпустці жодного разу – 5 балів; НПП за аналізований рік був в лікарняній відпустці від 1 до 7 днів – 4 бали; НПП за аналізований рік був в лікарняній відпустці від 8 до 14 днів – 3 бали; НПП за аналізований рік був в лікарняній відпустці від 15 до 30 днів – 2 бали; більше 30 днів на рік – 1 бал).

3. Група ІК. Дана група є унікальною і може бути проаналізовано за допомогою спеціальної методики анкетування НПП. Для отримання балів по критеріях, необхідно провести опитування серед НПП ЗВО. Групі опитуваних слід запропонувати 3 анкети:

1. Анкета «Визначення рівня панорамності мислення».

2. Анкета «Ваш підхід до прийняття рішень».

3. Анкета «Адаптивність в робочому середовищі».

Пропонуємо наступний зміст анкет щодо визначення показників ІК НПП (табл. 1; табл. 2; табл. 3).

Панорамність мислення – це здатність бачити ситуацію цілісно, враховуючи широкий контекст, взаємозв'язки між елементами, перспективи розвитку тощо.

Таблиця 1

Анкета № 1 «Визначення рівня панорамності мислення»

Зміст питання (твердження)/відповіді	завжди	часто	іноді	майже ніколи	ніколи
	бали				
1. Як часто Ви аналізуєте проблему, враховуючи не лише її основні, але й другорядні чинники?	5	4	3	2	1
2. Чи маєте Ви звичку враховувати міждисциплінарні зв'язки у своїй науково-педагогічній діяльності?	5	4	3	2	1
3. Чи вважаєте Ви за потрібне передбачати довгострокові наслідки своїх рішень у професійній сфері?	5	4	3	2	1
4. Ви завжди розглядаєте альтернативні точки зору під час обговорення професійних питань	5	4	3	2	1
5. Вам властиво будувати цілісну картину ситуації, враховуючи широкий контекст подій	5	4	3	2	1
6. Чи часто Ви ставите собі запитання: «А що буде, якщо...?» у професійних чи наукових ситуаціях?	5	4	3	2	1
7. Ви завжди пояснюєте складні явища простою мовою, пов'язуючи їх із загальною картиною світу	5	4	3	2	1
8. Як часто Ви повертаєтесь до своїх рішень, щоб переоцінити їх у світлі нової інформації?	5	4	3	2	1
9. Вам завжди легко уявити, як зміниться ситуація за різних сценаріїв розвитку подій?	5	4	3	2	1
10. Ви майже не користуєтесь лише логікою або інтуїцією, а приймаєте рішення комплексно (поєднуючи кілька підходів)	5	4	3	2	1
11. Ви цікавитесь тим, що відбувається в інших галузях науки, окрім Вашої спеціальності?	5	4	3	2	1
12. Чи вважаєте Ви важливим враховувати соціально-культурний контекст під час викладання чи наукової діяльності?	5	4	3	2	1

Продовження таблиці 1

13. Ви відкриті до змін та опанування нових підходів у своїй роботі	5	4	3	2	1
14. Ви уникаєте глибокого аналізу при дослідженні складної проблеми?	1	2	3	4	5
15. Здатність до бачення загальної картини у науковій та педагогічній має ключову роль в будь-якій ситуації	5	4	3	2	1

Джерело: складено автором самостійно

Науково-педагогічні працівники виконують ключову роль у формуванні інтелектуального, професійного та ціннісного потенціалу суспільства. Їх діяльність не обмежується лише передачею знань – вона включає стратегічне планування освітнього процесу, управління навчальними ситуаціями, розв’язання педагогічних, наукових та етичних задач. Отже, дослідження підходів до прийняття рішень НПП є важливим з кількох причин:

1. Вплив на якість освіти та навчального процесу

Рішення викладача впливають на результативність студентів. Знання про стилі прийняття рішень дозволяє виявити сильні сторони та потенційні ризики у викладацькій практиці.

