

РЕФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ЯК ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

У статті показано, що реформування кадрового забезпечення системи освіти має стати пріоритетом державної кадрової політики. Аргументовано, що у сучасних умовах реформування української освітньої галузі особливого значення набуває розвиток людського потенціалу. На думку автора, необхідним є вдосконалення нормативно-правової бази, структури управління персоналом в галузі освіти на усіх рівнях, аналіз та формування професійного кадрового «ядра» у галузі освіти України та низка інших заходів.

Ключові слова: державна кадрова політика, державне управління, публічне управління, механізми державного управління, освіта України, вища освіта України, державна кадрова політика у сфері освіти.

Постановка проблеми. Недосконалість державної кадрової політики України у сфері освіти зумовлює необхідність вироблення науково обґрунтованої політики у підготовці педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів, адекватної завданням і викликам сьогодення. Не дивлячись на суттєві здійснені кроки реформування управління системою освіти, освіта в Україні продовжує відставати від потреб громадян, суспільства, держави та ринку. Однією з причин є те, що в умовах фактичної відмежованості управлінців від громадського обговорення проблем, що накопичилися, якість освіти погіршувалася впродовж десятиліть і через кадрове питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняній науковій літературі наявна значна кількість праць, зокрема аналіз теоретичних засад розвитку державної кадрової політики (В. Авер'янов, Г. Атаманчук, В. Бакуменко, Т. Витко, В. Гошовська, С. Дубенко, Ю. Ковбасюк, В. Князєв, В. Луговий, В. Малиновський, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Л. Пашко, С. Серьогін, В. Сороко, Ю. Сурмін та ін.).

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на різноманітні спроби науковців щодо дослідження загальної проблеми формування та реалізації кадрової політики держави у галузі освіти, сучасний стан формування, функціонування, перспективи розвитку державної кадрової політики потребують додаткових досліджень та наукового обґрунтування.

Мета статті – розкрити зміст механізмів формування та реалізації кадрової політики держави в галузі освіти в Україні.

Виклад основного матеріалу. Успадкувавши від СРСР доволі розгалужену освітню систему, яка була забезпечена розвиненою інфраструктурою та могутнім кадровим потенціалом, Україна за роки періоду самостійного державного будівництва, переважно екстенсивно використовуючи матеріально-технічні, кадрові та організаційні ресурси, не реформувала та не модернізувала систему відповідно до потреб сучасності. Наразі українська освіта – це один із найбільших секторів суспільства, адже у ньому задіяно більше 8 млн. громадян [8, с. 1].

Сьогодні реформування кадрового забезпечення системи освіти є одним із пріоритетів державної кадрової політики України. Але неререформованість української економіки, скорочення кількості робочих місць у реальному секторі економіки стимулює попит на абстрактні «універсальні» освітні спеціальності (менеджер, економіст, юрист, журналіст). Водночас масовість вищої освіти зумовлює необхідність оптимізації державного замовлення для приведення у відповідність до реальних потреб національної економіки, а також активне впровадження в освітню і наукову діяльність вищої освіти як підприємницького складника. Рівень якості освіти в Україні є дуже низьким, що не відповідає високому рівню охоплення вищою освітою.

Вироблення та реалізація сучасної кадрової політики України у сфері освіти потребує ефективної кадрової системи, яка вміщує всю сукупність складників, зокрема від управлінських рішень до кадрових інститутів та організаційних структур, які здійснюють цілісне управління формуванням та реалізацією кадрової політики у сфері освіти з метою досягнення визначених пріоритетів розвитку суспільства.

Розглянемо у цьому контексті окремі особливості, якими характеризується кадрова політика загалом.

По-перше, яка ж мета кадрової політики загалом? Вона очевидна – забезпечення оптимального балансу процесів оновлення і збереження чисельного і якісного складу кадрів відповідно до потреб самої організації (системи, сфери суспільства), вимог чинного законодавства та станом ринку праці. Галузь освіти не є винятком.

Отже, одним із важливих напрямів у роботі з кадрами є створення сприятливої робочої атмосфери для колективу педагогічних працівників, де кожен займе своє гідне місце і буде ефективно виконувати свої посадові обов'язки. А вирішальним фактором ефективності та конкурентоспроможності організації (системи, сфери чи галузі) є забезпечення високої якості кадрового потенціалу.

