

ПРИНЦИПИ КАДРОВОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

PRINCIPLES OF PERSONNEL WORK IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN UKRAINE

Лазарев А.А., к. ю. н., доцент кафедри адміністративного права,
інтелектуальної власності та цивільно-правових дисциплін,
Заслужений юрист України

*Київський університет інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0009-0006-2200-0425*

Шинка Р.Б., д.ю.н., професор,
професор кафедри адміністративного права, інтелектуальної власності
та цивільно-правових дисциплін

*Київський університет інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0002-0532-1909*

Бородін І.Л., д.ю.н., професор,
професор кафедри адміністративного права, інтелектуальної власності
та цивільно-правових дисциплін

*Київський університет інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0002-1874-3238*

У статті досліджено принципи кадрової роботи у закладах вищої освіти України в контексті сучасних викликів та реформ освітньої системи. Особливу увагу приділено аналізу правових, організаційних та етичних засад управління кадровим потенціалом, які визначають ефективність функціонування університетів. У сучасних умовах кадрова політика закладів вищої освіти відіграє ключову роль у забезпеченні їх конкурентоспроможності на освітньому ринку, сталого розвитку та підвищенні якості освітніх послуг. Принципи прозорості, професіоналізму, автономії, академічної доброчесності та соціальної відповідальності формують основу для роботи з персоналом. Прозорість у кадрових процедурах сприяє зростанню довіри до університету, а професіоналізм забезпечує залучення висококваліфікованих кадрів. Автономія закладів вищої освіти дозволяє адаптувати кадрову політику до специфіки регіону, академічна доброчесність — підтримувати високі стандарти в освітній та науковій діяльності, а соціальна відповідальність орієнтує на задоволення потреб суспільства. Автори аналізують нормативно-правову базу України та враховують вплив міжнародного досвіду на формування ефективної кадрової політики. Особливо цінним є інтеграція європейських підходів до управління персоналом, зокрема впровадження системи безперервного професійного розвитку, забезпечення рівних можливостей для співробітників та створення умов для досягнення балансу між професійним і особистим життям. З метою удосконалення кадрової роботи рекомендовано враховувати принцип ефективного управління персоналом. Це включає раціональну розстановку кадрів відповідно до їхніх особистих і професійних якостей, створення можливостей для кар'єрного зростання, мотивації та максимального розкриття потенціалу працівників. Гармонізація особистих цілей співробітників із загальними цілями закладу сприятиме підвищенню продуктивності праці. Кадрова політика повинна бути спрямована на створення сприятливих умов праці, що підвищує впевненість працівників у майбутньому. Водночас важливим є врахування регіональних особливостей функціонування закладів. Формування кадрової політики на основі зазначених принципів та рекомендацій сприятиме підвищенню конкурентоспроможності освітніх установ, досягненню їх стратегічних цілей та сталому розвитку.

Ключові слова: адміністративний орган, базова загальна військова підготовка, Болонський процес, здобувач вищої освіти, інструмент публічного адміністрування, кадрова політика, національна система освіти, науково-педагогічні працівники, освітній процес, публічна адміністрація, публічне адміністрування.

The article examines the principles of personnel work in higher education institutions of Ukraine in the context of modern challenges and reforms of the education system. The legal, organizational and ethical principles of human resource management that determine the effectiveness of the functioning of universities are considered. Particular attention is paid to the principles of transparency, professionalism, autonomy, academic integrity and social responsibility in working with personnel. The authors analyze the regulatory framework and the influence of international experience on the formation of personnel policy in higher education institutions. Recommendations are proposed for improving personnel work in order to improve the quality of educational services and ensure the sustainable development of educational institutions. The principles of personnel policy should be considered in the system of legal principles and principles of personnel management. Therefore, personnel policy should be aimed at creating favorable working conditions and ensuring the possibility of career advancement, creating confidence in the future and taking into account the principle of effective personnel management, which involves rational placement of personnel in accordance with their personal and business qualities, creating conditions for maximum realization of the potential of employees, ensuring their motivation and harmonizing the personal goals of employees with the general goals of the organization. Only in this case can a higher education institution be competitive and effectively and rationally manage the human resources of the region where it is located. The formation of personnel policy taking into account the presented recommendations will contribute to ensuring the competitiveness of the institution in the labor market, its development and achievement of strategic goals.

