

Чернишова Є.Р.

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

НАПН України

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СИСТЕМИ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

У статті досліджено інтегральні властивості кадрового потенціалу. Доведено, що склад і структура кадрового потенціалу навчального закладу системи післядипломної педагогічної освіти та раціональні механізми взаємодії її організаційно-структурних елементів суттєво впливають на розвиток кожного навчального закладу.

Ключові слова: *кадровий потенціал, кадрова політика, вища освіта, навчальний заклад системи післядипломної педагогічної освіти, людський фактор, концептуальні підходи.*

Постановка проблеми

Стратегія європейської інтеграції є ключовим засобом для втілення у життя фундаментальних національних інтересів, виконання завдань реформування соціальної й економічної систем, що зумовлює потребу узгодження національних євроінтеграційних планів з реаліями сьогодення. Нині у світі формується новий погляд на фактори економічного зростання. Досвід розвинених країн показав, що стійке економічне зростання забезпечується розвитком і динамізмом інноваційної сфери на основі використання знань як найважливіших економічних ресурсів. Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу — це взаємозалежні проблеми збалансованості й динаміки суспільного розвитку. Тому освіта, віддзеркалюючи соціально-економічні запити, стає вагомим ресурсом у відносинах ринкової конкуренції, які пришвидшують інноваційний поступ [10].

Сучасні процеси глобалізації формують складну систему, що залучає людину, суспільство й природу до різнобічних взаємозв'язків, які своїм корінням сягають доби становлення цивілізації. Я.Лінь вважає, що функціонування такої системи має базуватися на принципах спільної моралі (рівності, збереження загальнолюдських інтересів, відповідальності, екологізації економічної, технічної і суспільної діяльності). Можливості конкретних наук досить обмежені в тому аспекті, щоб побачити об'єкт дослідження цілісно, у єдиній системі, у контексті сучасних світових тенденцій та суперечностей. Вузькоспеціалізований підхід не може бути ефективним навіть для науки, у цілому, якщо він не узгоджується з філософським баченням усього комплексу проблем. Філософський аспект дос-

лідження означених процесів забезпечує розгляд глобальних проблем та процесів у єдності, цілісності й взаємозв'язку, допомагає скласти рекомендації щодо швидкого адаптування людини до всесвітніх соціальних кризових явищ — формування нової філософської парадигми соціально-економічних перетворень, що має базуватися на розумінні відповідальності людства за процеси, які відбуваються у світі [9; 10; 12;].

Соціалізація особистості, як умова формування кадрового потенціалу на сучасному етапі розвитку суспільства, впливає на основний зміст кадрових процесів, що відбуваються у сфері продуктивної діяльності людини. Останні роки другого тисячоліття ознаменувалися активною переоцінкою цінностей і теорій, коло яких стрімко розширюється.

Виклад основного матеріалу

Існують три моделі суспільного розвитку: статична, динамічна, соціально-технологічна [2].

Суттєвими ознаками статичної моделі є бачення соціальних явищ як таких, що не мають здатності до самостійного розвитку, відсутність об'єктивних обмежень на можливі комбінації, а наявні (суб'єктивні) обмеження зумовлені намірами суб'єкта та його ресурсами.

У динамічній моделі присутні обмеження, соціально взаємопов'язані явища, що змінюються залежно від внутрішніх і зовнішніх соціальних процесів. Ця модель пов'язана з різними ціннісними орієнтаціями і поведінковими стратегіями людини.

Соціально-технологічна модель характеризується відповідно до оцінки результатів схвалення рішень і мінімізації ймовірних негативних наслідків.

Наявність різних підходів до сприйняття соціальної реальності як моделей перспективного розвитку зумовлює увагу на рівні сформованості соціально-технологічної культури окремої особистості і суспільства, у цілому. Відтак з'являються нові підходи для сприйняття *соціальної реальності* як моделей суспільного розвитку. Оцінювання результатів її впровадження відбувається з погляду ймовірного і досягнутого результатів. Розвиток конструктивної спрямованості динамічної моделі відтворює *соціально-технологічна модель*, яка є її доповненням (див. таблицю).

