

МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА ЗАМІЩЕННЯ ВАКАНТНИХ ПОСАД НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ

У статті розглянуто один з можливих напрямів удосконалення адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на якісну складову трудового потенціалу вищих навчальних закладів за рахунок підвищення ефективності дії механізму організації конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників. За результатами переосмислення принципів міжнародного рекрутингу запропоновано напрями удосконалення системи державного управління якістю освітньої діяльності.

Ключові слова: якість вищої освіти, конкурс на заміщення вакантних посад, професорсько-викладацький склад, державне управління.

Мороз В. М. Механизм организации и проведения конкурса на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников как объект государственного управления качеством образовательной деятельности.

В статье рассмотрено одно из возможных направлений совершенствования административно-правовых методов государственно-управленческого воздействия на качественную составляющую трудового потенциала высших учебных заведений за счет повышения эффективности механизма организации конкурса на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников. В результате переосмысления принципов международного рекрутинга предложены направления совершенствования системы государственного управления качеством образовательной деятельности.

Ключевые слова: качество высшего образования, конкурс на замещение вакантных должностей, профессорско-преподавательский состав, государственное управление.

Moroz V. M. The mechanism of organizing and holding the competition for scientific and pedagogical staff vacancies as an object of public administration by quality of education.

In the article there is reviewed one of the possible directions of improvement of administrative and legal methods of state-managemental influence on the qualitative component of labor potential of higher education institutions by improving the efficiency of the mechanism of competition for scientific and pedagogical staff vacancies. As a result of rethinking the principles of international recruitment there were suggested ways of improvement of state management system by the quality of educational activities.

Keywords: quality of higher education, competition for vacancies, faculty, state management.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Дослідження проблематики організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі (ВНЗ), що відповідає стандартам вищої освіти, забезпечує здобуття особами якісної вищої освіти та сприяє створенню нових знань є одним з пріоритетних напрямів у розвитку теоретико-методологічного підґрунтя державного управління вищою освітою в Україні. Питання якості вищої освіти, з огляду на їх ідеологічно-патріотичну, соціально-економічну та технічно-технологічну значущість для розвитку суспільства, є об'єктом постійної уваги з боку органів державної влади незалежно від їх профілю та рівня реалізації функцій державного управління. Міністр освіти і науки України Квіт С. М. під час своєї зустрічі з науковцями, викладачами, студентами та головами профспілок ВНЗ Харківської області, яка відбулась 11 квітня 2014 року у Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна, звернув увагу на необхідність створення Національної агенції з якості вищої освіти [1]. На думку міністра, ця незалежна інституція сприятиме формуванню та підтриманню функціонування механізму конкуренції на ринку надання освітніх послуг. Цілком очевидно, що в основу формування конкурентних переваг будь-якого навчального закладу покладено якість освіти у всій варіативності прояву її багатогранного змісту. Стаття 3 прийнятого за основу проекту закону України «Про вищу освіту» (нова редакція) (№ 1187-2 від 21.01.2013) [2] як один з основних принципів державної політики у сфері вищої освіти визначає сприяння сталому розвитку держави шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу. Крім того, законодавець звертає увагу, що формування і реалізація державної політики у сфері вищої освіти забезпечується

шляхом підвищення її якості [3]. Отже, питання якості вищої освіти (рівень здобутих особою знань, умінь, навичок) та якості освітньої діяльності (рівень організації навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі) є актуальними та значущими як для суспільного розвитку в цілому, так і в контексті змісту державно-управлінської науки безпосередньо. Про значущість освітянської сфери для науки державного управління свідчить і той факт, що починаючи з 2008 року у структурі Національної академії державного управління функціонує кафедра управління освітою (спеціальність 8.15010005 «Державне управління у сфері освіти»).

