

ЕКСПЕРТНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ ПОЛІТИКОЮ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

THE EXPERT RESEARCH OF FEATURES OF PUBLIC ADMINISTRATION BY PERSONNEL POLICY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

У статті проведено експертне дослідження особливостей державного управління кадровою політикою в закладах вищої освіти. Зокрема, узагальнено напрями досліджень процесів у вищій освіті з використанням методології експертних опитувань: ефекти та результати державної освітньої політики та різних програм; інтернаціоналізацію в умовах Болонського процесу; впровадження підприємницьких норм і принципів менеджменту в університетське життя; поєднання і пріоритетність традиційних та/або інноваційних моделей управління закладом вищої освіти; перспективи й умови модернізації; стан кадрового потенціалу й ефективність праці викладачів. Визначено ключові складники кадрової політики в закладах вищої освіти. Підкреслено, що складники кадрової політики закладу вищої освіти як частини загальної стратегії навчального закладу розглядаються й оцінюються керівниками регулярно в рамках моніторингу державного управління освітньою діяльністю. Експертні оцінки кадрових стратегій і практик також часто присутні в інтерв'ю, що публікуються в різних відкритих джерелах. Акцентовано увагу на тому, що дискусійним є питання про те, як заклад вищої освіти має сприяти підвищенню професійної майстерності викладача, а також, де проходить межа підтримки з боку держави, наскільки сильним може бути ступінь контролю в різних сферах академічної професії. Зазначено, що окремим напрямом є дослідження української академічної професії, її особливих характеристик, а також їх зміни в порівняльній перспективі. Виокремлено проблеми кадрової політики в закладах вищої освіти в Україні, такі як: низька обізнаність більшої частини працівників сфери освіти щодо конкретних цілей і завдань модернізації освіти; невирішеність питання конкурентного рівня заробітної плати та соціального статусу; відсутність у більшій частини працівників сфери освіти мотивації до участі в перетвореннях. Усе це є групами проблем, які виділяються більшістю експертів і розцінюються ними як гальмо в реалізації заходів модернізації освіти.

Ключові слова: експертне дослідження, кадрові стратегії, державне управління

кадровою політикою, складники кадрової політики.

The expert research of features of public administration by personnel policy in higher education institutions is conducted in the article. In particular, the following directions of researches of processes in the higher education with use of methodology of expert research are allocated: effects and results of the state educational policy and various programs; internationalization in the conditions of Bologna Process; implementation of enterprise norms and principles of management in university life; combination and priority of traditional and innovative models of management of higher education institutions; prospects and conditions of modernization; condition of personnel potential and efficiency of work of teachers. The key components of personnel policy in higher education institutions are defined. It is emphasized that higher education institutions as a part of the general strategy of educational institution making personnel policy are considered and estimated by heads regularly within monitoring of public administration by educational activity. Expert estimates of personnel strategy and practice also often are present at an interview that are published in various open sources. The attention is focused on those fact that the question of how higher education institution has to promote increasing in professional skills of the teacher, where there passes the border of support from the state and how strong can be extent of control in various spheres of the academic profession. It is specified that the research of Ukrainian academic profession, its special characteristics and also their changes in comparative prospect the separate direction. The following problems of personnel policy in higher education institutions of Ukraine are allocated: low awareness of the most part of educators of rather specific goals and problems of modernization of education; unresolved issue of competitive level of the salary and social status; the most part of educators has no motivation to participation in transformations of groups of problems, which are allocated with most of experts and are regarded by them as a brake in implementation of measures of modernization of education.

Key words: expert research, personnel strategy, public administration by personnel policy, components of personnel policy.

УДК 351.82.332.85.06

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5240-2020-16-9>

Курисько І.В.

здобувач

Навчально-науково-виробничого центру
Національний університет цивільного
захисту України

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями. Інтерес до вивчення різних аспектів кадрової політики в нових умовах функціонування закладу вищої освіти з'являється з початку 1990-х років. Пізніше, досліджуючи професійну поведінку науково-педагогічних кадрів, автори доходять висновку, що професорсько-викладацький склад суперечливо оцінює внутрішній менеджмент і його дії з формування кадрової

політики. Відповідно, це зумовлює актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання державного управління кадровою політикою закладів вищої освіти є популярним серед учених і практиків як України, так і зарубіжних країн. Так, серед учених, які присвятили свої наукові здобутки зазначеній проблематиці, слід згадати таких як: В.І. Лук'янов, В.П. Дядченко [2], В.П. Мица [3] та ін.