2. Формування академічного середовища

Науково-педагогічні працівники часто беруть участь у прийнятті колективних рішень: щодо навчальних програм, стандартів, стратегій розвитку ЗВО. Їх підхід до обговорення, компромісу, аналітики чи інтуїції впливає на якість колегіальних рішень.

3. Управління стресом і відповідальністю

Прийняття рішень є постійною роботою з невизначеністю, особливо в умовах реформ, цифровізації, воєнного чи соціального тиску. Розуміння стилів і механізмів прийняття рішень допомагає адаптувати системи підтримки та розвитку для викладачів.

4. Зв’язок із науковим мисленням та інноваційністю

Стиль прийняття рішень корелює з науковим підходом: здатністю ставити гіпотези, перевіряти дані, приймати нові парадигми. Аналітичний чи гнучкий стиль часто пов’язаний із більшою науковою продуктивністю та інноваційністю.

5. Можливість розробки програм розвитку компетентностей

Результати опитування дозволяють виявити типові тенденції у прийнятті рішень та на їх основі розробити цільові тренінги, курси з критичного мислення, управлінської культури, лідерства тощо.

6. Підвищення ефективності управління в освітніх закладах

Адміністративне та стратегічне управління в ЗВО значною мірою залежить від індивідуальних підходів до вирішення проблем. Знання цих підходів дозволяє краще формувати команди, делегувати завдання, прогнозувати ризики.

Таким чином, опитування науково-педагогічних працівників щодо їх стилів і підходів до прийняття рішень є необхідним для глибшого розуміння внутрішніх процесів у системі вищої освіти. Воно відкриває шлях до покращення якості освітніх рішень, розвитку професійної компетентності та підтримки культури відповідального лідерства в академічному середовищі.

Наступну анкету можна використовувати для дослідження індивідуального стилю, типу мислення, емоційної стабільності та адаптивності в прийнятті рішень.

Таблиця 2

Анкета №2 «Ваш підхід до прийняття рішень»

Зміст питання (твердження)/відповіді	завжди	часто	іноді	майже ніколи	ніколи
	бали				
1. Ви приймаєте рішення після аналізу фактів, порадившись з колегами	5	4	3	2	1
2. Чи маєте Ви чітку схему або алгоритм прийняття рішень?	5	4	3	2	1
3. Ви аналізуєте можливі наслідки перед тим, як ухвалити рішення?	5	4	3	2	1
4. У ситуаціях невизначеності Ви більше покладаетесь на інтуїцію?	1	2	3	4	5

Продовження таблиці 2

5. Дані та аналітика є для Вас вирішальним чинником при ухваленні рішень	5	4	3	2	1
6. Як часто Ви змінюєте своє рішення під впливом нових обставин?	1	2	3	4	5
7. Ви дуже швидко приймаєте рішення у складних ситуаціях	5	4	3	2	1
8. У разі помилки у прийнятому рішенні Ви аналізуєте помилку і накопичуєте досвід	5	4	3	2	1
9. При прийнятті рішень Ви балансуєте між швидкістю та якістю	5	4	3	2	1
10. Ви більше довіряєте досвіду експертів при прийнятті рішення	1	2	3	4	5
11. Як часто Ви переглядаєте або коригуєте раніше ухвалені рішення?	1	2	3	4	5
12. Чи буває так, що Ви ухвалюєте рішення під впливом емоцій?	1	2	3	4	5
13. При ухваленні рішень Ви надаєте перевагу самостійності	5	4	3	2	1
14. Як часто Ви приймаєте ризикові рішення?	1	2	3	4	5
15. Чи вважаєте Ви можливим, якщо це на Вашу думку необхідно в певних обставинах, прийняття рішень, які можуть порушувати академічну доброчесність?	0	0	0	0	5

Джерело: складено автором самостійно

Наступна анкета – анкета №3 «Адаптивність в робочому середовищі» відображає третю групу показників людського капіталу НПП. Вона допоможе виявити, наскільки науково-педагогічний працівник гнучкий, стресостійкий, відкритий до змін і здатен ефективно функціонувати в умовах невизначеності чи трансформацій.