Питання державного управління сферою освіти постійно перебувають у межах кола наукових інтересів дослідників. Серед останніх науково-комунікативних заходів, тематика яких була спрямована на пошук ефективних механізмів державно-управлінського впливу на розвиток системи освіти та підвищення її якості, слід виділити: міжнародну науково-практичну конференцію «Управління якістю в освіті та промисловості: досвід, проблеми та перспективи» (22–24.05.2013, м. Львів, Національний університет «Львівська політехніка»); науково-практичну конференцію за міжнародною участю «Модернізація галузевих стандартів вищої освіти та розвиток магістерських програм у галузі знань «Державне управління» (24–25.10.2013, м. Київ, Національна академія державного управління при Президенті України); X всеукраїнську науково-методичну конференцію «Вища освіта: проблеми і шляхи забезпечення якості» (28–29.11.2013, м. Київ, Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»). На пленарному засіданні останнього науково-комунікативного заходу ректор НТУУ «КПІ» Згуровський М. З. звернув увагу на значущість місця та ролі державного управління у вирішенні питань стандартів вищої освіти та забезпеченні її якості. На переконання вченого, саме держава, за результатами всебічного оцінювання змісту та потужності зовнішніх та внутрішніх викликів, повинна визначати напрями пріоритетного розвитку людського капіталу та створювати необхідні умови для функціонування наукових шкіл країни які можуть забезпечити підготовку конкурентоспроможних фахівців за відповідним профілем [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Актуальність дослідження проблематики якості вищої освіти, на думку Ніколаєнка С. М., обумовлена такими основними чинниками: якість освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці; специфіка управління якістю освіти полягає в тому, що управління діяльністю людини, яка є об'єктом педагогічного впливу, здійснюється через її психічну діяльність, внаслідок чого навчання несе певний елемент невизначеності; якість професійної підготовки фахівців – невід'ємна вимога до вітчизняної вищої освіти, якщо вона прагне інтегруватися в європейський освітній простір [5], адже саме від якості людських ресурсів, у кінцевому випадку, залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності. Вищенаведена проблематика набула свого розвитку у порівняно великій кількості наукових досліджень. Камінська О. В., Огаренко В. М., Прокопенко І. Ф., Романовський О. Г., Сергеева Л. М., Федоров Г. В. досліджували питання управління розвитком навчального закладу та напрями оцінювання ефективності професійної діяльності суб'єкту управлінських відносин. Проблематика формування кадрового потенціалу навчальних закладів перебувала у колі наукових інтересів Дубасенюк О. А., Клячко В. М., Мороза В. М., Ничкало Н. Г., Чернишової Є. Р. Теоретичні аспекти вдосконалення існуючих механізмів державо-управлінського впливу на освітню галузь набули свого розвитку у роботах Антошкіної Л. І., Дзвінчука Д. І., Домбровської С. М., Дудки М. І., Журавського В. С., Калашникової С. А., Колісниченко Н. М., Остапчука В. В., Поступної О. В., Сікорської І. М. та багатьох інших. Суттєвий вклад у дослідження проблематики механізмів державного управління вищою освітою України було зроблено такими вченими, як Андрущенко В. П., Бакуменко В. Д., Бодров В. Г., Жабенко О. В., Іваницька О. М., Калитнюк І. С., Князєв В. М., Кремень В. Г., Луговий В. І., Майборода С. В.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Попри порівняно високий ступінь наукового опрацювання (забезпечення) напрямів державного управління освітою, окремі питання цієї складної та багатогранної проблематики потребують на додаткову увагу з боку дослідників. Наприклад, питання, які мають суто практичну спрямованість щодо удосконалення механізмів державно-управлінського впливу на освітянську сферу, завжди перебуватимуть у колі актуальних та значущих напрямів в організації наукових досліджень. У межах цієї публікації ми звернемо увагу на деякі аспекти державного управління розвитком освіти в контексті можливості вдосконалення існуючих адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на якісну складову трудового потенціалу ВНЗ.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити напрями удосконалення механізму організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів як елемента системи державного управління якістю освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організація та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації є надзвичайно важливим елементом механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу [6]. Національне інституціональне середовище має порівняно сталі традиції у використанні механізму конкурсного відбору для формування якісної складової трудового потенціалу ВНЗ. Разом з тим слід визнати, що порядок обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації не є досконалим та потребує певного корегування. В контексті з'ясування можливих напрямів удосконалення існуючого механізму комплектування ВНЗ високопрофесійними кадрами нами було прийнято рішення щодо необхідності вивчення досвіду використання процедур міжнародного рекрутингу в системі відбору кандидатів на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу та механізмів оцінювання їх трудових можливостей.

