

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

КУРИСЬКО Ігор Васильович

УДК 351.82.332.85.06

**ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

25.00.02 – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата наук з державного управління

Харків – 2020

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національному університеті цивільного захисту України.

Науковий керівник:

доктор наук з державного управління, професор,
Заслужений працівник освіти України
ДОМБРОВСЬКА Світлана Миколаївна,
Національний університет цивільного захисту
України, начальник навчально-науково-
виробничого центру.

Офіційні опоненти:

доктор наук з державного управління, професор,
Заслужений працівник освіти України
СИЧЕНКО Віктор Володимирович,
Дніпровська Академія неперервної освіти,
ректор

доктор наук з державного управління, доцент
СІРЕНКО Романа Романівна,
Львівський національний університет імені Івана
Франка, завідувач кафедри фізичного виховання
та спорту.

Захист відбудеться «28» січня 2021 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.707.03 Національного університету цивільного захисту України за адресою: 61024, м. Харків, вул. Лермонтовська, 28, зал засідань (1-й поверх).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету цивільного захисту України за адресою: 61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94.

Автореферат розісланий «28» грудня 2020 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



Н.С. Грабар

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Нові економічні умови діяльності закладів вищої освіти (далі ЗВО), розвиток ринкових стосунків у сфері вищої освіти, виникнення у зв'язку з цим конкуренції між навчальними закладами на ринку освітніх послуг, диференціація вимог, що пред'являються потенційними споживачами цих послуг, при одночасному підвищенні стандартів їх якості веде до необхідності вироблення нових підходів до управління діяльністю ЗВО. Велика динаміка науково-технологічного і соціально-економічного розвитку суспільства значно змінила вимоги зовнішнього середовища до якості підготовки фахівців і оцінки діяльності самих навчальних закладів. Багаторівневі умови економічної діяльності закладів вищої освіти, 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 українських вишів.

Проте теорія і методологія розвитку державного управління не зважають на соціально-економічну специфіку діяльності у сфері вищої освіти. Освоєння державно управлінських підходів до управління навчальними закладами вимагає, зокрема, пріоритетного розвитку кадрового потенціалу, як головного чинника конкурентоспроможності ЗВО. Державне управління, орієнтоване на розвиток кадрового потенціалу українських вишів, припускає розробку і впровадження інформаційної системи з проблем кадрового забезпечення навчально-виховного процесу і відповідного механізму ухвалення управлінських рішень з кадрових питань.

Таким чином, актуальність дисертаційного дослідження визначається необхідністю широкого впровадження державних підходів до управління кадровим потенціалом ЗВО, зважаючи на специфіку діяльності у сфері вищої освіти, і пошуку відповідних організаційних структур управління розвитком кадрового потенціалу, що відповідають сучасним досягненням теорії і практики управління кадровим потенціалом.

В період реформування економіки України, кадрові проблеми в її вищій школі і науці поступово увійшли до числа найбільш актуальних, що вимагають пріоритетного рішення. Масовий відтік, що почався у зв'язку з економічною кризою, з ЗВО молодих і середньовікових кваліфікованих фахівців зробив реальною загрозу втрати спадкоємності між поколіннями учених і педагогів, руйнування наукових шкіл, зниження ефективності науково - педагогічної праці. Для відновлення і розвитку кадрового потенціалу українських закладів вищої освіти, потрібні комплексні заходи і відповідні системи розвитку кадрового потенціалу в кожному навчальному закладі і на рівні держави в цілому.

Для теоретико-методологічного осмислення використання кадрового потенціалу та формування відповідних механізмів державного управління дуже корисними є окремі ідеї В. Авер'янова, Л. Антонової, Г. Атаманчука,

В. Бакуменка, В. Беглиці, О. Волкова, Д. Дзвінчука, В. Ємельянова, Ю. Кальниша, С. Майстро, Н. Нижник, В. Тертички, В. Ткаченка, В. Токовенко, В. Шведун та інших.

Проблеми державного управління наукової й науково-технічної діяльності та механізмів фінансування науки розглянуто в працях науковців і практиків, а саме: А. Антонової, М. Білінської, О. Дація, С. Домбровської, І. Кириченка, Б. Малицького, В. Огаренка, В. Пілюшенка, А. Кобеця, В. Коврегін, А. Роміна, Є. Романенка, В. Садкового, В. Січенка, Л. Федулової, Я. Яцківа та інших.

