

*В. В. Коврегін,
перший профектор, Національний університет цивільного захисту України, м. Харків*

МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТАБІЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО КОРПУСУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

V. Covregin,
First Vice-Rector, National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv

MECHANISMS OF STATE REGULATION STABILIZING OF PERSONNEL OF THE HIGHER EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS

Доведено співвідносність підсистеми розвитку кадрового й інноваційного потенціалу ВНЗ з функціонально-цільовою підсистемою управління його діяльністю. Визначено, що така співвідносність передбачає забезпечення економічної безпеки з урахуванням проектного, системного та інших підходів.

The correlation between the human and innovative capacity development subsystem of a higher educational institution and the functional and special-purpose subsystem of its activity administration was proved. It was determined that this correlation stipulates the provision of economic security taking into account the project, system and other approaches.

Ключові слова: система управління, ВНЗ, економічна безпека, розвиток кадрового й інноваційного потенціалу.

Key words: system of administration, higher educational institutions, economic security, development of human potential and innovation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В основі сучасних теоретико-методологічних і організаційно-економічних підходів до удосконалення механізмів державного регулювання економічною безпекою лежить різне визначення первинності погроз по відношенню до безпеки. Ефективна система забезпечення механізмів державного регулювання економічної безпеки розвитку вищих навчальних закладів та вищої освіти взагалі повинна будуватися не як реакція у відповідь на погрози, а на основі зміни змісту потенціалу і її структури.

Проблеми власної економічної безпеки виникають як перед усією системою вищої освіти України, так і перед кожним вищим навчальним закладом як у процесі функціонування, так і в періоди прояву кризових явищ. У процесі стійкого функціонування усіма елементами системи вищої освіти та навчальними закладами в цілях забезпечення власної економічної безпеки, вирішуються такі завдання поточного характеру, як підтримка нормального функціонування і розвитку, запобігання майновому збитку, недопущення руйнування інформаційних баз даних, протидія проявам кримінального характеру та інше.

У періоди проявів фінансово-економічних криз найбільшу небезпеку для вищих навчальних закладів представляє руйнування їх потенціалу. Річ у тому, що в такі періоди створюються умови, за яких не забезпечується відтворення потенціалу. Так, починається активний відтік з ВНЗ кваліфікованих і молодих працівників,

відбувається згорання програм розвитку матеріально-технічної бази, виснажуються науково-технічні заділи та інше.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Важливі аспекти діяльності вищих навчальних закладів, у тому числі проблеми розвитку механізмів державного управління вищою освітою та їх функціонування у ринкових умовах, досліджують такі науковці, як [1; 2; 3; 4]:

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз механізмів державного регулювання стабілізації кадрового корпусу вищих навчальних закладів.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Наявність в Україні значного інтелектуального потенціалу, який складався протягом досить великого історичного періоду, відзначається фахівцями всього світу. З іншого боку, його використання на благо суспільства не завжди є ефективним і розумним. Значною мірою це відноситься і до системи освіти, яка покликана відтворювати інтелектуальний ресурс нації. Існуюча система освіти не завжди відповідає актуальним потребам суспільства.

Українська вища школа в 90-і роки минулого століття під впливом шокової терапії в економіці втратила

частину властивих їй історичних переваг. Знизилася якість навчання і підготовки кадрів, допущена невиправдана поспішність у розширенні мережі ВНЗ, передусім недержавних, і їх територіальних підрозділів. Примітний той факт, що при майже п'ятикратному збільшенні числа навчальних закладів за останніх 20 років практично було відсутнє відтворення кваліфікованих викладацьких кадрів.

Аналіз основних тенденцій розвитку вітчизняної вищої освіти останніх десятиліть дозволяє виділити наступні негативні особливості, облік яких украй потрібний в стратегії розвитку вітчизняної вищої школи [1].