Слід при цьому зазначити, що стан кадрового потенціалу у закладах вищої освіти України все ще залишається не досить дослідженим.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На жаль, серед методів, які в нинішніх умовах застосовуються для оцінки стану кадрової політики, зокрема кадрового потенціалу закладів вищої освіти, немає альтернативи, яка дала би змогу всебічно оцінити зазначені показники. Відповідно, актуальним і необхідним є проведення експертного дослідження стану кадрової політики у закладах вищої освіти з урахуванням того, що таке дослідження уможливує максимальне охоплення індикаторів, що описують зазначену проблематику.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є експертне дослідження особливостей державного управління кадровою політикою в закладах вищої освіти.

Поставлена мета вимагає вирішення таких завдань:

- узагальнити напрями досліджень процесів у вищій освіті із використанням методології експертних опитувань;
- визначити ключові складники кадрової політики в закладах вищої освіти;
- виокремити проблеми кадрової політики в закладах вищої освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу. Предметом дослідження стала освітня політика загалом, її особливості для закладів вищої освіти різних типів, кадрова ситуація у закладах вищої освіти окремих регіонів України, типологія викладачів вищої школи, структура професійної діяльності у закладі вищої освіти, підходи до оцінки кадрового потенціалу та результативності праці професорсько-викладацького складу, цілі і стимули діяльності викладача, лідерство, вплив стану академічного середовища на досягнення викладачів, інвестиційна політика щодо викладачів.

Так, були відзначені ключові складники цієї політики:

- підвищена увага до цільової підготовки власних кадрів в аспірантурі і докторантурі;
- підбір фахівців не за формальними («документальними») критеріями, а за фактичним рівнем наукової кваліфікації [2; 4].

Одночасно майже 60% опитаних експертів висловили думку, що для ефективної реалізації відповідних заходів національного проєкту в Україні ще немає кадрових передумов. Зокрема, у сфері вищої освіти присутні такі проблеми, як:

- низька обізнаність більшої частини працівників сфери освіти щодо конкретних цілей і завдань модернізації освіти;

- невирішеність питання конкурентного рівня заробітної плати та соціального статусу;
- відсутність у більшій частини працівників сфери освіти мотивації до участі в перетвореннях. Все це є групами проблем, які виділяються більшістю експертів і розцінюються ними як гальмо в реалізації заходів модернізації освіти.

Політика стосовно персоналу, на думку експертів, актуалізується у зв'язку з переходом на дворівневу систему вищої професійної освіти. Так, будуть потрібні додаткові заходи щодо підвищення кваліфікації викладачів, формування готовності викладачів до:

- диференційованого читання навчальних дисциплін на програмах бакалавриату та магістратури;
- розуміння змін у традиційних програмах і формах навчання [2; 3].

Експерти оцінювали зміну кількісного, вікового, кваліфікаційного складу вчених закладів вищої освіти; доцільність створення спеціальних фондів підтримки для закріплення випускників аспірантур і докторантур у закладі вищої освіти; забезпеченість науковими кадрами наукових підрозділів закладів вищої освіти.

Однією зі складових частин процесу подолання негативних тенденцій у цьому зв'язку вбачається доцільність розробки комплексної кадрової політики для системи вищої професійної освіти регіону.

Важливо також дослідити питання, що озвучується і розглядається багатьма авторами в контексті кадрової політики: «Як впливають на розвиток професіоналізму, професійної моделі, а також на індивідуальний розвиток професіоналів такі тенденції, як зростання менеджериалізму та маркетинга?» [1; 2].

У дослідженнях персоналу та кадрової політики закладів вищої освіти необхідно звернути увагу на проблеми стабільності, якісного складу педагогічних кадрів, процеси фемінізації, підвищення зацікавленості у викладацькій праці, мобільності і ротації, реалізації низки повсякденних практик.

Дискусійним при цьому є питання про те, як заклад вищої освіти мусить сприяти підвищенню професійної майстерності викладача, де проходить межа підтримки з боку держави, наскільки сильним може бути ступінь контролю в різних сферах академічної професії.