При всій важливості проведених досліджень сьогодні в наукових колах немає чітко окресленого підходу щодо визначення наукових засад і напрямів державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти в умовах системних зрушень і недостатнього фінансування.

Категорії, закономірності, принципи, методи, системи, класифікація у сфері підготовки молоді постійно змінюються. Саме тому потребує наукового вивчення з позицій державного управління розвиток кадрового потенціалу в закладах вищої освіти.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано в межах науково-дослідної роботи «Розробка наукових основ державного управління у сфері безпеки ринку соціально-економічних послуг України з точки зору цивільного захисту» (державний реєстраційний номер 0112U002587), що розробляється навчально-науково-виробничим центром Національного університету цивільного захисту України. Конкретно дисертантом проаналізовано заходи удосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти.

Мета і завдання роботи. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти

Досягнення визначеної мети зумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- окреслити методи і форми державного управління розвитком кадрового потенціалу закладу вищої освіти;
- здійснити оцінку сучасного стану організаційного механізму розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти;
- обґрунтувати методичні основи правового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти;
- систематизувати напрями моніторингу розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти;
- визначити напрями оптимізації організаційного та правового механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу
- розробити та обґрунтувати, на основі проведеного структурно-функціонального аналізу організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

Об'єкт дослідження - державне управління кадровим потенціалом вищої школи України

Предмет дослідження – державне управління кадровим потенціалом закладів вищої освіти України.

Методи дослідження. Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, економічної і споріднених з ними наук.. В основу методології дослідження було покладено системний підхід, методологічна специфіка якого визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, що її забезпечують, на виділення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення їх у єдину теоретичну картину. Автором використано низку наукових методів, зокрема: гіпотетико-дедуктивний метод формування методології дисертаційного дослідження, який дав змогу сформулювати гіпотезу дослідження, побудувати евристичні моделі вдосконалення державного управління кадрового потенціалу вищої школи України. Дедуктивний доказ висунутої гіпотези дослідження не тільки підтвердив правильність формування його методології, справедливості висновків, а й дав можливість також висунути й верифікувати практичні рекомендації з удосконалення досліджуваного об'єкта; структурно-функціональний аналіз, сутність якого полягає у виділенні елементів системи державного управління формуванням кадрового потенціалу вищої школи України; ряд порівняльних методів, що надали можливість аналізу стандартів і механізмів державного управління науково-технічним потенціалом вищої школи України; статистичний метод, що дав змогу розкрити реальні й точні факти стану досліджуваного об'єкта; прогностичний метод, за допомогою якого визначено більш віддалені перспективи його розвитку; теоретико - концептуальний метод, що визначив напрям дослідження, втілений в аналізі функцій, структури та параметрів об'єкта, та дав змогу позначити, осмислити, описати та порівняти роль механізмів державного управління науково-технічним потенціалом вищої школи України, уточнити їх функції в діяльності кожної з підсистем, оцінити результати управлінського впливу, виявити перспективи й механізми.

Інформаційну базу дисертаційного дослідження становили нормативно-правові акти, праці зарубіжних і вітчизняних учених, Інтернет - ресурси, статистична інформація Державного комітету статистики України та інших центральних органів виконавчої влади.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вирішенні наукового завдання щодо розвитку теоретичних засад та обґрунтування науково-прикладних рекомендацій з удосконалення державного управління кадровим потенціалом закладів вищої освіти України.

Найсуттєвіші результати дисертаційного дослідження, які містять наукову новизну, полягають у тому, що:

Вперше:

– обґрунтовано організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, на базі реструктуризації системи

управління закладів вищої освіти, яка включає технологію моніторингу розвитку кадрового потенціалу як складову інформаційної системи в умовах модернізації вищої освіти, та методологічний інструментарій структурно-функціонального удосконалення кадрового потенціалу;

удосконалено:

– структурування системи моніторингу розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти, яка формується на основі постійного розвитку як самого ЗВО в цілому, так і його науково-педагогічного персоналу; автоматизації рішення завдань зі збору і обробки інформації єдності інформаційної бази з кадрового потенціалу, в застосуванні методів системного аналізу як до вивчення об'єкту дослідження - науково-педагогічних кадрів і кадрового потенціалу ЗВО, так і до розробки самої системи довгострокового прогнозування;