Як приклад організації конкурсу на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу пропонуємо розглянути досвід Національного дослідного університету «Вища школа економіки» (НДУ ВШЕ) (м. Москва, Російська Федерація). Відразу звернемо увагу, що використаний цим вищим навчальним закладом механізм добору персоналу не є типовим для ВНЗ Росії. Крім того, НДУ ВШЕ використав цей механізм уперше лише на початку 2014 року, а отже, ми не можемо стверджувати про існування сталих традицій у використанні відповідних методів пошуку та оцінювання кадрів. Разом з тим цілком очевидно, що використаний НДУ ВШЕ механізм має суттєві переваги перед традиційною для ВНЗ практикою комплектування кадрами. Загальний алгоритм проведення конкурсу з визначенням основного змісту його етапів подано на рисунку 1. У ролі інформаційного джерела обрано офіційний сайт Управління персоналом НДУ ВШЕ [7]. Вище ми звернули увагу на той факт, що НДУ ВШЕ використовує розкрити на рисунку 1 технологію вперше, тож ми не можемо порівняти якість залученого за новими правилами персоналу з якістю персоналу, який було відібрано у межах попереднього конкурсного відбору. Крім того, на цей час, процедура конкурсного відбору ще не завершена, що також створює об'єктивні перешкоди для проведення порівняльного аналізу. У межах цієї публікації ми не ставили за мету оцінити ефективність запропонованої НДУ ВШЕ моделі щодо організації конкурсного відбору кандидатів на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу, хоча безумовно, наявність порівняльного аналізу могла б підвищити практичну значущість наукового дослідження. З огляду на незавершеність конкурсних процедур та відсутність можливості отримання інформації від адміністрації НДУ ВШЕ щодо поточних та прикінцевих результатів конкурсного відбору вважаємо за можливе зупинитись на деяких теоретичних аспектах в організації та проведенні конкурсного відбору.

По-перше, на етапі, що передує конкурсу, потенційний кандидат на заміщення вакантної посади професорсько-викладацького складу має можливість ознайомитись не лише з алгоритмом проведення конкурсу та змістом кадрових процедур з прив'язуванням до часу їх проведення, а й з інформацією щодо: критеріїв відбору на посади професорсько-викладацького складу НДУ ВШЕ (кваліфікаційні вимоги до кандидатів на заміщення посади асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора); форми трудового договору; норм часу для розрахунку обсягів навчальної, навчально-методичної, науково-дослідної та організаційно-методичної роботи професорсько-викладацького складу НДУ ВШЕ у межах шестигодинного робочого дня; структури заробітної плати професорсько-викладацького складу НДУ ВШЕ (гарантована оплата; гранти для знов прийнятих викладачів та дослідників; академічні надбавки за програмою «Науковий фонд»; надбавка за науковий ступінь; надбавка кращим викладачам та науковим керівникам; надбавка за виконання адміністративних обов'язків (тим, хто виконує обов'язки декана, першого заступника декана, заступника декана з кадрової та навчальної роботи, завідувача відділення факультету, заступника завідувача факультету, завідувача кафедри та заступника завідувача кафедри, керівника департаменту); діючі механізми максимальної оплати праці тих викладачів ВНЗ, які здійснюють трудову діяльність у НДУ ВШЕ понад один рік; порядок розрахунку та нарахування надбавок; принцип розрахунку коштів на відрядження працівника з наведенням прикладів; принцип розрахунку інших видів виплат; список нарахувань, які входять у розрахунок середньої

заробітної плати для всіх категорій працівників НДУ ВШЕ); рівня середньомісячного заробітку професорсько-викладацького складу (професор, доцент, викладач, асистент) за період з 2007 по 2013 рік.