По-друге, кадрова політика характеризується деякими особливостями реалізації владних повноважень і стилю керівництва, що знаходить своє відображення у філософії організації, колективному договорі тощо. Отже, це віднаходить відображення у роботі з кадрами. Перерахуємо деякі заходи щодо роботи з кадрами, які ми спостерігаємо, аналізуючи державну кадрову політику в галузі освіти: 1) відбір кадрів для виконання службових обов'язків; 2) складання штатного розкладу; 3) атестація педагогічних працівників; 4) навчання кадрів; 5) стажування та підвищення кваліфікації кадрів; 6) перекваліфікація кадрів; 7) просування кадрів за кар'єрними щаблями.

Таким чином, робота з кадрами передбачає економічно обґрунтоване раціональне використання відповідно до рівня набутих знань, кваліфікації і професії. Це означає, що професійні кадри мають бути задіяні на тих ділянках, де праця буде використана з більшою віддачею, що потребує створення умов для підвищення продуктивності праці.

Так, основним завданням освітнього закладу (організації) та держави в сучасних умовах

є модернізація кадрового потенціалу, створення умов для професійного розвитку і саморозвитку працівників галузі. Кадровий стан системи освіти визначає ефективність заходів, прийнятих концепцій і програм перебудови, реформування або модернізації освіти, що зумовлено вибором і змістом кадрових процесів. Вони мають перебувати в руслі однієї визначеної стратегії. Як аналізують М.М. Білінська, В.М. Сороко, В.О. Чмига, стратегія державної кадрової політики України має підпорядковувати собі цілі таких програм та шляхи реалізації [1]. Тобто ці нові програми, згідно з якими відбувається реформування, мають змінити кадрові відносини в установах та організаціях системи освіти. А нові кадрові відносини, впливаючи на параметри кадрового процесу, нададуть йому цільової спрямованості.

Дослідження чинників та основних тенденцій розвитку вищої освіти, механізмів реалізації дає можливість глибокого аналізу освітніх процесів. Так, урахування основних тенденцій розвитку вищої школи сприятиме запровадженню в національній освіті компетентнісного підходу, забезпеченню зрозумілості і порівнюваності результатів навчання, набутих компетентностей і кваліфікацій, ступенів для всіх зацікавлених сторін і створення основи для європейської і світової інтеграції.

Вітчизняні автори досліджують сукупність елементів освітньої системи та їх взаємодію, взаємовідносини, взаємосприяння. Так, В. Огаренко визначає, що специфікою системи освіти в Україні є фундаментальні особливості професії викладача [9]. Сутність управління системою освіти можна визначити як діяльність, спрямовану на створення педагогічних, соціальних, кадрових, правових, організаційних, матеріально-фінансових та інших умов, які потрібні для нормального функціонування і розвитку галузі, реалізації її мети.

Кадрова політика в галузі освіти в Україні, зокрема в системі державної служби цієї галузі, часто проводиться непослідовно. Однією з причин такого становища є несформованість ефективного механізму, яким є управління персоналом. На думку низки таких вітчизняних науковців, як Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та інші, кадрова політика має отримати належне наукове обґрунтування [5].

Ураховуючи особливості державної кадрової політики в контексті пріоритетних завдань розвитку економіки України, виникає така тен-

денція розвитку вищої освіти, як зміна вимог до змісту, методів і форм навчального процесу.

Так, ставляться й іншого змісту завдання у контексті державної кадрової політики. Водночас навчальний процес має бути орієнтованим на підготовку кадрів для національної економіки, які володіють професійними знаннями, навичками, уміннями, спроможні навчатись протягом життя, опанувувати інновації, працювати в команді, вести ефективний міжнаціональний діалог, самовдосконалюватись, розвивати творчі та креативні здібності.

Підвищення якості організації навчального процесу у вищих навчальних закладах передбачає його повне забезпечення й регулярне оновлення матеріально-технічної бази (навчальних лабораторій, лекційних аудиторій, спеціалізованих кабінетів), комп'ютерного парку, впровадження інформаційно-комунікаційних технологій тощо.