– методику розвитку організаційного механізму державного управління закладів вищої освіти, орієнтовану на удосконалення його кадрового потенціалу, який припускає розробку і впровадження маркетингової інформаційної системи з проблем кадрового забезпечення навчально-виховного процесу і відповідного механізму ухвалення управлінських рішень з кадрових питань що зважають на специфіку діяльності у сфері вищої освіти, і пошуку відповідних організаційних структур управління розвитком кадрового потенціалу;

набуло подальшого розвитку:

– методичний інструментарій і технології отримання і обробки інформації внутрішньої системи навчального закладу про умови, можливості і тенденції розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти, а також про міру задоволеності студентів і випускників навчального закладу отримуваними освітніми послугами;

– контент – аналіз формування сучасного правового механізму державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, який дав змогу згрупувати наукові підходи до оцінювання результативності створення повноцінної нормативно – правової бази функціонування системи вищої освіти; врегулювання на принципово нових засадах взаємної відповідальності керівників комплектуючих органів та закладів вищої освіти за якість підготовки фахівців.

Практичне значення одержаних результатів. Основні положення й висновки дисертації можуть використовуватися фахівцями під час написання підручників і навчальних посібників, створення навчально-методичної літератури; в роботі органів державної влади та у навчальному процесі.

Основні надбання полягають в тому, що в сукупності вони становлять теоретичну і методологічну основу для практичного вдосконалення механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

Зокрема, результати дослідження сприятимуть удосконаленню механізму багатоканального розвитку галузі та створюють основу щодо оптимізації державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

Офіційного впровадження отримала запропонована автором оцінка

сучасного стану організаційного механізму розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти України в роботі Печерської районної адміністрації м.Київа (довідка про впровадження № 64-01/09-34 від 21.05.2020 р.).

В практичній діяльності Святошинської районної адміністрації м. Київа застосовуються дослідження автора, щодо методики оптимізації організаційного та правового механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу (довідка про впровадження №38/1534, від 28.12.2020 р)

Окремі положення дисертаційного дослідження використовуються в навчальному процесі Національного університету цивільного захисту України при викладанні дисциплін «Методологія та організація наукових досліджень», та «Управління соціальним і гуманітарним розвитком», «Державна політика: аналіз та механізми впровадження» для магістрів зі спеціальності «Публічне управління та адміністрування»(Акт впровадження №7, від 19.05.2020).

Особистий внесок здобувача. Теоретичні обґрунтування, практичні рекомендації, висновки, пропозиції та рекомендації, у тому числі й ті, що характеризують наукову новизну, мету й завдання, методичні підходи до їх вирішення, теоретичну цінність роботи та практичне значення одержаних результатів, отримані здобувачем особисто в ході дослідження.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертації доповідались і обговорювались на конференціях, конгресах і семінарах, зокрема: Міжнародній науково-практичній конференції «Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика» (м. Харків, 2018), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Публічне управління в системі координат: демократія, децентралізація, місцеве самоврядування» (м. Мелітополь, 2019), Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Формування ефективних механізмів управління в умовах трансформації соціально-економічних систем»(м. Харків, 2019), Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика» (м. Харків, 2020).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи опубліковано в 10 наукових працях, у тому числі 6 – стаття в наукових фахових виданнях, із них 1 – стаття в зарубіжному виданні, 4 – тез конференцій . Загальний обсяг публікацій автора за темою дослідження – 3, 85др.арк.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел (255 найменувань). Загальний обсяг роботи – 207 сторінок, з них 177 стор. – основний текст. Дисертація містить 6 таблиць і 8 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження, визначено стан її наукової розробки, з'ясовано зв'язок із науковими програмами, планами, темами, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, наведено відомості про їх апробацію й оприлюднення.

У **першому розділі** – *«Теоретичні основи державного управління*

розвитком кадрового потенціалу закладів вищої освіти» - у ході проведеного аналізу охарактеризовано кадровий потенціал організації та визначено державно-управлінський підхід до розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти, систематизовано методи і форми державного управління розвитком кадрового потенціалу закладу вищої освіти.

Визначено, що в умовах розвитку ринкових стосунків державні заклади вищої освіти зіткнулися з рядом проблем, які позначаються практично на усіх процесах управління вищою школою, включаючи систему якості освіти і кадрового потенціалу закладів вищої освіти. ЗВО поставлені перед необхідністю самостійно вирішувати свої проблеми, розробляти нові шляхи розвитку і принципи менеджменту у вищій школі. І від того, наскільки співробітники зацікавлені якісно виконувати свою роботу, максимально використовувати свій потенціал досягненні високих результатів діяльності, залежить успіх тривалих перетворень у вищій школі.