-----Разрыв страницы-----

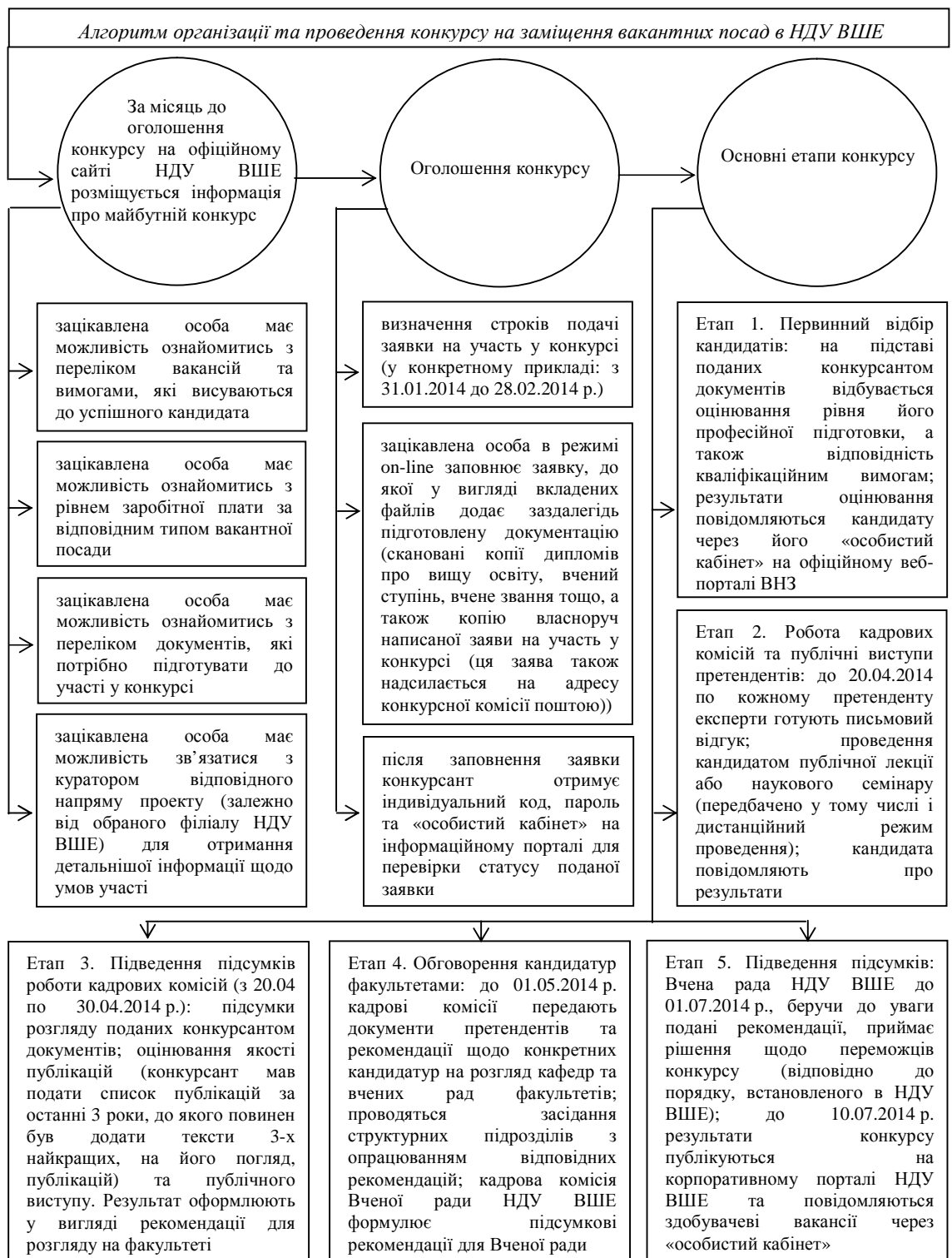


Рисунок 1. Алгоритм організації та проведення конкурсу на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу, який використовується НДУ ВШЕ

З огляду на коло наукових інтересів автора цієї статті проблематика кадрового забезпечення організаційної діяльності, у тому числі і вітчизняних ВНЗ, постійно перебуває у межах основних напрямів нашої наукової уваги. Маючи професійний інтерес до питань ефективності реалізації кадрової політики, ми проводимо моніторинг інформації щодо оголошення конкурсів на заміщення посад професорсько-викладацького складу у ВНЗ України. Слід звернути увагу, що за останні три роки жоден з ВНЗ не надав можливості зацікавленим особам (потенційним кандидатам на заміщення вакантної посади) ознайомитись з наведеною вище інформацією без додаткових звернень до адміністрації ВНЗ. Таким чином, дотримання принципів відкритості інформації щодо конкретної вакантної посади та прозорості кадрових процедур повинно стати однією з головних умов в організації та проведенні конкурсу на заміщення посад професорсько-викладацького складу.

