

УДК 373.21:371.11

**Георгієва А. П.**

студентка магістратури

«Управління навчальним закладом»

Житомирського державного університету

ім. І. Франка, м. Житомир

завідуюча ФП медична сестра

загальної практики сімейної медицини

e-mail: a.kuchinska @ukr.net

### **Теоретичні засади управління розвитком кадрового потенціалу університету**

*У статті розглядаються теоретичні основи розвитку кадрового потенціалу університету, обґрунтовується необхідність створення механізмів для вдосконалення стратегії розвитку кадрового потенціалу на сучасному етапі.*

**Актуальність теми дослідження зумовлена тим, що розвиток ринкових відносин в Україні істотно змінив умови функціонування системи вищої освіти. Велика динаміка науково-технологічного і соціально-економічного розвитку суспільства значно змінила вимоги зовнішнього середовища до якості підготовки фахівців і оцінки діяльності вищих навчальних закладів (ВНЗ). Багаторівневі умови фінансування діяльності ВНЗ з певними обмеженнями бюджетного фінансування, істотно посилили конкуренцію на ринку освітніх послуг. Інтернаціоналізація вищої освіти внаслідок глобалізації економіки вимагає забезпечення міжнародного визнання якості підготовки фахівців в українських ВНЗ.**

**Метою статті є визначення засад управління розвитком кадрового потенціалу університету.**

**Виклад основного матеріалу.** Проблема раціонального використання кадрового потенціалу організації та ВНЗ аналізувалася в роботах Е. В. Астахової, Н. А. Волгіна, А. П. Градова, М. Ф. Королева, В. Т. Королькова, Р. Ф. Красноженова, В. О. Лукашевича, Ю. Р. Одегова, С. В. Пирогова, К. І. Романковой, Р. Н. Селянської, Р. В. Сидуновой, Ст. Н. Слинькова, В. А. Співака, Е. А. Уткіна та ін.

У сучасних умовах вітчизняні вищі навчальні заклади змушені вирішувати складну задачу. З одного боку, необхідно відповідати на нові очікування держави і суспільства та реалізуватися у вигляді орієнтованої на ринок організації. З іншого боку, традиційне академічне сприйняття стандартів якості освітньої діяльності часто вступає в протиріччя з ринковою ідеологією. Виникає необхідність визначення найбільш ефективного шляху інтеграції двох традиційних напрямів діяльності вузу: освіти і наукових досліджень з новим видом – комерціалізацією наукових і освітніх результатів.

В даний час багато закладів вищої освіти намагаються активно впроваджувати та розвивати системи управління персоналом. Аналіз показує, що на дієвість і ефективність цього механізму впливають не тільки сформовані стереотипи формального ставлення до нього в минулому, але і недостатній розвиток науково-методологічної та методичної бази. В той же час науково обґрунтоване формування показників розвитку і реалізації кадрового потенціалу – найважливіший елемент системи управління ВНЗ, основа забезпечення економічної відповідальності персоналу ВНЗ за результати діяльності, матеріальної зацікавленості і підвищення ефективності праці [1].

У цих умовах зростає роль якості ресурсів вищого навчального закладу та ефективності їх використання для успішного вирішення масштабних завдань і складних проблем розвитку української вищої школи. В силу особливостей і специфіки навчальної та наукової діяльності центральне місце в ресурсах вищого навчального закладу займає кадровий потенціал [2].

Кадровий потенціал університету в цілому являє собою загальну кількість співробітників, з притаманними їм професійними навичками, творчості і мобільності, можливості обліку та оцінки таких змінних, як вік, мотивація, професійні досягнення, рівень професійної діяльності, роль в команді, просування в професії, збереження і підтримання своєї професійної майстерності на певному рівні, завершення професійної діяльності.

Аналіз різних джерел показує, що під розвитком персоналу переважно розуміють дії з оцінки персоналу, професійної адаптації, планування ділової кар'єри, роботі з кадровим резервом, навчанню, перепідготовці та підвищенню кваліфікації персоналу. При цьому основний акцент в розвитку персоналу ставиться на розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу працівників шляхом організації професійного навчання. Виходячи з того, що кадровий потенціал являє собою якісну характеристику персоналу організації, під розвитком кадрового потенціалу слід розуміти, насамперед, розвиток професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу, удосконалення продуктивної здатності людини до праці [3].

Основна форма розвитку кадрового потенціалу – система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів. У цьому зв'язку особливого значення набувають механізми, пов'язані з посиленням безперервного характеру навчання та професійного вдосконалення працівників університету. Аналіз результатів сформованої системи підвищення кваліфікації виявив необхідність удосконалення механізмів розвитку кадрового потенціалу університету на основі розробки нової моделі підвищення кваліфікації, де робота будується не стільки в академічній установі, скільки в реальних конкретних колективах в рамках єдиного методичного простору.

Університет, факультет, кафедра – це, перш за все, викладачі. Тому для аналізу і оцінки розвитку кадрового потенціалу ВНЗ найважливішим аспектом є аналіз і оцінка особистості викладача, так як престиж ВНЗ в сучасних умовах визначається наявністю талановитих і неординарних викладачів-особистостей.

Обширність питань, що вирішуються учасниками процесу управління, зумовлює необхідність їх оптимізації. Отже, для підвищення ефективності управління кадровим потенціалом необхідно:

- постійна участь в управлінні не тільки відділу кадрів, але і лінійних керівників;
- більш чіткий розподіл функцій між усіма учасниками управління персоналом і координація їх дій;
- створення відповідної нормативно-методичної бази, яка регламентує діяльність кожного з учасників процесу управління;
- визначення пріоритетів в роботі з кадровим потенціалом.

Отже, кадровий потенціал виступає в якості системної ознаки суб'єктів освітньої діяльності, готовності до реалізації зовнішнього і внутрішнього соціального замовлення суспільства, освітніх потреб

системи розвитку, а також індивідуальних потреб у професійному та кар'єрному зростанні.

**Висновок.** Кадровий потенціал вищого навчального закладу відображає як готовність керівників, професорсько-викладацького складу, навчально-допоміжного персоналу кафедр і фахівців усіх структурних підрозділів ВНЗ до виконання своїх функцій в даний момент, так і його професійні і творчі можливості, які в результаті грамотного та ефективного керівництва, можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності у відповідності з посадовими обов'язками і поставленими перед освітнім закладом цілями. При такому розумінні кадровий потенціал вузу є головним об'єктом управління освітньою установою.

### **Список використаних джерел та літератури:**

1. Астахова Е. Соціальна характеристика кадрового потенціалу вищої школи: український варіант / Е. Астахова // Інновації в освіті. – 2003.
2. Зеленцова Л. С. Комплексний підхід до стратегії розвитку кадрового потенціалу / Л. С. Зеленцова, А. В. Мурадян // Вісник університету. – 2012.
3. Архипова Н.И. Кадровая политика как фактор стратегического развития университета / Н. И. Архипова, И. М. Поморцева, О. Л. Седова // 2013. – № 6 (107). – С. 43. – Режим доступу: <https://www.google.com/search?q=3.%09>

**Георгиева А.**

### ***Теоретические основы управления развитием кадрового потенциала университета***

*В статье рассматриваются теоретические основы развития кадрового потенциала университета, обосновывается необходимость создания механизмов для совершенствования стратегии развития кадрового потенциала на современном этапе.*

**Heorhieva A.**

### ***Theoretical bases of management of development of personnel potential of University***

*The article discusses the theoretical basis for the development of personnel potential of the University, the necessity of creating mechanisms to improve the strategy of development of personnel potential at the modern stage.*