Передусім, слід зазначити усе наростаючий розрив між потребами галузей у фахівцях і можливостями ВНЗ задовольняти їх. Суть такого розриву полягає, з одного боку, в надвиробництві одних фахівців і крайньому дефіциті, або відсутності інших. Причин тут досить багато, одна з них — вибір майбутньої професії з боку абітурієнта на основі її престижності і вигідності з точки зору можливих в майбутньому заробітків. До такого вибору належать юристи і фінансисти. Практично усі ВНЗ, включаючи і технічні, за єдиною подібністю тиражують таких фахівців. Як результат цієї тенденції — відбуваються парадоксальні речі. Багато організацій відчувають дефіцит кваліфікованих бухгалтерів, фінансових аналітиків, податкових консультантів, юристів і інших фахівців при їх надлишку на ринку трудових ресурсів. Основна причина — недолік практичного досвіду більшості випускників ВНЗ, а також не завжди відповідний вимогам професійного середовища рівень їх підготовки. Мається на увазі не обсяг отриманих знань, а здатність оперативно працювати з новою інформацією, гнучко реагувати на вимоги професійного середовища.

Крім того, вказаний вище розрив супроводжується автономним розвитком освіти на шляху самовививання, що цілком природно в умовах періоду формування ринкових стосунків. Нецільове використання навчальних площ ВНЗ, участь працівників і викладачів в непрофільних видах діяльності в цілях отримання заробітку — усе це дуже негативні тенденції вітчизняної освіти. До їх числа слід віднести і тенденцію до роботи частини викладачів відразу в декількох ВНЗ, що негативно позначається у зниженні їх творчого ресурсу. Якщо до цього додати украй низьку престижність професії викладача ВНЗ, то очевидний висновок — виживають найбільш стійкі, віддані своїй справі ентузіасти, для яких їх праця важливіше усіх інших проблем [3].

У сучасних умовах вітчизняні вищі навчальні заклади вимушені вирішувати складну задачу. З одного боку, необхідно відповідати на очікування держави і суспільства, що змінилися, і реалізовуватися у вигляді орієнтованої на ринок організації. З іншого боку, традиційне академічне сприйняття стандартів якості освітньої діяльності часто вступає в протиріччя з ринковою ідеологією. Виникає необхідність визначення найбільш ефективного шляху інтеграції двох традиційних напрямів діяльності ВНЗ: освіти і наукових досліджень з новим видом — комерціалізацією наукових і освітніх результатів.

У цих умовах зростає роль якості ресурсів вищого навчального закладу і ефективності їх використання для успішного вирішення масштабних завдань і складних механізмів державного регулювання розвитком української

вищої школи. Через особливості і специфіку навчальної і наукової діяльності центральне місце в ресурсах вищого навчального закладу займає кадровий потенціал.

У період реформування економіки України кадрові проблеми в українській вищій школі і науці поступово увійшли до числа найбільш актуальних, вимагаючих пріоритетного рішення. Масовий відтік, що почався у зв'язку з економічною кризою, з ВНЗ молодих і середньовікових кваліфікованих фахівців зробив реальною загрозу втрати спадкоємності між поколіннями учених і педагогів, руйнування наукових шкіл, зниження ефективності науково-педагогічної праці. Для відновлення і розвитку кадрового потенціалу українських вищих навчальних закладів потрібні комплексні заходи і відповідні системи розвитку кадрового потенціалу в кожному навчальному закладі і на рівні держави в цілому.

На жаль, подібна тенденція не сприяє оптимістичному погляду в майбутнє вітчизняної вищої школи, з точки зору розвитку її кадрового ресурсу.

Слід також відмітити і той факт, що в сучасних умовах розвитку економіки, цикл "старіння" знань обмежений 5—6 роками, що практично не враховується не лише у змісті навчальних курсів, але і в принциповому підході до підготовки фахівців, готових працювати з новою інформацією, відкритих інноваціям і що мають хороший інтелектуальний ресурс [4].