Висновки і пропозиції. У сучасних умовах реформування української освітньої галузі особливого значення набуває розвиток людського потенціалу. Це необхідна умова і фактор якісно іншої кадрової політики – системи теоретичних знань, поглядів, настанов державних органів і посадових осіб місцевого самоврядування, яка спрямована на встановлення стратегії, принципів і пріоритетів цієї політики, ефективних форм і методів кадрової діяльності на усіх рівнях. Для реалізації зазначених напрямів необхідним є вирішення таких завдань: 1) удосконалення нормативно-правової бази з питань розвитку державної служби України, зокрема розгляд питання надання педагогічним працівникам статусу державного службовця; 2) удосконалення структури управління персоналом в галузі освіти на всіх рівнях; 3) аналіз та формування професійного кадрового «ядра» у галузі освіти України; 4) організація безперервної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників; 5) об'єктивна оцінка результатів професійної службової діяльності в галузі освіти, яка ґрунтується на впровадженні системи показників результативності та ефективності професійної діяльності працівників галузі, диференційованих за напрямками та рівнями діяльності; 6) формування та розвиток кадрового резерву з метою поступової заміни кадрів; 7) розробка і реалізація антикорупційних механізмів у системі управління в галузі освіти; 8) удосконалення системи стимулювання і мотивації в контексті формування стабільного кадрового складу

в галузі освіти; 9) прогнозування, кадровий маркетинг, планування кар'єри, розвитку працівників у галузі освіти і використання сучасних кадрових технологій.

Список використаної літератури:

1. Білинська М.М., Сороко В.М., Чмига В.О. Стратегія державної кадрової політики України: цілі та шляхи реалізації. Навч.-метод. матеріали. Київ, 2013. 52 с.
2. Бобрицька В.І. Європейські виміри державної кадрової політики України у підготовці працівників для системи освіти. *Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка. Психологія: зб. наук. пр.* Вип. 1(6). Київ, 2015. С. 30–35.
3. Витко Т.Ю. Державна кадрова політика України: сутність, сучасний стан і перспективи розвитку. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2016. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2016_1_5 (дата звернення: 10.02.2019).
4. Гусак І.В. Аналіз державної кадрової політики в галузі освіти. Ефективність державного управління. 2013. Вип. 36. С. 294–304.
5. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. [авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.]. Київ: НАДУ, 2012. 72 с.
6. Каленюк І.С., Гонга О.І., Вербовий М.П., Холяк Н.І. Інтеграція вищої освіти України в європейський та світовий освітній простір: економічний вимір: монографія. [За заг. ред. д.е.н., проф. Каленюк І.С.]. Чернігів: РВК «Деснянська правда», 2011. 165 с.
7. Ковбасюк Ю.В. Державна кадрова політика: проблеми та шляхи реалізації. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни. [матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: 15-річчя галузі науки «Державне управління»]. Київ: НАДУ, 2012. С. 3–5.
8. Концепція розвитку освіти України на 2015–2025 роки – презентація проекту. Профспілка працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/3549-konceptsiya-rozvitku-osviti-ukrayini-na-2015-2025.html> (дата звернення: 16.01.2019).
9. Огаренко В.М. Державне регулювання діяльності вищих навчальних закладів на ринку освітніх послуг: монографія. Київ: НАДУ, 2005. 328 с.
10. Пірен М.І. Формування інтелектуального капіталу освітою – основа ефективності публічної політики та управління в територіальних громадах. Стратегія державної кадрової політики – основа модернізації країни. [матері-

али Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2012 р.: 15-річчя галузі науки «Державне управління»]. Київ: НАДУ, 2012. 572 с.

11. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 р. № 1341. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/para12#n12> (дата звернення: 25.01.2019).

12. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 25.01.2019).

12. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 р. № 45/2012. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 25.01.2019).

Малыгина И. В. Реформирование кадрового обеспечения системы образования как приоритет государственной кадровой политики Украины

В статье показано, что реформирование кадрового обеспечения системы образования должно стать приоритетом государственной кадровой политики. Аргументировано, что в современных условиях реформирования украинского образования особое значение приобретает развитие человеческого потенциала. По мнению автора, необходимым есть совершенствование нормативно-правовой базы, структуры управления персоналом в области образования на всех уровнях, анализ и формирование профессионального кадрового «ядра» в области образования Украины и ряд других мероприятий.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, государственное управление, публичное управление, механизмы государственного управления, образование Украины, высшее образование Украины, государственная кадровая политика в сфере образования.

Malyhina I. V. Reforming the staffing of the education system as a priority of the state personnel policy of Ukraine

The article shows that the reform of the staffing of the education system should become a priority of the state personnel policy. It is argued that in today's conditions of reforming the Ukrainian educational sector development of human potential becomes of special significance. According to the author, it is necessary to improve the regulatory framework, the personnel management structure in the field of education at all levels; analysis and formation of professional personnel "core" in the field of education of Ukraine and a number of other measures.

Key words: state personnel policy, public administration, public administration, mechanisms of public administration, education of Ukraine, higher education of Ukraine, state personnel policy in the field of education.