Key words: administrative body, basic general military training, Bologna process, higher education applicant, public administration tool, personnel policy, national education system, scientific and pedagogical workers, educational process, public administration, public administration.

Постановка проблеми. Забезпечення здобувачів вищої освіти зумовлене визначенням її основ, принципів чи засад та матеріального і кадрового її компонентів. Щодо них виникло ряд питань загальнотеоретичного галузевого та підгалузевого спрямування. В позитивному праві наразі оперують категоріями «засади», наприклад ст.6 Закону

України «Про освіту» [3], а принципи набувають теоретичного спрямування як відлуння співвідношення права взагалі та позитивного права зокрема, де перше ширше за обсягом другого. Проте здебільше їх ототожнюють, що не досить виважене за визнання верховенства права в правовій, демократичній, соціально орієнтованій державі.

До того кількість засад у згаданій вище статті перевищує розумні межі і скоріше складається враження напрямків освітянської діяльності тим більше у вищій школі з автономією навчальних закладів. Відповідно слід встановитися у світоглядних основних підходах до вищої школи та підготовки кадрів в ній. Очевидно, що доступність такої освіти не корелюється із рівнем знань та вмінь її здобувачів і є випадки коли ВНЗ вимушені повертатися до базових знань.

Стан дослідження. Окрім того, поява освітніх послуг на платній основі за замовленнями та можливість визначити самостійно їх споживачами освітніх траєкторій ставить потребу слугувати в освітянській діяльності ВНЗ різногалузевими принципами приватного та публічного права. Виникла проблема кадрового голоду на окремі спеціальності, та конкуренція особистості науково-педагогічних працівників, як прояв постулату, що це залежить від людського фактору та кадрового потенціалу. Тому, кадрове забезпечення має досить важливе значення у сфері вищої освіти в цілому, що жваво обговорюється практиками та науковцями (М.Г. Братасюк, С.В. Васильєв, О.В. Київець, С.Ю. Полянський, О.В. Старчук, В.М. Тертишник, А.А. Шарая та інші) не говорячи вже що вони – неодмінна складова всякого навчального видання.

Метою статті є визначення концептуальних підходів до світоглядності навчального процесу у вищій школі, зокрема принципів її побудови та кадрового забезпечення.

Її предметом стали регулятори діяльності ВНЗ, зокрема принципи кадрової роботи в них, а предметом – положення чинного законодавства, практика їх застосування, наукова доктрина.

Нарешті з врахуванням роботи над проектом Закону України «Про Національну систему кваліфікацій», яким передбачено а повноваження державних органів управління в сфері кваліфікацій, є можливість уточнити зміст окремих принципів діяльності кадрових підрозділів ВНЗ в цьому напрямі.

Інклад основного змісту. Загальновідомо, що кадри вирішують все, а їх якість є головним завданням кадрової діяльності та кадрового менеджменту, яким притаманні свої принципи, зокрема для кадрового менеджменту – правила й основні положення, якими слугують керівники і фахівці кадрового менеджменту: 1) науковість, демографічний централізм, плановість, єдність, розпорядництво; 2) сполучення й колегіальність, централізація і децентралізація, лінійне, функціональне та інші. Ключовим з них визнано принцип підбору і розміщення кадрів по їх особистісних і ділових властивостях [1].