Складники кадрової політики закладу вищої освіти як частини загальної стратегії навчального закладу розглядаються й оцінюються керівниками регулярно в рамках моніторингу державного управління освітньою діяльністю. Експертні оцінки кадрових стратегій і практик

також часто присутні в інтерв'ю, що публікуються в різних відкритих джерелах.

Окремим напрямом є дослідження української академічної професії, її особливих характеристик, а також їх зміни в порівняльній перспективі.

Під час вивчення проблем інженерної освіти в Україні в інтерв'ю з адміністраторами закладів вищої освіти зазначені проблеми концентрувалися на віковій структурі (не досить кваліфікованого професорсько-викладацького складу віком 30–50 років). Частина змін, що відбуваються у закладі вищої освіти, респонденти пов'язали з динамікою характеристик професорсько-викладацького складу.

Дослідження, проведені в Україні, зосереджені на:

- проблемних зонах системи вищої освіти;
- дослідженні структури мотивації професорсько-викладацького складу;
- пошуку варіантів і можливостей організувати діяльність з відновлення і вдосконалення кадрового корпусу закладів вищої освіти і підготовки його до роботи щодо реалізації стратегії випереджаючого розвитку системи освіти [1; 3].

За кордоном дослідження особливо активно проводяться в США, зокрема, у взаємозв'язку вивчаються:

- викладацька, дослідницька й адміністративна складові частини праці співробітників університету;
- питання університетської автономії;
- умови ефективного контракту.

Узагальнюючи, можна сформулювати такі сформовані напрями досліджень процесів у вищій освіті з використанням методології експертних опитувань, як:

- ефекти та результати державної освітньої політики та різних програм;
- інтернаціоналізація в умовах Болонського процесу;
- впровадження підприємницьких норм і принципів менеджменту в університетське життя;
- поєднання і пріоритетність традиційних та/або інноваційних моделей управління закладом вищої освіти;
- перспективи й умови модернізації;
- стан кадрового потенціалу й ефективність праці викладачів [2; 3].

Водночас методологія експертних опитувань поки рідко використовується для досліджень окремих напрямів освітньої політики в регіонах України та проведення порівняльного аналізу різних регіональних практик. Досліджень, у рамках яких було б простежено вплив інституційних змін на кадрову політику

закладів вищої освіти, також поки проведено не було.

Висновки із цього дослідження і подальші перспективи в цьому напрямі. Підбиваючи підсумки цього дослідження, слід відзначити, що в ньому було отримано такі висновки.

1. Узагальнено такі напрями досліджень процесів у вищій освіті з використанням методології експертних опитувань, як: ефекти та результати державної освітньої політики та різних програм; інтернаціоналізація в умовах Болонського процесу; впровадження підприємницьких норм і принципів менеджменту в університетське життя; поєднання і пріоритетність традиційних та/або інноваційних моделей управління закладом вищої освіти; перспективи й умови модернізації; стан кадрового потенціалу й ефективність праці викладачів.

2. Визначено ключові складники кадрової політики в закладах вищої освіти. Підкреслено, що складники кадрової політики закладу вищої освіти як частини загальної стратегії навчального закладу розглядаються й оцінюються керівниками регулярно в рамках моніторингу державного управління освітньою діяльністю. Експертні оцінки кадрових стратегій і практик також часто присутні в інтерв'ю, що публікуються в різних відкритих джерелах.

3. Виокремлено такі проблеми кадрової політики в закладах вищої освіти в Україні, як: низька обізнаність більшої частини працівників сфери освіти щодо конкретних цілей і завдань модернізації освіти; невирішеність питання конкурентного рівня заробітної плати та соціального статусу; відсутність у більшої частини працівників сфери освіти мотивації до участі в перетвореннях. Усе це є групами проблем, які виділяються більшістю експертів і розцінюються ними як гальмо в реалізації заходів модернізації освіти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грабовецький Б.Є. Методи експертних оцінок: теорія, методологія, напрями використання : монографія. Вінниця : ВНТУ, 2010. 171 с.
2. Лук'янов В.І. Формування кадрової політики підприємства / В.І. Лук'янов, В.П. Дядченко. Харків : Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова, 2015. С. 185–186.
3. Мица В.П. Кадрова політика на підприємстві : проблеми і перспективи. «Актуальні проблеми економіки». 2008. № 6(84). С. 165–168.
4. Dombrovska S., Shvedun V., Streltsov V., & Husarov K. The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. *Problems and Perspectives in Management*. 2018. No. 16(2), P. 321.