По-друге, організація та проведення конкурсу перебуває у межах компетенції Управління персоналу НДУ ВШЕ та першого проректора. Крім того, до процесу відбору та оцінювання потенціалу здобувачів вакансії залучено порівняно велика кількість організаційних структур та фахівців, що значно підвищує ефективність використання відповідних кадрових технологій. Наприклад, у жодному оголошенні про відкриття вакансії у ВНЗ України ми не зустріли вимоги щодо необхідності подання кандидатом текстів публікацій (наприклад, трьох найкращих публікацій). Як правило, суб'єкт, який оголошує конкурс, обмежується лише вимогою щодо надання списку наукових праць, зміст якого, безумовно, може свідчити про публікаційну активність відповідного здобувача вакансії, а також тематичну спрямованість його наукових інтересів. Разом з тим конкурсна комісія не може оцінити рівень наукових публікацій кандидата, що певним чином позначається на якості використання кадрової технології. Слід звернути увагу на коло осіб, які залучаються до оцінювання кандидатів, та їх ієрархічний рівень у контексті співвідпорядкованості. Досвід НДУ ВШЕ свідчить про необхідність залучення порівняно великої кількості фахівців, а саме за такими напрямками професійної діяльності: спеціалісти кадрового підрозділу (оцінювання формальної відповідності кандидата профілю оголошеної вакансії: наявність дипломів про освіту, про присудження наукового ступеню тощо); фахівці навчально-методичного підрозділу (оцінювання якості відкритої лекції або публічного виступу з науковою відповіддю); спеціалісти науково-дослідного підрозділу (оцінювання якості та тематичної спрямованості наукових публікацій здобувача); керівництво підрозділу у структурі якого оголошено відповідну вакансію (оцінювання загального рівня підготовки кандидата та його можливості до адаптування у колективі); вчені ради факультету та ВНЗ (оцінювання трудового потенціалу здобувача та розгляд висновків щодо його попередньої оцінки); керівництво ВНЗ (розгляд поданих клопотань щодо доцільності укладення контракту з претендентом на вакантну посаду). Цілком очевидно, що такий механізм відбору кандидата не є принципово новим для кадрового менеджменту, адже схожі за своїм змістом кадрові технології з успіхом використовуються у практиці більшості кадрових служб транснаціональних корпорацій США та Японії [8].

По-третє, слід звернути увагу на необхідність використання сучасних інформаційних технологій для підвищення ефективності кадрового менеджменту, наприклад для забезпечення спілкування членів конкурсної комісії з конкурсантом який мешкає за межами регіону та для можливості подання документів у електронному вигляді. Наявність норми про необхідність засвідчення копій документів, які подаються здобувачем вакансії до кадрової служби (наприклад, копії документів про вищу освіту, про наукові ступені та вчені звання, список наукових праць), безумовно, не є перешкодою для здобувача вакансії, але є нонсенсом у контексті світового досвіду кадрової роботи. В контексті вищерозглянутого прикладу щодо змісту кадрових технологій, які використовуються у НДУ ВШЕ (з усього переліку необхідних для участі у конкурсі документів конкурсант повинен був надіслати поштою лише особисту заяву). Схожий за своїм змістом приклад можемо навести і в контексті організації конкурсу на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу кадровим підрозділом Європейського гуманітарного університету (ЄГУ) (м. Вільнюс, Литва). ЄГУ, на відміну від НДУ ВШЕ, не має спеціально створеної інтерактивної платформи для забезпечення конкурсного відбору, але, як і НДУ ВШЕ, весь документообіг у межах відбору кадрів здійснюється виключно через електронне листування. Така практика є наближеною до традицій міжнародного рекрутингу.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. З огляду на викладене спробуємо сформулювати пропозиції щодо можливості вдосконалення процедури оголошення та проведення конкурсу на заміщення посад професорсько-викладацького складу. В

контексті необхідності дотримання принципу автономії ВНЗ, у тому числі і в межах кадрової політики, звернемо увагу лише на ті аспекти державно-управлінського впливу, які стосуються питань інституціонального забезпечення відповідних кадрових процесів.