Вони засновані на світоглядних цінностях, що є основою їх змістовного зближення. Оскільки, метою кадрового менеджменту визнано уміння працювати з людьми, правильно їх відбирати та оцінювати, домагатися їх заінтересованості у підвищенні свого кваліфікаційного рівня, то це передбачає спілкування з дотриманням приписів норм права, зокрема орієнтацію управління персоналом на законодавство про працю; забезпечення умов для стабілізації кадрового складу та мінімізації звільнень; облік поточної та перспективної потреби організації в персоналі; додержання балансу інтересів організації та її працівників; залучення до співробітництва при реалізації кадрової політики всіх заінтересованих сторін, зокрема й профспілок; максимальна турбота про кожну людину окремо, повага до її прав та свобод. Управління персоналом є комплексом взаємопов'язаних напрямків.

Тож очевидно, що перші та другі є елементами та врегульовані нормами права якому притаманна системність, нормативність обов'язковість. тому для того щоб налаштувати ефективну працю в окремому Вищому навчальному закладі, необхідно в першу чергу правильно налагодити кадрову роботу, оскільки виконання поставлених перед працівниками принципів, цілей та завдань залежить

саме від кожного окремого працівника, який в кінцевому результаті складає злагоджений механізм, який прямо впливає на якість надання освіти в цьому закладі. Такий механізм охоплює норми права, підстави виникнення правовідносин, в даному разі запрошення закладу до співпраці та на роботу – безпосередній результати роботи кадрових структур, оголошення конкурсу на заняття вакантних посад, звернення працівника за працевлаштуванням. Цей механізм охоплює й предмет – виконання науково-педагогічним працівником посадових обов'язків та підпорядкування внутрішньому розпорядку, зміст – суб'єктивні права та юридичні обов'язки сторін контракту, засоби стимулювання та підтримання дисципліни. При тому слід зважати на темпоральні та просторові їх прояви, що є важливим для навчального процесу де все підпорядковано семестрам, навчальним планам, планам розвитку навчального закладу.

В доктринальному аспекті слід зважати на загальноправові, галузеві зокрема трудового права в частині й адміністративного та навіть службового права, його інститутів. Так, аналіз засад адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи у закладах вищої освіти в Україні як її ядра проявляється в науково обгрунтованому підборі фахового науково-педагогічного персоналу та налаштування якісного та високоефективного надання освітніх послуг і їх взаємодії з завідувачами кафедр, деканатами і менше ректоратом.

Та почнемо із загальнозживаного понятійного апарату щодо принципів як найбільш загальних вимог до суспільних відносин та їх учасників, а також як вихідних керівних засад, установлень, що виражають сутність права і впливають з ідей верховенства права, справедливості та свободи, визначають загальну спрямованість і найістотніші риси чинної правової системи. Поняття «принцип» у перекладі з латинської означає «початок», «першооснова», «первинність». Тож встановилось розуміння принципу як підвалин чи фундаменту будь-якої соціальної системи (в тому числі правової), вимоги якого поширювалися на всі явища, що належали до цієї системи. Принципи не формулюють конкретних прав і обов'язків і не завжди забезпечені конкретними законодавчими санкціями, однак про те, на яких принципах засновано правовий порядок, можна значною мірою судити щодо характеру самої держави (демократична, тоталітарна тощо) [5]. Принципи застосовуються й при аналогії права.

Принципи адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи у закладах вищої освіти в Україні відіграють важливу роль, адже вони мають стійкий і тривалий час незмінний характер, що забезпечує досягнення мети їх діяльності. Вони слугують надійним критерієм ефективності діяльності їх керівництва, сприяють усуненню прогалин у кадровій роботі. Завдяки їм досягається розвиток і вдосконалення кадрової та виховної системи, які стають основою для визначення ключових напрямів діяльності, орієнтованих на створення гармонійного освітнього середовища та забезпечення стабільного функціонування закладів вищої освіти в сучасних умовах.