Вдосконалення управління розвитком кадрового потенціалу, за нашим переконанням, повинно стати пріоритетним стратегічним напрямом в діяльності ЗВО. Розробка методичних основ реалізації системи управління і стимулювання діяльності співробітників усіх структурних підрозділів закладів вищої освіти стала основою для проведення дослідження.

Таким чином, у першому розділі нашого дослідження було визначено перспективні напрямки науково-дослідної та організаційно-управлінської діяльності.

Аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, присвячених проблемам раціонального використання кадрового потенціалу організації, концепції людського капіталу, питанням економіки закладів вищої освіти, дозволили уточнити суть і особливості кадрового потенціалу ЗВО, можливості використання інвестиційного підходу для його розвитку.

Вибір компетентнісного підходу в якості методологічної основи для розгляду та вирішення проблем розвитку кадрового по потенціалу визначається специфікою сформованої в останні роки освітньої ситуації, аспектами якої є:

- очевидний криза парадигми;
- розмивання традиційної системи державного управління освітою та виникнення специфічної державно-громадської системи управління освітою;
- необхідність концептуалізації освітньої практики як соціально, культурно та економічно значущого феномену;
- диверсифікацією освітньої діяльності та ін.

В цих умовах компетентнісний підхід виявляється досить ефективним засобом, що дозволяє адекватно інтерпретувати більшість найбільш проблемних відносин в умовах сучасної освіти: між державною і громадською гілкою управління, між стратегічними орієнтирами розвитку і тактичними можливостями функціонування освітніх систем та інше.

Перше завдання проведеного дослідження полягає у визначенні місця і

ролі проблеми кадрового потенціалу в контексті модернізації освіти і розвитку механізмів державного управління на сучасному етапі. Дійсно програма модернізації передбачає одночасну реалізацію безлічі різних проектів, пов'язаних як зі зміною механізмів фінансування освіти, так і з якісними змінами систем управління, стандартизації та формуванням кадрового персоналу.

У цьому контексті саме проблема розвитку кадрового потенціалу є однією з найбільш актуальних і соціально-ефективних стратегій модернізації освіти. Це визначається цілою низкою чинників, серед яких:

- інтегрованість освітньої діяльності в місцевий соціокультурний контекст;
- високий рівень значущості кар'єрних і статусних факторів в процесі модернізації освітньої практики;
- особистісний характер взаємодії і узгодження різних інтересів в системі освіти .

На такому етапі розвитку з'являються різні форми кадрових технологій. Кадровими технологіями називають способи реалізації кадрової політики, адекватні завданням набору, розміщення, підвищення кваліфікації й зміни структури кадрового потенціалу. З погляду кадрової політики й управління персоналом особливу роль відіграє не сама кадрова технологія як така, а передбачуваний нею тип спільної діяльності. Останній впливає на формування організаційної культури стилю, що домінує, спілкування й ін.

У сучасній управлінській науці виділяють три основні типи спільної діяльності:

спільно-взаємодіючий тип характеризується участю кожного в вирішенні загального завдання; інтенсивність праці виконавців при цьому приблизно однакова, особливості їх діяльності визначаються керівником і, як правило, мало змінюються;

спільно-послідовний тип відрізняється від спільно-індивідуального тимчасовим розподілом, а також порядком участі кожного в роботі. Послідовність припускає, що спочатку в роботу включається один учасник, потім — другий, третій і т.д.;

спільно-індивідуальний тип діяльності відрізняється тим, що взаємодія між учасниками праці мінімізується, при цьому кожний з виконавців виконує свій обсяг роботи, специфіка діяльності задається його індивідуальними особливостями й професійною позицією; поєднує різних виконавців лише за професійною позицією; поєднує різних виконавців лише предмет праці, який кожний з них обробляє специфічним образом.

Українським важливим аспектом державного управління формування політики вищої школи є її усе більш тісна взаємодія з політикою інноваційною. І це закономірно, бо суспільство і ринок пред'являють усе більші вимоги до практичної реалізації освітніх досягнень. На наш погляд, ЗВО за останні роки вдалося поєднати ці два види політики і внести істотний внесок у розвиток

інноваційних процесів.