Таблиця 3

Анкета № 3 «Адаптивність в робочому середовищі»

Зміст питання (твердження)/відповіді	завжди	часто	іноді	майже ніколи	ніколи
	бали				
1. Раптові зміни в навчальному процесі (графіки, формати, вимоги) викликають у мене стрес і дискомфорт	1	2	3	4	5
2. Вам комфортно працювати в умовах невизначеності?	5	4	3	2	1
3. Чи легко Ви змінюєте підхід до викладання або дослідження, якщо попередній не дає результатів?	5	4	3	2	1
4. Ви переважно уникаєте активних дій при виникненні непередбачених обставин у роботі	1	2	3	4	5
5. Чи відчуваєте Ви впевненість у собі, коли доводиться працювати в новому середовищі чи з новими людьми?	5	4	3	2	1
6. Ви освоюєте нові цифрові інструменти чи платформи для роботи повільно, з деякими труднощами	1	2	3	4	5
7. До зміни традиційних професійних практик (методів, підходів, програм) ви ставитесь негативно, бо краще користуватись перевіреними технологіями	1	2	3	4	5
8. Як часто Ви змінюєте свої робочі звички, якщо бачите, що вони вже неефективні?	5	4	3	2	1
9. У складних ситуаціях Ви, як правило зберігаєте спокій і адаптуєтесь	5	4	3	2	1
10. Ви відкриті до критики та зворотного зв'язку щодо Вашої роботи	5	4	3	2	1
11. Ви змінюєте свої професійні плани відповідно до нових вимог чи ситуацій без проблем	5	4	3	2	1
12. Для Вас важливо розвивати нові навички, навіть якщо цього прямо не вимагає Ваша посада	5	4	3	2	1

Продовження таблиці 3

13. У Вашій професійній практиці є досвід, коли адаптація до змін виявилась успішною	5	4	3	2	1
14. Чи відчуваєте Ви потребу в додатковій підтримці під час переходу до нових форм роботи (онлайн-навчання, змішані формати, інновації)?	1	2	3	4	5
15. Загалом Ви оцінюєте свою адаптивність у роботі як високу?	5	4	3	2	1

Джерело: складено автором самостійно

Анкета «Адаптивність в робочому середовищі», на нашу думку, має важливе практичне та дослідницьке значення, особливо в контексті діяльності науково-педагогічних працівників. Дане опитування сприяє вирішенню таких задач:

1. Виявлення рівня адаптивності викладачів (допомагає визначити, наскільки гнучко працівник реагує на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі (нові освітні технології, реформи, організаційні зміни, зміна студентської аудиторії тощо).

2. Діагностика потреб у професійному розвитку. Результати анкетування можуть вказати на те, яким викладачам потрібна додаткова підтримка. Наприклад, у сфері цифрової грамотності, психоемоційної адаптації або управління змінами.

3. Формування інституційної стратегії. Для адміністрації закладу вищої освіти результати можуть стати основою для: планування тренінгів та семінарів, оптимізації управлінських рішень, персоналізованого підходу до кадрової політики.

4. Вивчення готовності до інновацій. Анкета показує, наскільки колектив готовий до впровадження нових методів навчання, діджиталізації процесів, міждисциплінарності, дистанційних форматів. Це важливо для реалізації освітніх реформ.

5. Зниження рівня професійного вигорання. Люди з низькою адаптивністю зазвичай більше піддаються стресу й вигоранню. Анкета допоможе вчасно виявити такі ризики й організувати психологічну або методичну підтримку.

6. Використання в наукових дослідженнях

Анкету можна використати як інструмент збору емпіричних даних у межах: кваліфікаційних робіт та дисертацій, досліджень з педагогіки, психології, управління персоналом, аналізу змін в освітньому середовищі після криз (COVID-19, війна, діджиталізація тощо).