Таблиця

Особливості моделей суспільного розвитку

№ з/п	Тип моделі суспільного розвитку	Суттєві ознаки підходів до сприйняття соціальної реальності
1	2	3
1	Статична	Бачення соціальних явищ як нерухомих, завжди рівних самим собі, які не мають здатності до самостійного розвитку. Відсутні об'єктивні обмеження на можливі комбінації, а наявні (суб'єктивні) обмеження зумовлені намірами суб'єкта та його ресурсами

Продовження таблиці

1	2	3
2	Динамічна	Бачення соціальних, взаємопов'язаних явищ як таких, що змінюються. Будь-яка спрямована дія сприймається як елемент внутрішніх і зовнішніх соціальних процесів. Ця модель залежить від різних ціннісних орієнтацій і поведінкових стратегій людини
3	Соціально-технологічна	Сприйняття соціальних процесів з погляду оптимізації напрямів їх застосування, оцінки результатів схвалення рішень і мінімізації ймовірних негативних наслідків

Людина, що активно самореалізується і розвивається, стає не тільки об'єктом і суб'єктом соціалізації, який засвоює соціальні норми і культурні цінності, а й потенціалом розвитку суспільства, його кадровим потенціалом. Суб'єктом соціалізації людина стає об'єктивно, визначаючи низку особистих завдань, тобто проявляє свої *суб'єктність* і *суб'єктивність*. Ці завдання сприймаються людиною з урахуванням власної соціальної практики, знання особистих відмінностей характерів, звичаїв, психологічних стереотипів безпосереднього оточення тощо.

Сучасний етап розвитку системи вищої освіти неможливий без інтеграції освітньої діяльності в європейський і світовий інформаційний простір. Євроатлантичні прагнення України, інтеграція в європейське співтовариство вимагають проведення освітньої реформи, зокрема, реформування системи вищої освіти як стратегічного кадрового ресурсу розвитку світової системи освіти. Необхідність цих процесів диктується європейською орієнтацією України, загалом, та входженням України в європейське освітнє і наукове поле, зокрема. Чітко визначивши орієнтири, Україна здійснює модернізацію освітньої діяльності в контексті європейських вимог, дедалі наполегливіше працює над тим, щоб приєднатися до Болонського процесу. На 32-й Генеральній конференції ЮНЕСКО відзначалося, що сучасна освіта має підготувати людину до функціонування в складному і суперечливому соціумі. А це означає необхідність формування таких рис, як толерантність, сприйняття інших культур, релігій, цінностей, уміння спілкуватися з їх носіями, стати не просто громадянином світу, а громадянином глобалізованого суспільства.

Система вищої освіти являє собою складну організаційну структуру, складовою якої є система післядипломної педагогічної освіти (далі — ППО). Невід'ємними структурними елементами системи ППО є навчальні заклади, діяльність персоналу (груп людей та окремих особистостей) яких впливає на характер зв'язків і стосунків окремих підсистем, на їх функціонування й розвиток. Діяльність і розвиток таких підсистем підпорядковано глобальній меті діяльності навчального закладу шляхом розв'язання локальних завдань. Забезпечення ефективності функціонування таких підсистем та управління ними є процесом збереження цілісності функціональної структури навчального закладу, його ви-

значеності й діяльності на якісно новому рівні за умови наявності відповідних кадрових ресурсів. Сучасні теорія і практика освіти характеризуються пошуком шляхів актуального й прогнозованого реагування на виклики часу, зокрема, визначення сучасних напрямів удосконалення, реформування, збільшення рівня конкурентоспроможності навчальних закладів системи ППО, що відповідає парадигмі розвитку національної вищої освіти як галузі й системи, яка працює в глобальному просторі.

Основним змістом діяльності навчального закладу системи ППО є формування інноваційного освітнього середовища, що передбачає: 1) зміну організації і змісту освіти з метою інтеграції у світовий освітній простір; 2) оптимізацію кадрового забезпечення; 3) комплексне вдосконалення професійної майстерності педагогів шляхом опанування інноваційними і дослідно-експериментальними видами діяльності. Навколо освіти, особливо навколо системи вищої школи, групуються ключові питання глобалізації, зокрема, стратегія інтернаціоналізації, транснаціональна освіта, забезпечення міжнародної якості, підприємницькі підходи до функціонування освіти, регіональна і міжнародна співпраця, інформаційна, комунікаційна технології та віртуальні навчальні заклади, нові посередники — провайдери освіти, а також проблеми рівноправності та доступності освіти. Водночас система вищої освіти здатна впливати на глобалізаційні процеси, формуючи вектор майбутньої політики держави в контексті прискорення процесів соціалізації особистості й ефективного використання її ресурсів [1; 5].

