



Рисунок 1. Відсоток викладачів кафедр, які мають 4 пункти ліцензійних вимог

У багатьох викладачів їх набагато більше. І це добре, бо головне завдання, яке постійно постає перед кадровим потенціалом НПП – підготовка суб'єкта навчально-виховного процесу до професійної діяльності в складних, динамічних умовах і, одночасно, самим виступати як зразок конкурентоспроможної особистості. А також розробка нових, модернізація наявних форм і методів навчання і контролю засвоєння навчального матеріалу, досягнення результатів навчання здобувачів освіти, що неможливо без якісного кадрового потенціалу педагогічного та науково-педагогічного персоналу.

УДК 331.108

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

В.М. Курепін

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

Постановка проблеми. В сучасних умовах кадрова політика будь якого закладу вищої освіти (ЗВО) передбачає передусім підходити до роботи з персоналом, розглядаючи її в нерозривному зв'язку з проблемами та завданнями, які вирішуються на етапах розвитку освітньої установи. Потенціал вищої школи, це випускники ЗВО, які проходять відповідну підготовку (система післядипломної освіти). Важливість кадрового потенціалу в галузі освіти пов'язують з освітнім продуктом, який створюється завдяки праці науково-педагогічного персоналу (НПП). Тому при наданні освітніх послуг

особливу увагу приділяють використанню якісних і творчих параметрів педагогічних працівників.

Мета тез. Обґрунтування методологічних підходів до формування кадрової політики як дієвого інструменту управління людськими ресурсами закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. Формування кадрового потенціалу закладів вищої освіти носить інерційний характер і вимагає значних зусиль [1]. Підготовка фахівців з науковими ступеннями і званнями займає достатньо багато часу, тому робота з кадрами належить до ключових моментів діяльності будь-якого ЗВО. Кадрова політика забезпечує:

- організаційну інтеграцію - керівництво закладу приймає стратегію управління кадровою політикою і реалізує її у своїй оперативній діяльності;
- високий рівень відповідальності всіх НПП - ідентифікація з базовими цінностями ЗВО, реалізація визначених цілей у освітній діяльності;
- функціональність - варіантність функціональних завдань (рівень акредитації ЗВО, чим більший рівень акредитації, тим більші вимоги до його персоналу), зміна змісту надання освітніх послуг та появи нових спеціальностей у зв'язку з темпами технічного прогресу (якість існуючих послуг освіти перестає відповідати потребам матеріального виробництва);
- структурність - адаптацію до постійних організаційних змін, гнучкість організаційно-кадрового потенціалу (інноваційні процеси потребують постійного навчання та перепідготовки кадрового складу ЗВО для задоволення існуючих та перспективних суспільних потреб та завдань), високу якість роботи та її результатів.

Кадрова політика ЗВО повинна бути спрямована на основі реформування освітньої галузі з урахуванням національних традицій та світових освітніх тенденцій з метою забезпечення всебічного розвитку людини як найвищої цінності суспільства, розквіту її таланту, підвищення її освітнього рівня. Тому ефективна система формування кадрового потенціалу у закладах вищої освіти, це його інноваційний розвиток.

Основними завданнями кадрової політики ЗВО є:

- повне та своєчасне забезпечення освітнього процесу персоналом певної якості і кількості відповідно до стратегії розвитку освітніх установ;
- створення умов реалізації передбачених трудовими угодами та зовнішніми та внутрішніми нормативно-правовими актами прав і обов'язків працюючого персоналу [2];
- раціональне використання науково-педагогічного персоналу;
- формування і підтримка ефективної роботи в ЗВО.

Модель інноваційного розвитку ЗВО та її кадрового потенціалу повинна розвиватися через цілеспрямовані заходи, спрямовані на адаптацію до вимог зовнішнього і внутрішнього середовищ, професійну діяльність науково-педагогічних працівників та удосконалення внутрішніх взаємин. До зовнішніх чинників розвитку можна віднести: зміни міжнародного середовища діяльності ЗВО, підвищення вимог споживачів освітніх послуг, зміни

національних і міжнародних правових актів тощо. До внутрішніх чинників, які стримують розвиток, це: застарілі елементи менеджменту (структура, процедури, стилі та функції керівництва, рівень професійних знань і навичок персоналу) [3].

