

УДК 351.82.332.85.06

Kurysko Igor, PhD candidate of Educational-Scientific and Production Center of National University of Civil Defence of Ukraine.

**АКТУАЛЬНОСТЬ И НЕОБХОДИМОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ВЫСШЕГО
УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

**(THE RELEVANCE AND NECESSITY OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN THE FIELD OF PERSONNEL POLICY OF HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS)**

The article justifies the relevance and necessity of public administration in the field of personnel policy of higher education institutions. In particular, the peculiarities of personnel management in higher education institutions are described. The following problems of formation of personnel potential of higher educational institutions in Ukraine are identified: mass outflow of young and promising specialists to other spheres; general ageing of personnel, etc. The following tasks of the personnel policy of the modern higher education institution are formulated: activation and qualitative transformation of innovative capacity of faculty; supporting a peer culture of solving scientific and educational problems, etc. The following levels of organization of remuneration and stimulation of work of scientific and pedagogical workers of higher educational institution are allocated: individual one, local one and level of higher educational institution in a whole.

Key words: *public administration, personnel policy, higher educational institution, innovative capacity of faculty.*

Постановка проблемы. В комплексе сложных социально-экономических проблем Украины, которые непосредственно связаны с трансформацией экономики на рыночных началах, исключительно важная роль принадлежит формированию нового, достаточно эффективного механизма реализации потенциальных возможностей людей как основы социально-экономического развития общества. Очень важная роль в решении этой проблемы принадлежит государству относительно формирования эффективных механизмов по управлению персоналом высших учебных заведений.

Одновременно приходится констатировать, что на сегодня колоссальный разрыв между целями и возможностями осуществления рыночных преобразований не дает возможности полноценно использовать персонал высших учебных заведений на основе создания оптимальных условий для эффективной деятельности. Вследствие этого прослеживаются как невысокая эффективность использования персонала высших учебных заведений, так и усиление несоответствия между предложением и спросом на него.

В связи с этим можно утверждать, что актуальность данного исследования определяется широким спектром до сих пор нерешенных научно-теоретических и практических задач по коренному реформированию существующих и внедрению принципиально новых механизмов государственного управления персоналом высшего учебного заведения.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематика государственного управления в сфере кадрового потенциала высших учебных заведений на протяжении последних лет является одним из ключевых направлений научных исследований. В частности, свои разработки

данному вопросу посвятили такие ученые, как: О. Крючко [1], М. Рудакевич [2], С. Стрехова [4] и др.

Однако необходимо отметить, что вопросы рационализации процессов государственного управления кадровой политики в системе высших учебных заведений все еще остаются открытыми.

Цель статьи. Целью статьи является обоснование актуальности и необходимости государственного управления в сфере кадровой политики высших учебных заведений.

Достижение поставленной цели предусматривает решение следующих задач.

- охарактеризовать особенности управления персоналом в высших учебных заведениях;
- выявить проблемы формирования кадрового потенциала высших учебных заведений в Украине;
- сформулировать задачи кадровой политики современного высшего учебного заведения;
- выделить уровни организации оплаты и стимулирования труда научно-педагогических работников высшего учебного заведения.

Изложение материала.

В последние годы значительно обновилась и пополнилась нормативно-правовая база функционирования, подготовки и повышения квалификации научно-педагогических кадров высшей школы. В частности, были приняты законы «Об образовании» и «О высшем образовании». В 2005 году была подписана Болонская декларация о вхождении Украины в Европейское образовательное и научное пространство, которая ставит сложные задачи перед учебными заведениями Украины по:

- реструктуризации учебного процесса;
- уменьшению нагрузки на профессорско-преподавательский состав;

- высвобождение времени на научную деятельность в высших учебных заведениях.

Это создает определенные предпосылки и возможности для ее прогрессивного развития. Углубление процессов дифференциации и интеграции научного знания требует от руководства высшего учебного заведения более действенного влияния на качество управления научной работой. Глобальные проблемы современности и их решение предусматривают существенные изменения в сознании человека, которые не возможны без повышения качества образовательных услуг и эффективности управления высшим учебным заведением.