Зміни сьогодення, що відбуваються в напрямі оцінювання і формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО, спрямовано на соціалізацію особистості з урахуванням особливостей державного, ідеологічного, господарського і соціального управління. Багатоаспектно охарактеризувати ці зміни як сучасні структурні зрушення, що відбулися у сфері формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО, неможливо без дослідження ретроспективи розвитку шкіл управління персоналом як наукових поглядів на формування кадрового потенціалу системи вищої освіти. Дослідивши етапи розвитку менеджменту у ХХ ст., ми дійшли висновку про те, що завдяки великій кількості підходів і концепцій, висвітлених у наукових і літературних джерелах з менеджменту, можна умовно виділити такі школи кадрового менеджменту:

- класичну (Ф.Тейлор);
- «людських стосунків» (З.Мэйо, Ф.Ротлісбергер, Р.Лайкерт, Д.Макгрегор);
- емпіричну (П.Друкер, Г.Дзвіс, Л.Зпії, Х.Дейл, А.Чандлер, З.Петерсен та ін.);
- соціальних систем (Ч.Барнард, Г.Саймонс та ін.);
- нову школу, що ґрунтується на системному вивченні процесів схвалення рішення із застосуванням кібернетичних методів (Л.Берталанфі, А.Рапапорт, У.Хитч, А.Знтховен, Ч.Шульц, З.Квейд) (див. рис.).



Школи кадрового менеджменту

Аналіз тенденцій сучасного етапу розвитку кадрового менеджменту свідчить про те, що головними з них є:

- усвідомлення значення матеріальної, технічної й технологічної баз професійної діяльності людини;
- створення соціальних поведінкових елементів (посилення уваги до організаційної культури, до форм демократизації керування тощо);
- перехід до відкритої економіки, участь у конкурентній боротьбі, організації форм сучасної діяльності тощо.

Проблема формування кадрового потенціалу системи вищої освіти в Україні не нова, але не достатньо розроблена науковцями через те, що актуальності вона набула лише в 90-х рр. ХХ ст. Проте теоретично-методологічні й економічно-організаційні аспекти формування та використання кадрового потенціалу стали предметом дослідження таких учених, як Д.Армстронг, Т.Базаров, К.Боумен, Р.Войтович, Е.Воутелайнен, Д.Дзвінчук, П.Дмитренко, М.Доронін, С.Дубенко, Д.Іванцевич, С.Козьменко, Д.Кейнс, Д.Кендрик, А.Кібанов, В.Костаков, В.Кремень, І.Лукін, В.Мадзігон, А.Мазаракі, Е.Мейо, О.Мельник, М.Мескон, В.Олійник, В.Онікієнко, Г.Опанасюк, О.Панкратов, О.Савченко, А.Селезньов, О.Сміт, Ф.Тейлор, Р.Фатхутдинов, М.Фрідмен та ін.

Нині усе більшого розвитку набуває підхід до дослідження кадрового потенціалу закладів системи післядипломної педагогічної освіти як до формуючого чинника їх освітнього середовища і закономірного соціально-економічного явища. Проте, на наш погляд, кадрова підсистема національної системи післядипломної педагогічної освіти перебуває у неврівноваженому стані через недостатній рівень надання освітніх послуг (кількісний та якісний аспекти), низький соціальний статус і недостатній рівень забезпечення професійної діяльності педагогічних і науково-педагогічних кадрів. Цілісній освітній системі не вистачає розвинутого державно-громадського управління, ефективного використання коштів державного бюджету, активного залучення інвестицій, багатоаспектності мотиваційних процесів у напрямі підвищення професійної діяльності керівних і педагогічних кадрів. Результати дослідження свідчать про те, що нині система післядипломної педагогічної освіти є деякою мірою фрагментованою, концептуально не оформленою, розпорошеною і дезінтегрованою з дослідницько-інноваційною сферою національної системи освіти.

Оновлена методологія формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти потребує структурної трансформації з урахуванням світових тенденцій суспільно-економічного розвитку і пріоритетних напрямів світових наукових досліджень. Такий підхід стимулюватиме розвиток науково-педагогічного і загалом інтелектуального потенціалу України, відповідатиме національним інтересам, стане ключовим важелем динамічного розвитку і зростання добробуту українського суспільства. На нашу думку, кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти варто розглядати не тільки як джерело високоякісних освітніх послуг, а й як систему, що синтезує динамічне поліпшення такого джерела. За цих умов актуальною є проблема створення ефективної системи забезпечення якісного зростання кадрового потенціалу науково-педагогічної сфери з урахуванням тенденцій цивілізаційного поступу та стратегічних напрямів розвитку держави.

Аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій, присвячених дослідженню проблеми формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Проблеми формування конкурентоспроможного кадрового потенціалу навчальних закладів системи післядипломної педагогічної освіти з урахуванням результатів дослідження в означених аспектах, визначення його структури, раціональних шляхів використання, розроблення методів діагностики, вибору напрямку розвитку потенціалу потребують свого розв'язання, що, на наш погляд, є нині надзвичайно актуальним завданням.