Основною сферою додатка освітнього потенціалу ЗВО стало інноваційне середовище регіонів, формування якого, на нашу думку, відноситься до пріоритетних завдань освітньої політики.

У другому розділі – *«Аналіз стану державного управління формуванням кадрового потенціалу закладів вищої освіти»* - оцінено сучасний стан організаційного механізму розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, систематизовано методичні основи правового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти, здійснено моніторинг розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти.

Державне управління підготовкою науково-педагогічних кадрів вищої школи визначається безліччю параметрів, обумовлених історичним розвитком системи освіти, її національними особливостями, структурою фінансування, міцністю регіональних і континентальних зв'язків в області культури і освіти, політики і економіки і багатьма іншими чинниками.

Аналіз професійної діяльності науково-викладацьких працівників закладів дозволив стверджувати, що професійний вибір здійснювався ними, виходячи переважно з особистих інтересів, а також з міркувань громадської значимості. Проте рівень задоволеності працею виявився різним за соціально-професійними групами і знаходиться в прямій залежності від рівня професійних і кар'єрних досягнень.

У перевазі невдоволення своїм науково-педагогічною діяльністю працівники закладів вищої освіти пояснюють не залежними від них причинами: відсутністю громадського інтересу до науково-педагогічної сфери, скрутне матеріальне становище, яке примушує їх прибігати до "вторинної зайнятості" і не залишає часу для професійного самоудосконалення. Саме тому вони не мають можливості брати участь в конкурсах за системою грантів і в інших формах наукової творчості, навіть в тих, які мають більш менш задовільний розмір фінансування. В той же час був виявлений низький рівень самокритичності викладачів. Він проявився в тому, що біля половини від їх загального числа оцінили власну наукову діяльність, як високу. Тільки 10-15% змогли визначити її як ту що відповідає світовому рівню. Пропонована система державного управління розвитком кадрового потенціалу закладів вищої освіти застосовується упродовж останніх чотирьох років. Це дозволяє проаналізувати функціонування описаної системи, зробити певні висновки і оцінити її ефективність.

Головним завданням формування і розвитку системи державного управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО є ефективне використання людських ресурсів організації, інвестиційний підхід до розвитку кадрового потенціалу, підвищення якості освіти і, відповідно, збільшення конкурентних переваг закладу вищої освіти на ринку освітніх послуг. Тому важливу роль грає аналіз фінансової діяльності ЗВО, аналіз надходжень, аналіз основних статей витрачання бюджетних і позабюджетних коштів, динаміка прийому і

контингенту студентів і інші показники розвитку закладу вищої освіти.

Аналіз деяких показників розвитку університетів показав позитивну динаміку розвитку кадрового потенціалу і результатів праці науково-педагогічного персоналу. Підвищилася відповідальність керівників структурних підрозділів за результати роботи співробітників. В цілому, реалізація системи державного управління розвитком кадрового потенціалу в університетах сприяла підвищенню ефективності його використання і поліпшенню морального клімату в колективі.

Використання в практичній роботі викладених в справжньому дослідженні методичних основ формування і функціонування системи управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО, на наш погляд, сприятиме орієнтації на рішення перспективних завдань, забезпеченню зв'язку стратегічного і поточного управління, підвищенню якості підготовки фахівців, поліпшенню іміджу закладу вищої освіти, підвищенню його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг. Реалізація запропонованого в дисертації фінансового механізму державного управління формуванням і розподілу фондів оплати праці з позабюджетних засобів ЗВО між структурними підрозділами сприятиме перекладу ЗВО на сучасні методи господарювання, в основі яких лежать стимулювання і адекватна винагорода праці викладачів і співробітників усіх підрозділів. У цьому визначається практична значущість роботи.

Пропонована в роботі система державного управління розвитком кадрового потенціалу може бути адаптована до умов практично будь-якої освітньої установи з урахуванням актуальності конкретних показників і стратегічних напрямів розвитку певного навчального закладу, адже маркетингове управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО має бути стратегічно орієнтоване - включати вивчення не лише поточної кадрової ситуації, динаміки її розвитку і прогнозування майбутніх змін, але і вивчення необхідних напрямів розвитку ЗВО, а відповідно до його науково-педагогічних кадрів і потенційних можливостей такого розвитку.

Таким чином, державне управління науково-педагогічним персоналом ЗВО є специфічним видом діяльності, який припускає створення умов, що забезпечують розвиток кадрового потенціалу організації і кожного викладача окремо.