1. Чинне на цей час Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації [9] потребує вдосконалення за такими основними напрямками:

пункт 2 Положення встановлює норму, що інформація про термін та умови проведення конкурсу оприлюднюється у засобах масової інформації, що створює певні умови для порушення принципу доступу потенційних кандидатів до відповідної інформації, а також обмежує їх можливості у реалізації свого права на участь. На нашу думку, Положення повинно встановлювати конкретні терміни та місце публікації повідомлення про оголошення конкурсу на заміщення посад науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації (наприклад, оголошення має бути розміщене не менше ніж за місяць до проведення конкурсу та оприлюднене у спеціалізованому виданні і продубльоване на офіційному сайті ВНЗ). У ролі спеціалізованого видання може бути обрано газету «Освіта України», наприклад, у вигляді додатку до неї або окремого спецвипуску. Крім того, вважаємо за доцільне розглянути можливість створення на базі «Освітнього порталу «Педпреса» спеціалізованої електронної сторінки, на який ВНЗ повинні, в обов'язковому порядку, розміщувати інформацію про оголошення конкурсу на заміщення посад професорсько-викладацького складу;

пункт 6 Положення встановлює норму щодо обов'язковості попереднього обговорення кандидатів на заміщення посад асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, завідуючого кафедрою на засіданні відповідної кафедри та за умови безпосередньої присутності здобувача вакансії, що майже унеможливує участь у конкурсі тих осіб, які мешкають за межами відповідного регіону. На нашу думку, Положення повинно передбачати механізм так званої дистанційної участі кандидата у засіданні кафедри. Використання можливостей інтернет-технологій, порівняно розгалужена система доступу до засобів інтерактивного спілкування та наявність технічних можливостей для електронної комунікації дозволяють забезпечити впровадження відповідного напрямку кадрової роботи без додаткових капіталовкладень;

пункт 8 Положення встановлює норму про обов'язковість оголошення висновку кафедри щодо конкретних здобувачів вакансії перед проведенням Вченою радою вищого навчального закладу (факультету) таємного голосування, що не унеможливує викривлення інформації про кандидатів та створює умови для маніпулювання думкою учасників зборів. На нашу думку, Положення повинно містити норму, яка зобов'язує організаторів конкурсу скласти зведену таблицю (наприклад, «Відомості про кандидатів які приймають участь в конкурсі на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу») за кожною вакантною посадою із зазначенням осіб, які претендують на неї, та їх професійних здобутків, наприклад: П.І.Б., рік народження, місце роботи та посада, вчене звання та науковий ступінь (з деталізацією за роком отримання диплому та його змістом), досвід наукового керівництва за останні три роки (захищені бакалаврські, магістерські роботи, а також дисертаційні роботи, які були подані на здобуття наукових ступенів кандидата та доктора наук), досвід навчально-методичної роботи за останні 3 роки (кількість розроблених курсів, навчальних програм та навчально-методичних комплексів), загальна кількість публікацій з їх деталізацією за останні три роки (рівень видання (монографії, фахові статті, тези конференцій тощо) та їх наявність у наукометричних базах), кількість отриманих грантів за останні три роки, рекомендації від провідних учених та наукових установ тощо. Крім того, вважаємо, що така таблиця повинна бути розміщена на офіційному сайті організатора конкурсу та бути доступною для вільного ознайомлення за декілька днів до засідання Вченої ради ВНЗ.

Крім того, вважаємо за необхідне передбачити у Положенні норму щодо зобов'язання суб'єктів які оголошують конкурс на заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників ВНЗ третього і четвертого рівнів акредитації, розміщувати на офіційному сайті відповідного ВНЗ інформацію про зміст кваліфікаційних вимог до кандидатів на заміщення посади (кваліфікаційні характеристики професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів) та рівень і структуру очікуваної заробітної плати за конкретною посадою.

2. Потребує уточнення зміст окремих положень кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів (затверджено

наказом Міністерства освіти і науки України № 665 від 01.06.2013 р. [10]), а саме: кваліфікаційні вимоги до особи, яка претендує на заняття посади завідувача кафедри, визначають необхідність наявності стажу науково-педагогічної роботи конкурсанта на рівні не менше 2 років (Код КП 1229.4), що ставить під сумнів можливість якісного «керівництва навчально-методичною, науковою, організаційною та виховною роботою на кафедрі» (теза наведена в контексті змісту обов'язків завідувача кафедри відповідно до Наказу МОН України № 665 від 01.06.2013 р.), а і викривлює зміст відповідного напрямку роботи. На нашу думку, стаж науково-педагогічної діяльності особи, яка претендує на посаду завідувача кафедри, повинен бути встановлений на рівні не менше ніж 5 років.