Водночас формування та розвиток структур громадянського суспільства вимагає, зі свого боку, кваліфікованого кадрового потенціалу, що неможливо без реалізації науково обґрунтованої кадрової політики й ефективної системи управління в суспільстві людськими ресурсами, а в закладах системи вищої освіти — без управління персоналом. Парадигма роботи з персоналом потребує

визначення стратегічних цілей, науково-технологічних принципів та конкретних кадрових заходів, розроблених з урахуванням особливостей функціонування конкретної організаційної структури, тобто розроблення кадрової політики організації.

Реформування системи ППО залежить від рівня соціально-гуманістичної зрілості суспільних стосунків у кожному навчальному закладі та його освітній структурі. Тому соціально-гуманістичний підхід потребує конкретного визначення концептуальних основ ефективного управління професійною діяльністю всіх суб'єктів освітнього процесу в навчальних закладах системи ППО, спрямованого на ствердження гуманно-колективістського її функціонування. Поєднання об'єктивності і суб'єктивності в управлінні окремими складовими системи ППО акцентує увагу на забезпеченні самореалізації кожної особистості в умовах діяльності конкретного навчального закладу й установи з урахуванням рівня розвитку суспільних стосунків (соціальних, економічних, політичних, духовних, екологічних тощо). Критерієм визначення рівня самореалізації людини за умови таких стосунків є наявність умов відтворення і реалізації її потенціалу, що забезпечує вибрана модель суспільного розвитку освітньої системи.

Залежно від цілей дослідження і розв'язуваних водночас проблем можна вибрати найдоцільніші ознаки для їх адекватної класифікації. Що стосується вибраного нами напряму дослідження, зокрема, формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО, то доцільним є класифікація соціальних процесів за напрямками діяльності навчальних закладів та установ з урахуванням ролі, яку вони відіграють у системі ППО як складової національної системи вищої освіти. Відповідно до такого підходу вирізимо процеси:

- формування системи (процеси організації та самоорганізації);
- стабілізації системи (процес згуртування структурного підрозділу);
- функціонування системи (комунікативні або регулятивні процеси);
- розвиток системи (застосування сучасних технологій);
- децентралізація системи (управлінські процеси, формування ресурсів).

Усі вони так або інакше впливають на розвиток і реструктуризацію навчальних закладів системи ППО як складової одного з найважливіших соціальних інститутів суспільства — системи вищої освіти, роль і значення якої зростає в період входження суспільства в постіндустріальний етап свого інноваційного розвитку. Успіх радикальних соціально-економічних і політичних перетворень в Україні залежить насамперед від ефективного кадрового забезпечення всіх соціальних інститутів, тобто від комплектування їх висококваліфікованими кадрами, спроможними забезпечити економічний і соціальний розвиток держави. В основу кадрового забезпечення мають бути покладені принципи демократичного добору, просування по службі за діловими якостями, постійного навчання фахівців, заохочення їх до службової кар'єри, систематичного оновлення кадрів та здійснення контролю за їхньою діяльністю. Для розв'язання цієї проблеми необхідно проводити єдину державну кадрову політику, науково обґрунтувати потребу державних інституціональних установ та орга-

нів управління ними у фахівцях, розробити ефективну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Організація цієї роботи має ґрунтуватися на чітко визначеній теоретичній та науково-методичній базі [6; 7;].

Перехід до ринкової економіки істотно змінив основні принципи й зміст державної кадрової політики. Відбуваються зміни, пов'язані з невідворотністю економічних реформ і рухом до здорової конкуренції, що змушують кожну організаційну структуру (організацію) приділяти значну увагу довгостроковим аспектам кадрової політики, науково обґрунтованому плануванню.

Ми проаналізували складові і зміст державної кадрової політики, яка є основою національної кадрової політики в системі ППО і має багатосуб'єктну й багаторівневу структуру. Базова ідея сучасної державної кадрової політики в системі ППО, на наш погляд, полягає в зміні рівня взаємодії держави, системи й особистості, у гарантованому забезпеченні конституційного права громадянина на вибір місця і терміну своєї трудової діяльності, у скасуванні кадрово-посадової закріпленості громадян до держави тощо [6].

Результати дослідження сучасних структурних зрушень, які вплинули на державну кадрову політику в системі ППО, зокрема, на формування кадрового потенціалу її навчальних закладів, стали підґрунтям для визначення таких аспектів напрямів формування кадрової політики у закладах ППО, як:

- аналіз відповідності кадрової політики і стратегії організації, виявлення проблем у кадровій роботі, оцінювання кадрового потенціалу;
- розроблення адекватної організаційної політики (планування потреби в кадрах, формування структури і штату, формування резерву тощо);
- здійснення раціональної інформаційної політики (розроблення інформаційного забезпечення, застосування системи руху кадрової інформації);
- узгодження з основними напрямками фінансової політики (дотримання принципів розподілу коштів, забезпечення ефективної системи стимулювання праці);
- політика розвитку персоналу (забезпечення програм розвитку кадрів, планування індивідуального просування, неперервна професійна підготовка і підвищення кваліфікації).