Далі слід підкреслити, що в роботі більшості ВНЗ практично відсутній виховний компонент, що формує відношення майбутніх фахівців до своєї роботи. Ідеологічна і виховна складові освітнього процесу сприяють формуванню високої мотивації до навчання, що позначається надалі на якості роботи випускників ВНЗ.

Дуже серйозною проблемою вітчизняної вищої школи, як вже відзначалося вище, являється крайній дефіцит і тенденція до виснаження кадрового ресурсу внз. Це стосується, передусім, викладацьких кадрів. В зв'язку з цим слід підкреслити, що основним джерелом викладацьких кадрів є самі ВНЗ, які повинні звертати особливу увагу на політику залучення до викладацької роботи молодих і талановитих випускників.

Інша кадрова проблема пов'язана з управлінням ВНЗ. Передусім, це дефіцит кваліфікованих кадрів в області освітнього менеджменту, що мають не лише наукові міри і звання, але навички ефективного управління ВНЗ. Певною мірою, навичкам управління сучасним ВНЗ можна навчитися, проте кінцевий результат діяльності ВНЗ визначається виключно особою його керівника. У основі цього висновку лежать, передусім, особливості ментальності, орієнтованої на сильний авторитет і харизматичність лідера.

У зв'язку з цим цілком виправданий шлях вибору керівника Вченою радою і трудовим колективом ВНЗ. Інший підхід, заснований на призначенні керівника може також бути дуже результативним, але в цьому випадку серйозним дезорганізуючим чинником може виступати відсутність упевненості в перспективах своєї роботи через кон'юнктурні інтереси украй недосконалої кадрової політики в більшості державних установ [2].

Актуальна проблема для вітчизняної освіти пов'язана з крайнім дефіцитом кваліфікованих кадрів. Йдеться, передусім, про професорсько-викладацький склад, на який покладені основні функції з забезпечення якості

освітнього процесу. Не дивлячись на усі сучасні перетворення освітніх технологій, основна роль належить і належатиме живій інтелектуальній взаємодії викладача (інструктора, наставника, консультанта) і студента (слухача). В процесі такої взаємодії формується не лише необхідний базис знань, але і відношення до своєї майбутньої професії, що важливо, для випускників ВНЗ.

Стратегія вирішення проблеми механізмів формування кваліфікованого професорсько-викладацького складу включає два напрями. Перший напрям пов'язаний із залученням викладацького складу, що має значний досвід роботи у ВНЗ і має високий рівень компетенції у сфері своєї професійної діяльності. Що стосується практичних занять, семінарів і інших форм розвитку практичних навичок роботи, то для їх успішного проведення був сформований склад викладачів, що працюють безпосередньо у відповідних сферах діяльності. Таким чином, поєднання академічних, ВНЗ викладачів і представників профільного відомства дозволяють значною мірою посилити освітній процес з точки зору його якості і практичної спрямованості.

Важливо підкреслити, що процес формування і вдосконалення механізмів професорсько-викладацького складу є постійним. Такий підхід дозволяє підтримувати досить високий професійний рівень і стабільність кадрового корпусу ВНЗ, для вирішення цього завдання.

Вимагається розробка стратегії залучення кадрів, орієнтованої на постійний аналіз відповідного сегменту ринку трудових ресурсів. Другий напрям кадрового забезпечення ВНЗ кваліфікованими фахівцями орієнтований, більшою мірою, на перспективи розвитку ВНЗ, що дуже актуально і важливо в умовах крайнього виснаження і відсутності відтворення викладацьких кадрів.

Основний зміст цього напрямку роботи пов'язаний з формуванням кадрового резерву викладацьких кадрів ВНЗ, на основі використання власного ресурсу. Йдеться про цілеспрямовану роботу по виявленню найбільш перспективних студентів, які після закінчення навчання у ВНЗ могли б продовжити працю в нім асистентами, викладачами, консультантами і організаторами практичних занять.