Як занадто вище засадами державної політики у сфері освіти відповідно до Закону України «Про освіту» є людиноцентризм, верховенство права, забезпечення якості освіти та освітньої діяльності, рівний доступ до освіти без дискримінації, включно здобувачів з інклюзивними потребами. Водночас, для вищої освіти рівність доступу до неї залежить від знань та вмінь, що набути здобувачами на попередніх рівнях ступеневої освіти. В іншому разі це загрожує зниженню якості підготовки фахівців та поверненню до рівня вищої освіти 20-30 років попереднього століття.

Розвиток інклюзивного середовища, науковий характер освіти, прозорість управлінських рішень, академічна свобода, автономія закладів освіти, виховання патріо-

тизму, формування громадянської культури, дотримання академічної доброчесності та інтеграція у міжнародний освітній і науковий простір є не пустими словами, а спрямовані на створення доступної, якісної та ефективної освіти відповідної сучасним суспільним викликам.

Отже, принципи адміністративно-правового забезпечення кадрової роботи у закладах вищої освіти в Україні – це основоположні, керівні засади, що покликані для встановлення основних напрямків забезпечення навчального та виховного процесу у Вищих навчальних закладах, головною ціллю якої є формування особистості яка є професійною, відповідальною і соціально компетентною, яка є здатна до творчості та самоорганізації в умовах зміни напрямків світових пріоритетів. Вони повинні відповідати державній політиці у сфері вищої освіти, що передбачена Законом України «Про вищу освіту» та сприяти сталому розвитку суспільства через підготовку конкурентоспроможного людського капіталу, утвердження національної ідентичності, виховання патріотизму. Принципи передбачають сприяння державно-приватному партнерству та прозорість у формуванні структури й обсягу підготовки фахівців із вищою освітою [2].

Принципами державної кадрової політики в Україні є: соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення; збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп; професіоналізм; збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності; відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю; взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання [5].

Тому слугує принцип науково-виваженої розстановки кадрів відповідно до їхніх особистих і ділових якостей, здатності до лідерства. Якісне, ефективне його використання кадровими службами, окремими керівниками і виконавцями сприяє створенню ефективної команди. Її об'єктом є система управління людськими ресурсами, а метою — формування, підготовка, розстановка і використання висококваліфікованих кадрів.

Вибір кадрової політики пов'язаний не лише з визначенням основної мети, а й із вибором коштів, методів, пріоритетів тощо, а кадрова робота заснована на системі правил, традицій, процедур, комплексі заходів, пов'язаних безпосередньо із здійсненням підбору кадрів, необхідних для забезпечення завдань вищої школи. Це варто прописати й у проєкті Закону України «Про Національну систему кваліфікацій».

Висновки. Принципи кадрової політики повинні розглядатися в системі правових принципів та принципів кадрового менеджменту. Тож, кадрова політика має бути спрямованою на створення сприятливих умов праці та на забезпечення можливості кар'єрного просування, на створення впевненості у майбутньому і враховувати принцип ефективного управління персоналом, що передбачає раціональну розстановку кадрів відповідно до їхніх особистих і ділових якостей, створення умов для максимальної реалізації потенціалу працівників, забезпечення їх мотивації та гармонізацію особистих цілей співробітників із загальними цілями організації.

Лише в такому разі заклад вищої освіти може бути конкурентним та ефективно та раціонально управляти людськими ресурсами регіону його місця знаходження. Формування кадрової політики з урахуванням представлених рекомендацій сприятиме забезпеченню конкурентоспроможності закладу на ринку праці, його розвитку та досягненню стратегічних цілей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кадровий менеджмент. 2024. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/management/13923/#google_vignette
2. Про вищу освіту. Закон України *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 37-38. ст.2004
3. Про освіту. Закон України № 2145-VIII від 05 вересня 2017р.. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
4. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. 2021 URL:<http://www.mon.gov.ua>.
5. Цвік М., Петришин О., Авраменко Л. та ін. Загальна теорія держави і права. Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів. Харків. Право. 2009. 584 с.