7. Підтримка ефективних змін в освіті. ЗВО, де працівники мають високу адаптивність, швидше реагує на виклики часу, краще інтегрує нові освітні стандарти та працює ефективніше в міждисциплінарному чи міжнародному контексті.

Отже, Анкета №3 дає змогу виявити, хто з працівників потребує допомоги в адаптації, готовий бути агентом змін, демонструє стійкість і професійну гнучкість, або навпаки – схильний до опору, стресу та застійних форм роботи.

Це цінний інструмент для вдосконалення якості освітнього процесу, стратегічного управління та особистого професійного розвитку.

Висновки. Дослідження людського капіталу науково-педагогічних працівників (НПП) у закладах вищої освіти (ЗВО) України підкреслює його ключову роль у забезпеченні якості освітнього процесу та соціально-економічного добробуту суспільства. Людський капітал НПП розглядається як сукупність професійних, фізичних та інноваційних компонентів, що включають освітній рівень, кваліфікацію, стан здоров'я, креативність, адаптивність і панорамне мислення.

Запропонована методика оцінювання людського капіталу НПП, яка базується на бальній системі та трьох анкетах («Панорамне мислення», «Модель прийняття рішень», «Адаптивність у робочому середовищі»), дозволяє комплексно аналізувати інноваційний капітал, що є недостатньо дослідженим аспектом у сучасних підходах. Ця методика враховує унікальність професійної діяльності НПП, яка поєднує професійні та особистісні компетенції, і спрямована на виявлення їхнього потенціалу в умовах сучасних викликів, таких як цифровізація, реформи та кризові ситуації.

Результати дослідження вказують на необхідність акцентування уваги на інноваційному капіталі НПП, зокрема їхній адаптивності, що є критично важливою для ефективного функціонування ЗВО. Запропонований підхід сприяє виявленню потреб у професійному розвитку, зниженню ризиків вигорання, формуванню інституційної стратегії та підвищенню якості освіти. Впровадження методики оцінювання людського капіталу НПП може стати основою для вдосконалення кадрової політики,

планування тренінгів і підтримки культури відповідального лідерства в академічному середовищі, що сприятиме реалізації освітніх реформ і підвищенню конкурентоспроможності ЗВО України.

Література

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України; від 23 листопада 2011 р. № 1341, Київ № 1341 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 11.06.2025).
2. Рівні вищої освіти та наукові ступені. Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/osvita-2/vishcha-osvita-ta-osvita-doroslikh/rivni-vishchoi-osviti-ta-naukovi-stupeni> (дата звернення: 11.06.2025).
3. Дуга С.Ю. Людський капітал як фактор конкурентоспроможності національної економіки: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку. *Економіка та суспільство*. Випуск №70/2024. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-8> (дата звернення: 13.06.2025).
4. Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка та управління підприємствами. Економіка і суспільство*. Випуск №19/2018. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73> (дата звернення: 13.06.2025).
5. Лизунова О.М., Іщенко Я.Г., Кондрашова Г.В. Використання інноваційних методів управління персоналом підприємства. *Економіка та управління підприємствами. Економіка і суспільство*. Випуск №14/2018. С. 448-456.
6. Морозова О. О. Актуальність використання людського капіталу на підприємствах: міжнародний аспект, *БІЗНЕСІНФОРМ*, № 3, 2024, с. 31-39, DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-3-31-39> (дата звернення: 15.06.2025)
7. Міщук Н. В. Гусарук О. С. Вплив людського капіталу на інноваційний розвиток та підвищення конкурентоспроможності підприємств, *Ефективна економіка*, № 10, 2024, DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.71> (дата звернення: 15.06.2025)
8. Зінченко О.А., Самойленко А.О. Глобальний вимір розвитку людського капіталу, *Міжнародні економічні відносини*, №8 (230), 2020, с. 104-113 , DOI: <http://doi.org/10.32752/1993-6788-2020-1-230-104-113> (дата звернення: 15.06.2025)
9. Калиновський А.О., Брецько М.Ю, Смаглій А.О., Аналіз моделей розвитку людського капіталу в умовах повоєнного відновлення України. *Академічні візії*, Випуск 31, 2024, с. 1-12, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11296440> (дата звернення: 13.06.2025)
10. Кохан С. О. Контроль як одна із основних функцій системи управління персоналом. *Державне управління: теорія та практика*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_30. (дата звернення: 11.06.2025).