3. Рекомендувати керівництву ВНЗ розглянути можливість упровадження практики обов'язкового розміщення оголошення про наявність вакантної посади на офіційному сайті навчального закладу. З метою підвищення якості відбору претендентів на заміщення вакантних посад професорсько-викладацького складу звернути увагу адміністрації ВНЗ та їх кадрових підрозділів на можливість (необхідність) проведення додаткових (не визначених Положенням) заходів щодо всебічного оцінювання трудового потенціалу здобувачів вакансії. На нашу думку, проведення відкритих лекцій або науково-тематичних доповідей за профілем вакансії сприятиме не лише підвищенню якості відбору кандидатів, а й створенню умов для зростання педагогічної майстерності штатних викладачів ВНЗ. Під час проведення відповідного науково-комунікативного заходу зацікавлені особи можуть порівняти власний рівень викладання з рівнем претендента на відповідну посаду. Таке порівняння, на нашу думку, може надати потужний поштовх для саморозвитку особистості та удосконалення її педагогічної майстерності. Крім того, вважаємо за необхідне звернути увагу керівництва ВНЗ на можливість прийняття документів від здобувачів вакансії в електронному вигляді, що, з одного боку, зменшить навантаження на кадрову службу (підрозділ) ВНЗ, а з другого, – сприятиме підвищенню якості їх адміністрування.

Безумовно, що вищенаведені пропозиції не вичерпують усієї множини напрямів удосконалення адміністративно-правових методів державного управління. Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень щодо розвитку теоретико-методологічних засад і концептуальних підходів до державного управління освітою, в контексті порушеної проблематики, слід звернути увагу на ті, які стосуються питань оголошення та механізмів проведення конкурсу на зайняття посади керівника (ректора, президента тощо) вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації. Крім того, заслуговують на увагу принципи формування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності працівників освіти з визначенням пріоритетів у фінансуванні та ресурсному забезпеченні державних, галузевих, регіональних програм у сфері освіти.

Список використаних джерел:

1. Зустріч керівництва Міністерства освіти і науки України з освітянами Харкова та області : Університет сьогодні: новини [Електронний ресурс] // Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна. – Режим доступу : http://www.univer.kharkov.ua/ua/general/univer_today/news?news_id=3687.
2. Про прийняття за основу проекту Закону України про вищу освіту (нова редакція) : Постанова Верховної Ради України № 1189-VII від 08.04.2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1189-18>.
3. Проект Закону про вищу освіту [Електронний ресурс] // Офіційний веб-портал Верховної Ради України. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45512.
4. Згуровський М. З. Вища освіта на зламі суспільного розвитку / М. З. Згуровський // Дзеркало тижня. Україна. – 2013. – № 5. – С. 8.
5. Ніколаєнко С. М. Якість вищої освіти в Україні: погляд у мабутнє / С. М. Ніколаєнко // Вища школа. – 2006. – № 2. – С. 3–22.
6. Мороз В. М. Конкурс на заміщення посад науково-педагогічних працівників як складова механізму державного управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу / В. М. Мороз // Збірник наукових праць ЛРІДУ НАДУ «Ефективність державного управління». – 2014. – № 38. – С. 252–259.
7. Конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава НИУ ВШЭ [Електронний ресурс] / Управление персонала НИУ ВШЭ // Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Режим доступу : <http://hr.hse.ru/pps2014/>.

8. Демина Н. В. Особенности системы отбора персонала в американских и японских компаниях / Н. В. Демина // Университетские чтения: материалы научно-методических чтений ПГЛУ. – Часть XIII. – Пятигорск : ПГЛУ, 2010. – С. 173–180.

9. Наказ Міністерства освіти і науки України № 744 від 24.12.2002 р. «Положення про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів третього і четвертого рівнів акредитації» // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29. – С. 531.

10. Наказ Міністерства освіти і науки України № 665 від 01.06.2013 р. «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства освіти і науки України. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/1672->.

** Мороз Володимир Михайлович – доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри автоматичних систем безпеки та інформаційних технологій Національного університету цивільного захисту України.*