Це один з найбільш перспективних напрямів у роботі вітчизняних ВНЗ, пов'язане з самовідтворенням кадрового ресурсу. Тут є дві безперечні переваги. Перше пов'язане з адекватнішим і надійнішим розумінням реальних здібностей і перспективних можливостей кандидатів. Друге торкається можливості в період завершення навчання у ВНЗ пройти додаткову практику у сфері викладацької діяльності. Крім того, не можна не констатувати той факт, що відношення випускника до свого ВНЗ у період роботи в нім позначиться найпозитивнішим чином як на мотивації до своєї діяльності як викладача, так і на більш оперативній адаптації у викладацькому середовищі. Безумовно, в цьому випадку позитивним є і зміцнення загальної соціально-психологічної атмосфери ВНЗ, що є тим єдналим чинником, який сприяє розвитку загального мотиваційного поля усього колективу ВНЗ.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМКУ

Ринкові стосунки, зміни мотивації студентів, інформатизація освіти вимагає адекватних змін, подолання

психологічної інерції не лише у свідомості і поведінці викладачів і адміністрації вищих навчальних закладів, але і в їх взаєминах зі студентами. Проблема якості викладацьких кадрів у системі вищої освіти в умовах зміни її парадигм набуває особливу значущість для реалізації концепції модернізації освіти на період до 2025 року.

Таким чином, кадровий потенціал ВНЗ необхідно розглядати як забезпеченість кадрами досягнення поставлених цілей, поточних і перспективних завдань, а також відповідність професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу цим цілям і завданням. А розвиток кадрового потенціалу ВНЗ — як цілеспрямований процес перетворення складу, структури і якості професорсько-викладацького персоналу, що призводить до нового стану ВНЗ як системи. При цьому розвиток кадрового потенціалу ВНЗ повинен носити детальний усебічний комплексний характер, щоб забезпечити досягнення головних цілей організації. Тому нині назріла необхідність у розробці усебічної стратегії розвитку кадрового потенціалу ВНЗ, яка є системою планів, норм, організаційних, адміністративних, економічних і інших заходів, реалізація яких починається з виявлення потенційних можливостей у сфері управління людьми і з визначення тих напрямів у роботі з персоналом, які мають бути посилені для успішної реалізації стратегії ВНЗ.

Література:

1. Балабанова Л.В. Управление конкурентоспособностью предприятия на основе маркетинга: монография / Л.В. Балабанова, А. В. Кривенко. — Донецк: ДонГУ-ЭТ им. М. Туган-Барановского, 2004. — 147 с.
2. Клименко М., Дуброва О.С., Барабась Д.О., Омеляненко Т.В., Вакуленко А.В. Управление конкурентоспособностью предприятия: навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2006. — 527 с.
3. Романова И.Б. Управление конкурентоспособностью высшего учебного заведения / И.Б. Романова. — Ульяновск: Средневож. науч. центр, 2005.
4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью вуза / Р.А. Фатхутдинов // Высшее образование в России. — 2006. — № 9. — С. 37—38.

References:

1. Balabanova, L.V. (2004), *Upravlenie konkurentnosposobnost'yu predpriyatiya na osnove marketinga* [Management of competitiveness of the enterprise on the basis of marketing], DonGUET im. Tugan-Baranovskogo, Donetsk, Ukraine.
2. Klivenko, M. Dubrova, O.S. Barabas, D.O. Omel'yanenko, T.V. and Vakulenko, A.V. (2006), *Upravlinnya konkurentnospromojnistyu pidpriyemstva* [Management of enterprise competitiveness], KNEU, Kyiv, Ukraine.
3. Romanova, I.B. (2005), *Upravlenie konkurentnosposobnost'yu vysshego uchebnogo zavedeniya* [Management of the higher education institution competitiveness], Srednevojsky nauchny centr, Ul'yanovsk, Russia.
4. Fathutdinov, R.A. (2006), "Management of the University of competitiveness", *Vysshee obrazovanie v Rossii*, vol. 9, pp. 37—38.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2017 р.