С.О. МОСЬОНДЗ,
кандидат юридичних наук, доцент,
(Університет сучасних знань)

ПІДГОТОВКА ПРОФЕСІЙНИХ КАДРІВ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ НАУКИ

Ключові слова: *професійні кадри, підготовка, державна політика у сфері науки, кадрове забезпечення, реалізація, публічне адміністрування.*

Постановка проблеми. Підвищення ефективності управлінських рішень та дієвості органів публічної адміністрації в науковій сфері можливе через підвищення рівня контролю за здійсненням ефективного кадрового забезпечення цих органів.

На даному етапі становлення українського суспільства питання кадрового забезпечення ставиться потрійно: 1) який рівень компетенції повинен відповідати виконанню управлінських функцій на стадіях вирішення означуваної проблеми; 2) які завдання можна (краще) покласти на конкретних осіб з врахуванням їх психологічних, індивідуальних та інших особливостей й можливостей; 3) які існують кадрові можливості для підвищення ефективності спільної діяльності, узгодження позицій і думок.

Огляд останніх досліджень та публікацій. Розвитку теоретичних засад підготовки професійних кадрів в контексті здійснення державної політики присвячено багато наукових праць вітчизняних і зарубіжних науковців, зокрема: Т. Гуржія, В. Данилевського, Г. Доброва, О. Красовської, Н. Нижник, В. Ковалевського, Ю. Ковбасюка, В. Кравченка, О. Кузьменко, В. Лук'яненка, Є. Маслова, Б. Маліцького, В. Олуйка, М. Піщуліна, А. Пилипенко, І. Половінкіна, В. Сулемова, С. Серьогіна, Р. Тихонова, О. Ярмиша та ін.

Невирішені раніше проблеми. Сучасні умови соціально-економічного розвитку потребують усе більшої уваги до роботи з кадрами, перш за все з керівниками та спеціалістами, які є головним елементом системи публічного адміністрування. Від укомплектованості компетентними, професійно підготовленими кадрами залежить як прийняття управлінських рішень, так і їх виконання. Саме тому проблема підготовки професійних кадрів є важливим напрямком вивчення у контексті дослідження державної політики у сфері науки.

Виклад основного матеріалу. Найважливішою умовою ефективної та успішної реалізації завдань державної політики у сфері науки й, водночас, головною запорукою її ефективності є якісна підготовка професійних кадрів. З цим важко не погодитись. Якісна підготовка професійних кадрів гармонізує й упорядковує державну діяльність, а, в кінцевому підсумку, забезпечує максимальну повноту реалізації стратегічних завдань. Натомість, непрофесійність будь-яких суб'єктів наукової діяльності завжди привносить елемент невизначеності. За браком надійного професійного підґрунтя наукові процеси набувають довільного, розбалансованого характеру. Як наслідок, колосальні зусилля та витрати виявляються марними, актуальні цілі – не досягнутими.

Як відомо, єдиних рекомендацій та універсальної системи заходів з обліку кадрового потенціалу й підвищення його управлінської ефективності розробити неможливо, виходячи із специфіки галу-

© С.О. Мосьондз, 2012

зей регулювання [1, 146]. Однак, за будь-яких обставин необхідно враховувати максимально можливу кількість вимог та параметрів, що ставляться до кадрового потенціалу. Зокрема, варто здійснювати цілеспрямований підбір та підготовку кадрів з урахуванням кваліфікованих вимог, гендерних і демографічних параметрів, вимог до креативності й ініціативності працівників апарату публічного адміністрування. Украй важливим у даному аспекті є питання про поширення конкурсних механізмів при підборі кадрів та заміщенні вакантних посад, а також питання про безперервне підвищення їх кваліфікації.

Кадрова політика як система офіційно визнаних цілей, завдань, пріоритетів і принципів регулювання кадрових відносин у конкретно-історичних умовах розвитку суспільства є складовою частиною внутрішньої політики держави, вона вирішальною мірою залежить від цивілізованості суспільства, характеру і ролі держави, режиму владарювання [2, 10]. Сучасні умови соціально-економічного розвитку потребують усе більшої уваги до роботи з кадрами, перш за все з керівниками та спеціалістами, які є головним елементом системи публічного адміністрування. Від укомплектованості компетентними, професійно підготовленими кадрами залежить як прийняття управлінських рішень, так і їх виконання. Саме тому проблеми підготовки професійних кадрів є важливим напрямком вивчення у контексті дослідження особливостей державної політики у сфері науки в Україні.