Современная ситуация в украинском высшем образовании характеризуется разрывом между социальным и экономическим положением: люди с высоким социальным статусом находятся на низкой ступени экономического благосостояния. Кризисные явления отражаются также и на кадровой ситуации в высшей школе. Большой урон нанесен кадровому потенциалу высших учебных заведений в результате:

- массового оттока молодых и перспективных специалистов в другие сферы;
- общего старения кадрового состава;
- распада многих научных школ и резкого падения престижа работников высшего учебного заведения.

В целом, кадровое обеспечение высших учебных заведений научно-педагогическими кадрами с учеными степенями и учеными званиями имеет положительную динамику [2; 4].

Однако финансовые проблемы не дают возможности привлекать к работе на штатной основе ведущих специалистов предприятий и учреждений. Еще не решены вопросы организации повышения квалификации преподавателей на профильных предприятиях. В

определенной степени недостатки в кадровом обеспечении высших учебных заведений вызваны несовершенством нормативно-правовой базы.

В значительной степени состояние обеспечения высшего учебного заведения кадрами высшей квалификации зависит от эффективности деятельности аспирантуры и докторантуры.

К сожалению, в основном институты аспирантуры и докторантуры, функционируют параллельно, а не в тесной взаимосвязи с научными исследованиями высшего учебного заведения. Поэтому новая парадигма подготовки научных и научно-педагогических кадров должна базироваться на усилении, прежде всего, исследовательского компонента.

В такой ситуации особую роль должны играть управление персоналом, или кадровая политика государства, ориентированная на максимально эффективное использование трудового потенциала сотрудников, а также мотивация профессиональной деятельности.

В частности, среди задач кадровой политики современного высшего учебного заведения можно определить следующие:

- активизация и качественное преобразование инновационной способности профессорско-преподавательского состава;
- бережное отношение к старшему поколению преподавателей, поддержание их профессиональной активности;
- поддержка коллегиальной культуры решения научных и образовательных проблем;
- обеспечение прозрачности прав и обязанностей всех субъектов системы высшего образования, методов планирования и контроля их деятельности, четко встроенных в цикл управления системой высшего образования на любом уровне;
- соблюдение прав автономии образовательных учреждений в решении своих кадровых вопросов и др. [1; 3].

Качество подготовки специалистов является основным фактором, определяющим возможности развития высшего учебного заведения. Поэтому следует оценивать результаты труда преподавателя по его вкладу в повышение эффективности использования человеческого капитала высшей школы. Организация оплаты и стимулирование труда могут осуществляться на трех уровнях:

- индивидуальном (уровень оплаты зависит от результатов работы конкретного преподавателя);
- локальном (уровень оплаты зависит от результатов работы группы преподавателей, кафедры);
- уровне высшего учебного заведения в целом (уровень оплаты зависит от работы всего высшего учебного заведения).

Не менее важным является и моральное стимулирование труда преподавателей, которое следует ориентировать на восприятие и практическое применение преподавателями системы базовых ценностей. Таким образом будет происходить трансформация стимулов в мотивы деятельности человека. Целесообразным здесь является обеспечение сбалансированных действий в системе «цель – средства достижения цели».

Анализ работы Министерства образования и науки Украины относительно кадровой политики в сфере образования дает основания обозначить проблемы и недостатки, требующие срочного решения, в частности, – отсутствие тесного сотрудничества областных госадминистраций с Министерством образования и науки, что негативно влияет на:

- качество отбора руководящих кадров в сфере образования;
- отсутствие надлежащего контроля со стороны министерства как работодателя по исполнению условий контракта руководителями высших учебных заведений;

- отсутствие четких систем оценки деятельности руководителя высшего учебного заведения;

- недостаточная работа с кадровым резервом на должности руководителей высших учебных заведений как со стороны министерства, так и со стороны ныне действующих руководителей, что приводит к назначению на руководящую должность недостаточно квалифицированных специалистов [1; 2].

Для устранения этих недостатков в кадровой работе Министерства образования и науки Украины предлагается:

- усовершенствовать формы контракта с руководителем высшего учебного заведения, а также указать в контракте конкретные показатели, которых руководитель должен достичь;

- разработать программу «Руководитель высшего учебного заведения», в которой определить обобщенные критерии требований, средства диагностики уровня готовности руководителя к эффективной управленческой деятельности;

- систему мониторинга деятельности руководителя на университетском, региональном, национальном и европейском уровнях;

- систему новых подходов к формированию резерва на должность руководителя высшего учебного заведения;

- усовершенствовать практику стажировки в ведущих высших учебных заведениях руководителей высших учебных заведений, назначенных на должность впервые, а также практику рабочих поездок руководителей других высших учебных заведений с целью обмена опытом [2; 4].