Перехід до стратегії ефективного використання та розвитку науково-педагогічного потенціалу системи ППО вимагає застосування нових принципів організації професійної діяльності, насамперед шляхом реформування чинної інституціональної структури з урахуванням сучасних суспільно-економічних умов, це провідна концептуальна ідея кадрового забезпечення ефективної діяльності навчальних закладів системи ППО. Важливу роль у визначенні концептуальних підходів до кадрового забезпечення діяльності навчального закладу відіграє структурний функціоналізм, в основу якого покладено чотири функціональні імперативи (цілесюженення, адаптація, інтеграція, латентність).

Висновки

Отже, перехід розвинених країн до ери інформаційного суспільства свідчить про те, що нині досягти високого рівня технологічності й виграти конкурентну

боротьбу у будь-якій сфері продуктивної діяльності людини неможливо тільки за рахунок науково-технічного прогресу як форми соціального розвитку. У системі заходів, спрямованих на прискорення соціально-економічних перетворень у системі вищої освіти, найважливіша роль належить ефективному використанню людських ресурсів, тобто кадрового потенціалу, що становлять люди, індивідуальні й особистісні якості яких належать до факторів, що визначають рівень їхньої соціалізації й професійної підготовки, спеціалізації, ставлення до роботи. В умовах відкритості освітніх систем концептуальні підходи до кадрового забезпечення ефективної діяльності навчальних закладів системи ППО стратегією європейської інтеграції визначено як ключовий засіб для втілення у життя фундаментальних національних інтересів, виконання завдань реформування соціальної й економічної суспільної систем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Болонський процес у фактах і документах / упоряд. М.Ф.Степко, Я.Я.Болюбаш, В.Д.Шинкарук, В.В.Груб'янюк, І.І.Бабин. — Київ – Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2003. — 52 с.
2. Бурдьє П. Соціологія політики / П.Бурдьє: пер. с франц.; сост., общ. ред. и предисл. Н.А.Шматко. — М. : Зосио, 1993.
3. Грубіянюк В.В. Формування інноваційного освітнього середовища у ВНЗ в контексті вимог Болонського процесу: зб. «Освіта як фактор забезпечення стабільності сучасного суспільства» / В.В.Груб'янюк. — Тернопіль, 2004. — С. 6–17.
4. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. — 2002. — № 26(4984). — С. 2—4.
5. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу: документи і матеріали / Ф.Степко, Я.Болюбаш, В.Шинкарук, В.Груб'янюк, І.Бабин; за ред. В.Г.Кременя. — Київ – Тернопіль : Вид-во ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2004. — 114 с.
6. Програма кадрового забезпечення державної служби від 10 листопада 1995 р. № 1035/95. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1035%2F95>
7. Рекомендації парламентських слухань на тему «Національна інноваційна система України: проблеми формування та реалізації» від 27 червня 2007 р. № 1244-V.
8. Сидоренко С.В. Філософія виживання людства у глобалізованому світі. Мультиверсум. Філософський альманах / С.В.Сидоренко. — К. : Центр духовної культури, 2006. — № 55.
9. Хохрина Е. Философские проблемы выживания человечества в контексте глобального экологического кризиса / Е.Хохрина. — Самара, 2001.
10. Штомпка П. Социология социальных изменений / П.Штомпка. — М., 1996.
11. Bourdieu P. Forms of Capital // The Sociology of Economic Life. Boulder, 2001.
12. Dahrendorf, Ralf Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 1959.

В статье исследованы интегральные свойства кадрового потенциала. Доказано, что состав и структура кадрового потенциала учебного заведения системы последипломного педагогического образования и рациональные механизмы взаимодействия её организационно-структурных элементов существенно влияют на развитие каждого учебного заведения.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, кадровая политика, высшее образование, учебное заведение системы последипломного педагогического образования, человеческий фактор, концептуальные подходы.*

We have investigated the integrated properties of staff potential; proved that complement and structure of staff potential of the institution of postgraduate pedagogical education system as well as rational mechanisms of interaction of its organizational and structural elements influence on the development of each educational institution.

Key words: *staff potential, staff policy, higher education, institution of postgraduate pedagogical education system, human factor, conceptual approaches.*