Найважливішим інструментом, що забезпечує стабільність кадрового персоналу, є високий рівень професійної підготовки [4] НПП відповідно до поточних і перспективних вимог зовнішнього й внутрішнього середовищ професійної діяльності. В Україні більшість з ЗВО відчувають потребу підготовки науково-педагогічних працівників до професійної діяльності в умовах базової стратегії розвитку ЗВО. Таку проблему освітні установи можуть вирішувати через планомірне підвищення кваліфікації свого НПП, що є одним з найважливішим фактором їх успішного розвитку.

Робота з кадрами, це одна зі складових частин управлінської роботи керівництва ЗВО. Вона, як і вся робота, вимагає передусім планомірності та обдуманості в діях, уміння протиставити калейдоскопу щоденних справ, твердий, попередньо підготовлений план.

Кадрова політика в освітнього закладу майбутнього повинна будуватися на принципах довіри до НПП та співробітників, надання їм максимальної самостійності; у центрі управління повинна бути людина та її ініціатива; ступеня згуртованості колективу; розвитку мотивації науково-педагогічного персоналу та співробітників ЗВО.

Якщо в заклад вищої освіти має пасивну кадрову політику, не має чіткої програми роботи з НПП та співробітниками він прогнозовано буде мати нестачу кваліфікованих кадрів, конфліктні ситуації, наявність відкритих вакансій, від цього реакція на проблеми, що виникають в освітньому процесі будуть несвоєчасні та малоефективні.

Під час здійснення кадрової політики потрібна діагностика проблеми з персоналом, аналіз причин кадрових невирішених конфліктних ситуацій, розробка та впровадження обґрунтованих пропозицій для ліквідації наслідків непорозумінь та розвитку кадрової ситуації (впливу на кадрову ситуацію).

Висновки і перспективи подальших розробок. У сучасних умовах ефективне функціонування закладу вищої освіти залежить від ефективності процесу формування та реалізації їх кадрової політики. Кадровий потенціал повинен розвиватися через пріоритети стратегічних цілей розвитку навчального закладу; специфіку надання освітніх послуг з урахуванням філософії професійної діяльності; кваліфікацію та особисті якості НПП; високий рівень корпоративної культури тощо. Подальші дослідження мають бути спрямовані на визначення шляхів ефективного реалізації та впливу на загальну результативність діяльності ЗВО, чинники впливу на якість та подальший розвиток кадрового потенціалу.

Список літератури

1. Курепін В. М. Фактори формування та використання кадрового потенціалу підприємства // Економіка, освіта, технології в контексті глобальних

викликів : матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Черкаси, 23-24 вересня 2021 року Черкаси : Черкаський державний бізнес-коледж, 2021. С. 151-153.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10092>.

2. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.

3. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59.

URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12472>.

4. Гуменний М. В. Професійне навчання запорука підвищення конкурентноспроможності персоналу на ринку праці // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 87-90.

URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7026>.

УДК 37.091.12 : 664

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА КАФЕДРІ ТЕХНОЛОГІЇ РЕСТОРАННОГО І ОЗДОРОВЧОГО ХАРЧУВАННЯ

Л.М. Тележенко, І.М. Калугіна, І.Р. Біленька
Одеський національний технологічний університет, м. Одеса

Формування кадрового потенціалу на кафедрі технології ресторанного і оздоровчого харчування проводиться на основі своєчасного залучення найбільш талановитої молоді до роботи у наукових гуртках, інноваційних кваліфікаційних роботах та шляхом тісної взаємодії з провідними науково педагогічними працівниками кафедри при вивченні спеціальних дисциплін.

Індивідуальна робота зі студентами бакалаврами та магістрами проводиться для особистісного й професійного розвитку студентів через практико-орієнтовану науку. Відбувається зустрічний рух теорії і практики, які й породжують розвиваючу технологію навчання.

Головною рисою розвиваючого підходу в освіті є особлива увага до індивідуальності людини, її особистості, чітка орієнтація на свідомий розвиток самостійного критичного мислення, що є альтернативою традиційному підходу,