

УДК 354: 378.11

## **НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**Курисько Ігор Васильович**

*здобувач навчально-науково-виробничого центру НУЦЗУ*

Розвиток ринкових стосунків в Україні істотно перетворив умови функціонування системи вищої освіти. Велика динаміка науково-технологічного і соціально-економічного розвитку суспільства значно змінила вимоги зовнішнього середовища до якості підготовки фахівців і оцінки діяльності закладів вищої освіти. Багаторівневі умови фінансування діяльності закладів вищої освіти, з певними обмеженнями бюджетного фінансування, істотно посилили конкуренцію на ринку освітніх послуг. Інтернаціоналізація вищої освіти внаслідок глобалізації економіки вимагає забезпечення міжнародного визнання якості підготовки фахівців в українських закладах вищої освіти. Однією з найважливіших проблем на сучасному етапі розвитку економіки є раціональне використання кадрового потенціалу організацій і підприємств. Довгий час потенціал працівників не оцінювали, їх мотивацію, як правило, не враховували [1]. Сучасна економічна наука розглядає кадровий потенціал як один з найбільш цінних видів організаційного ресурсу, причому дуже складної природи: динамічний, такий, що розвивається в часі, визначальний багато в чому рівень розвитку і ефективність організації. Його унікальними рисами, багато в чому задаючими логіку роботи з ним, виступають людські якості: здатність постановки власних цілей, ініціювати і проявляти активність; здатність до

навчання, самоконтролю, саморозвитку, співпраці і самоорганізації; можливість виступати не лише об'єктом, але і суб'єктом дії на інші об'єкти, зумовлювати доступ і ефективність використання інших організаційних ресурсів і так далі. Усе це припускає формування системи управління кадровим потенціалом для залучення, розвитку, ефективного використання і активізації цього ресурсу відповідно до завдань стратегічного розвитку організації [2].

У сучасних умовах вітчизняні заклади вищої освіти 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 навчальних закладів : освіти і наукових досліджень з новим видом - комерціалізацією наукових і освітніх результатів.

У цих умовах зростає роль якості ресурсів закладу вищої освіти і ефективності їх використання для успішного вирішення масштабних завдань і складних проблем розвитку української вищої школи. В силу особливостей і специфіки навчальної і наукової діяльності центральне місце в ресурсах закладу займає кадровий потенціал.

В період реформування економіки України кадрові проблеми вищій школі і науці поступово увійшли до числа найбільш актуальних, вимагаючих пріоритетного рішення. Масовий відтік, що почався у зв'язку з економічною кризою, з навчальних закладів 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 вишів потрібні комплексні заходи і відповідні системи розвитку кадрового потенціалу в кожному навчальному закладі і на рівні держави в цілому [3,4].

В умовах розвитку ринкових стосунків державні заклади вищої освіти зіткнулися з рядом проблем, які позначаються практично на усіх процесах управління вищою школою, включаючи систему якості освіти і кадрового потенціалу закладів вищої освіти.[5] Навчальні заклади поставлені перед необхідністю самостійно вирішувати свої проблеми, розробляти нові шляхи розвитку і принципи менеджменту у вищій школі. І від того, наскільки співробітники зацікавлені якісно виконувати свою роботу, максимально використати свій потенціал досягненні високих результатів діяльності, залежить успіх тривалих перетворень у вищій школі.

#### Список літератури:

1. Концептуальні засади управління суспільним розвитком в умовах трансформацій : наук. розробка / (Михненко А. М. (кер. авт. кол.), Кравченко С.О., Макаренко Е.М.та ін.) – К. : НАДУ, 2012. – 52с.

2. Мороз С.А. Вплив держави на трудовий потенціал вnz: державне управління чи державне регулювання / С.А. Мороз // Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України – 2015. – №4. – С. 105–113.

3. Планування соціально-економічного розвитку підприємств: монографія / (Тимошук М.Р., Кузьмін О.Є., Фещур Р.В. та ін.). – К.: УБС НБУ, 2007. – 449 с.

4. Олексенко Р. І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання. АгроСвіт. 2010. № 14. С. 41.

5. Окса М. Вплив управління навчальним закладом на якість освіти / М. Окса, К. Олексенко // Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогіка .-2018.- №20. - С. 52-56.

6. Домбровська С. М., Гусаров О. О., Дуднева Ю. Е. Проблеми та перспективи розвитку державного управління: монографія. Харків: УПА, 2014. 172 с.

7. Домбровська С. М. Трансформація державного управління освітньої політики України в контексті подальшого реформування та стабілізації / С. М. Домбровська // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2010. – Вип. 1. – С. 293–298.

8. Домбровська С. М. До питання про деякі теоретичні положення реформування державного управління системою вищої освіти України / С. М. Домбровська // Держава та регіони. – 2011. – № 1. – С. 31–34. – (Серія «Державне управління»).