Преподавательские кадры должны иметь в своем распоряжении справедливую и открытую систему служебного роста, в том числе с использованием процедур, касающихся:

- назначений;

- зачислений на штатную должность преподавателя, повышения по службе, увольнения и тому подобное;
- эффективной и справедливой системы трудовых отношений, согласованной с международными правовыми актами, в том числе с правами человека.

В целом, эффективное решение задач государственного управления кадровой политикой высших учебных заведений потребует комплексной модернизации всей системы управления человеческими ресурсами высшего учебного заведения. Началом такой модернизации может стать совершенствование работы штатного отдела, который является центральным объектом в системе управления персоналом высшего учебного заведения, путем расширения спектра управляющих, аналитических и корректирующих воздействий, позволяющих выполнять социокультурные, научно-технические и экономические функции высшего учебного заведения на общественно значимом уровне.

При этом совершенствование системы управления персоналом должно предусматривать ряд процедур:

- принятие решения о формировании перспективной программы менеджмента персонала;
- разработку концепций кадровой политики высшего учебного заведения и программы ее реализации;
- подготовку документов по научно-методическому обеспечению системы управления;
- апробацию технологий совершенствования и корректировки по результатам внедрения;
- реструктуризацию и изменение функций подразделений, участвующих в управлении персоналом [1; 4].

При этом основными факторами, влияющими на размер должностных окладов в сфере науки и высшего образования, является наличие ученой степени и ученого звания. Дифференциация должностных окладов ограничена, что нельзя признать правомерным, поскольку тарифная заработная плата теряет стимулирующую роль.

Выводы. В целом, результаты исследования позволили получить такие выводы.

1. Охарактеризованы особенности управления персоналом в высших учебных заведениях. Показано, что углубление процессов дифференциации и интеграции научного знания требует от руководства высшего учебного заведения более действенного влияния на качество управления кадровым потенциалом.

2. Выявлены проблемы формирования кадрового потенциала высших учебных заведений в Украине: массовый отток молодых и перспективных специалистов в другие сферы; общее старение кадрового состава и др.

3. Сформулированы задачи кадровой политики современного высшего учебного заведения: активизация и качественное преобразование инновационной способности профессорско-преподавательского состава; поддержка коллегиальной культуры решения научных и образовательных проблем; обеспечение прозрачности прав и обязанностей всех субъектов системы высшего образования, методов планирования и контроля их деятельности, четко встроенных в цикл управления системой высшего образования на любом уровне; соблюдение прав автономии образовательных учреждений в решении своих кадровых вопросов и др.

4. Выделены уровни организация оплаты и стимулирования труда научно-педагогических работников высшего учебного заведения: индивидуальный (уровень оплаты зависит от результатов работы конкретного преподавателя); локальный (уровень оплаты зависит от

результатов работы группы преподавателей, кафедры); уровень высшего учебного заведения в целом (уровень оплаты зависит от работы всего высшего учебного заведения).

References

1. Kryuchko, O. S. (2010). Kadrova polityka yak skladova efektyvnogo rozvytku pidpryyemstv torgivli. Naukovyj visnyk Poltavskogo universytetu ekonomiky i torgivli. Seriya: Ekonomichni nauky, 4 (3), 218–220.
2. Rudakevych, M. (2010). Organizacijno-kadrovij audyt i systemi mexanizmu realizaciji kadrovoyi polityky derzhavnych organiv [Organizationally personnel audit in the system of the mechanism of realization of personnel policy of public authorities]. Naukovyj visnyk «Demokratychnе vryaduvannya», 5, 1–8.
3. Stecz, V. A. and Kostyuchyк, M. Yu (1996). Menedzhment personalu [Personnel management]. Ternopil : Lileya, 180 p.
4. Strexova, S. V. (2012). Kadrova polityka: vazheli vplyvu na efektyvnist mexanizmy ta instrumenty realizaciji [Personnel policy: leverage over efficiency, mechanisms and instruments of realization]. Ekonomichnyj chasopy`s XXI, 3–4, 66–70.
5. Dombrovska, S., Shvedun, V., Streltsov, V., & Husarov, K. (2018). The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. Problems and Perspectives in Management, 16(2), 321.