Рівень розвитку кадрового потенціалу, а відповідно і ефективність кадрової політики закладу вищої освіти, можуть бути визначені також шляхом визначення розриву між оптимальним (бажаним) станом кадрового потенціалу і реальним станом, якого може досягти заклад вищої освіти не міняючи своєї політики. Досить ефективним для цього методом є метод аналізу розриву, який включає наступні кроки :

- визначення пріоритетного показника маркетингової діяльності закладу вищої освіти (описаного в загальній стратегії діяльності);
- з'ясування реальних можливостей закладу вищої освіти з точки зору

поточного стану кадрового потенціалу і передбачуваного майбутнього стану (через 3-5 років);

- визначення бажаної, тенденції зміни пріоритетного показника маркетингової діяльності ЗВО;
- встановлення різниці між бажаними показниками і можливостями, обумовленими реальним положенням ЗВО;
- визначення поточного рівня кадрового потенціалу і виділення показників, значення яких піддаються коригуванню через проведення тієї або іншої кадрової політики;
- визначення реальних можливостей ЗВО з поліпшення виявлених показників;
- розробка спеціальних програм і способів дій, необхідних для ліквідації розриву.

Оцінка рівня розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти, що проводиться з вибраного набору показників, повинна відповідати наступним загальним вимогам:

- системний характер оцінки, що забезпечує рішення поставлених завдань на усіх рівнях державного управління;
- комплексність оцінки, спрямована на розкриття характерних особливостей об'єкту, що вивчається;
- можливість віддзеркалення специфічних особливостей об'єкту, що вивчається;
- контроль і порівнянність оцінок;
- стійкість оцінок до зовнішніх обурень;
- практична здійсненність оцінок і забезпечення зацікавленості застосування їх органами управління наукою;
- можливість уніфікації і адаптується до конкретних умов застосування;
- не суперечність існуючим регламентам і особливостям функціонування системи;
- цілеспрямованість.

Щоб вважати концепцію моніторингу розвитку кадрового потенціалу ЗВО повністю сформульованою, необхідно виділити основні принципи проектування майбутньої системи моніторингу.

В якості базових принципів пропонується використовувати наступні:

1. Принцип системного підходу до проектування системи моніторингу, який полягає в застосуванні методів системного аналізу як до вивчення об'єкту дослідження - науково-педагогічних кадрів і кадрового потенціалу ЗВО, так і до розробки самої системи моніторингу.

2. Принцип першого керівника, який полягає в тому, що оскільки система розробляється для збору і аналізу дуже важливою для рішення стратегічних завдань управління інформації, тільки вище керівництво ЗВО може досить адекватно оцінити важливість і складність проблеми побудови

моніторингу, виділити його цілі і найбільш важливі задачі.

3. Принцип безперервного розвитку системи моніторингу, який обумовлений процесом постійного розвитку як самого ЗВО в цілому, так і його науково-педагогічного персоналу. Система моніторингу має бути відкритою, тобто здатною до розширення і доповнення з мінімальною перебудовою самої системи.

4. Принцип автоматизації рішення завдань зі збору і обробки інформації єдності інформаційної бази. Інформація повинна накопичуватися на електронних носіях і своєчасно актуалізуватися. У випадку існування у ЗВО діючих автоматизованих систем обробки інформації і управління, наприклад, у відділі кадрів і інших відділах, де може збиратися інформація, що стосується кадрового потенціалу ЗВО, мають бути розроблені засоби сполучення їх з системою, що розробляється.

У технологічному відношенні система моніторингу розвитку кадрового потенціалу ЗВО є системою постійного стеження і оцінки стану кадрового потенціалу і результативності заходів з його розвитку за допомогою розробленої методики збору і аналізу статистичної і соціологічної інформації про кадровий потенціал з установленою періодичністю і на основі розроблених принципів моніторингу.

У третьому розділі – *«Удосконалення напрямів державного управління формуванням кадрового потенціалу закладів вищої освіти»* - розроблено напрями оптимізації організаційного та правового механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу, запроваджено основи державно-управлінського підходу до розвитку кадрового потенціалу закладу вищої освіти, розроблено організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

Сформувавши концепцію моніторингу розвитку державного управління формуванням кадрового потенціалу закладів вищої освіти необхідно відповісти на питання, яким чином має бути реалізований процес організації відповідної служби у навчальному закладі.