Ця проблема має декілька аспектів. По-перше, це забезпечення компетентними кадрами органів публічної адміністрації, які є суб'єктами держаної наукової політики. По-друге, важливим є формування ефективного механізму підготовки наукових кадрів у контексті формування та реалізації державної політики у сфері науки в Україні.

На наше переконання, об'єднуючим фактором окреслених позицій виступає система ефективної вищої освіти, тобто закладення фундаменту професійної компетентності як для проходження служби в уповноважених органах публічної адміністрації у сфері науки, так і для здійснення наукової діяльності у різних галузях суспільного життя.

У XXI столітті система вищої освіти повинна відповідати як новим віянням до підготовки й кваліфікації державних службовців та науковців з боку економіки, суспільства й держави, так і досить стабільним основним вимогам, які суспільство й економіка пред'являють до окремих людей.

Найгострішою проблемою реформування освіти на сучасному етапі розвитку українського суспільства є подолання кризи вищої школи. У ході дискусії про модернізацію вищої освіти виокремилося кілька першочергових проблем у системі вищої освіти в сучасній Україні:

1) протиріччя між фундаменталізацією освіти й необхідністю поглиблення спеціальної підготовки;

2) зниження якості освітніх послуг;

3) незацікавленість, низький професійний рівень, апатія до власної професійної діяльності професорсько-викладацького складу;

4) криза системи атестації науково-педагогічних кадрів: процедура обрання на конкурсній основі часто проводиться фіктивно, що, у свою чергу, дискредитує вільний науковий пошук, зводячи науково-дослідну ініціативу до формальних вимог;

5) знецінення вищої освіти в Україні для закордонних студентів при її декларованій еквівалентності західним аналогам;

6) недостатня увага до системи вищої освіти з боку держави;

7) демографічний спад, внаслідок чого зниження попиту на освітні послуги.

Вказані проблеми в системі вищої освіти ведуть до активної роботи з обґрунтування нової ролі й нової відповідальності вищих навчальних закладів у сучасних умовах. Реалії теперішнього часу й тенденції трансформації ринку вищої освіти стимулюють для вузів пошук додаткових резервів

розвитку. У сьогоднішній ситуації освітньої сфери екстенсивні заходи вже не можуть дати належної віддачі. З іншого боку, ефективні шляхи інтенсифікації конкурентоспроможності вузів не завжди очевидні.

Представлена місія, мета, завдання й напрями конкурентоспроможної системи вищої освіти можуть здійснюватися на основі різних принципів діяльності конкурентоспроможних вузів. Однак, щоб реалізувати їх у повному обсязі, пропонується організувати діяльність конкурентоспроможного вищого навчального закладу на базі наступних основних принципів організації, функціонування й керування, що дозволяють вищій навчальній установі розвиватися з найвищою ефективністю:

1. Самоорганізація й саморозвиток: конкурентоспроможна вища навчальна установа є системою, що самоорганізовується й саморозвивається, здатною перебудовувати свою структуру, адаптуючись до конкретних обставин.

2. Цілеспрямованість і концентрованість дій: конкурентоспроможний вищий навчальний заклад припускає зосередження всіх функцій і завдань освітньої, наукової, інноваційної діяльності для досягнення головної кінцевої мети освітньої політики – випуск фахівців, затребуваних на ринку праці.

3. Цілісність і системність: конкурентоспроможний вищий навчальний заклад являє собою єдину, цілісну систему – континуум освіти, науки й виробництва; ця система складається з різних підсистем і елементів, що перебувають у співвідношеннях субординації й координації, а також характеризуються синхронністю взаємодії.

4. Динамічність і відкритість: полягає у відбитті в науково-інноваційному процесі підготовки фахівців усіх змін, тенденцій, що відбуваються в науці, техніці, виробництві; при цьому зовнішнє середовище є необхідною умовою існування й розвитку вищого навчального закладу.

5. Об'єднання конкуренції та співробітництва: конкурентоспроможний вищий навчальний заклад підтримує партнерські відносини з вузами одночасно конкуруючи з ними, сприяє створенню стратегічних альянсів, що включають партнерство шкіл, різних вузів, роботодавців і органів публічної адміністрації.

6. Безперервність освіти, виходячи із принципу забезпечення варіативності освіти: при взаємодії із середніми й середньо-спеціальними освітніми установами, устано Мц и: с и варіе Мрх рь С я- дц рмвз и е м в