References

1. Pro zatverdzhennya Natsional'noyi ramky kvalifikatsiy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny [On approval of the National Qualifications Framework: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine]; vid 23 lystopada 2011 r. № 1341, Kyiv № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text> (accessed June 11, 2025).
2. Rivni vyshchoyi osvity ta naukovy stupeni [Levels of higher education and academic degrees]. Ministerstvo osvity i nauky Ukrayiny. URL: <https://mon.gov.ua/osvita-2/vishcha-osvita-ta-osvita-doroslikh/rivni-vishchoi-osviti-ta-naukovi-stupeni> (accessed June 11, 2025).
3. Duha S.YU. Lyuds'kyu kapital yak faktor konkurentospromozhnosti natsional'noyi ekonomiky: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy rozvytku [Human capital as a factor of competitiveness of the national economy: analysis of the current state and development prospects]. *Ekonomika ta suspil'stvo*. Vypusk №70/2024. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-8> (accessed June 13, 2025).
4. Maltyz V.V., Tarasenko YU.V. Otsinka personalu: suchasni metody ta instrumenty yiyi provedennya [Personnel assessment: modern methods and tools for its implementation]. *Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy. Ekonomika i suspil'stvo*. Vypusk №19/2018. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73> (accessed June 13, 2025).
5. Lyzunova O.M., Ishchenko YA.H., Kondrashova H.V. Vykorystannya innovatsiynykh metodiv upravlinnya personalom pidpryyemstva [Using innovative methods of personnel management in an enterprise]. *Ekonomika ta upravlinnya pidpryyemstvamy. Ekonomika i suspil'stvo*. Vypusk №14/2018. p. 448-456.
6. Morozova O. O. Aktual'nist' vykorystannya lyuds'koho kapitalu na pidpryyemstvakh: mizhnarodnyy

aspekt [The relevance of using human capital at enterprises: an international aspect], *BIZNESINFORM*, № 3, 2024, p. 31-39, DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-3-31-39> (accessed June 15, 2025).

7. Mishchuk N. V. Husaruk O. S. Vplyv lyuds'koho kapitalu na innovatsiynyy rozvytok ta pidvyshchennya konkurentospromozhnosti pidpryyemstv [The impact of human capital on innovative development and increasing the competitiveness of enterprises], *Efektivna ekonomika*, № 10, 2024, DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.10.71> (accessed June 15, 2025).

8. Zinchenko O.A., Samoylenko A.O. Hlobal'nyy vymir rozvytku lyuds'koho kapitalu [Global dimension of human capital development, International economic relations], *Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny* №8 (230), 2020, p. 104-113, DOI: <http://doi.org/10.32752/1993-6788-2020-1-230-104-113> (accessed June 15, 2025).

9. Kalynovs'kyy A.O., Bretsko M.YU, Smahliy A.O., Analiz modeley rozvytku lyuds'koho kapitalu v umovakh povoyennoho vidnovlennya Ukrainy [Analysis of human capital development models in the conditions of post-war reconstruction of Ukraine]. *Akademichni viziyyi*, Vypusk 31, 2024, p. 1-12, DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11296440> (accessed June 13, 2025).

10. Kokhan S. O. Kontrol' yak odna iz osnovnykh funktsiy systemy upravlinnya personalom [Control as one of the main functions of the personnel management system]. *Derzhavne upravlinnya: teoriya ta praktyka*. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2012_2_30. (accessed June 11, 2025).