Система моніторингу кадрового потенціалу повинна включати комплекс наступних елементів :

- організаційну структуру закладів вищої освіти, на яку покладаються функції моніторингу кадрового потенціалу (службу моніторингу);
- організаційно-технологічну схему здійснення моніторингової діяльності;
- форми статистичної інформації, необхідної для опису кадрового потенціалу закладів вищої освіти;
- макети анкет для соціологічного опитування викладачів і студентів ЗВО і інших суб'єктів освітньої політики в частині умов і якості діяльності співробітників цього навчального закладу;
- методики аналізу статистичної і соціологічної інформації.

Становлення служби моніторингу розвитку кадрового потенціалу закладу

вищої освіти припускає реалізацію наступних процедур :

1. Прийняття Вченою радою ЗВО рішення про формування перспективної програми розвитку кадрового потенціалу ЗВО і створенні системи кадрового моніторингу.
2. Розробка концепції кадрової політики закладів вищої освіти і програми її реалізації.
3. Розробка пакету документів по науково-методичному забезпеченню моніторингу кадрового потенціалу ЗВО.
4. Розробка інформаційної системи збору і обробки даних моніторингу, її тестування і доопрацювання.
5. Апробація технології моніторингу кадрового потенціалу ЗВО і її коригування за результатами експериментальної перевірки.
6. Прийняття ректором рішення про створення у навчальному закладі підрозділу, який відповідає за проведення моніторингу.
7. Організація і проведення деканської наради і наради зав.кафедрами з роз'яснення процедур моніторингу.
8. Збір і аналіз статистичної інформації з кадрового потенціалу ЗВО.
9. Проведення соціологічного опитування студентів і викладачів ЗВО.
10. Аналітична обробка статистичної і соціологічної інформації і складання звіту. Передача звіту ректорові або проректору, відповідальному за кадрову політику у навчальному закладі.

Основні зусилля при створенні системи маркетингового механізму державного управління кадровим потенціалом ЗВО мають бути спрямовані не лише на зміни організаційної структури або організаційного управління, але і на створення сильної організаційної культури, яка, будучи стержнем будь-якої організації, здатна формувати активну, творчу поведінку людей, що входять в неї.

На рівень активності професорсько-викладацького корпусу ЗВО впливають такі чинники як "включеність" або залученість викладачів в спільну діяльність, їх мотиваційний потенціал і пасіонарність, тоді як рівень якості діяльності в основному визначається рівнем кваліфікації і практичного досвіду професорсько-викладацького складу, а також якістю умов їх діяльності.

Розвиток кадрового потенціалу проявляється в прирості мотивації і компетенції їх носіїв.

Згідно поставленого завдання, розроблено концепцію маркетингового механізму державного управління науково - педагогічними кадрами ЗВО і розвитку кадрового потенціалу навчального закладу вказує на те, що в якості базисних критеріїв слід прийняти : компетентність, креативність і корпоративність.

На основі оцінки найбільш важливих характеристик кадрового потенціалу ЗВО, з урахуванням відносної важливості кожного показника, будується "профіль" кадрового потенціалу, що наочно показує співвідношення реального і ідеального стану справ у ЗВО.

Обґрунтовано, що для оцінки кадрового потенціалу ЗВО слідє, по-перше, відстежувати динаміку зміни традиційно використовуваних показників забезпеченості навчального закладу кадрами різної кваліфікації і результативності їх діяльності, а по-друге, контролювати рівень мотиваційного потенціалу науково-педагогічного персоналу ЗВО за допомогою регулярного проведення вибірових анкетних опитувань. При цьому для підтримки властивої викладачем мотивації на саморозвиток і формування розвиваючого мотиваційного середовища у ЗВО важливим є вивчення таких характеристик як: задоволеність роботою; захопленість роботою; прихильність до навчального закладу.

Для здійснення активної кадрової політики у ЗВО потрібна система постійного відстежування кадрової ситуації (статистичного і соціологічного її опису) і розробки на основі отримуваних даних загальних програм застережливого і розвиваючого характеру. Для отримання і аналізу інформації потрібно спеціально організовану, відлагоджену і удосконалену технологію інформаційного забезпечення ухвалення рішень. Такою технологією є моніторинг, що реалізовує чотири основні функції роботи з кадровою ситуацією у ЗВО : аналітичну; діагностичну; прогностичну і організаційно-управлінську.

Доведено, що моніторинг припускає створення і функціонування : інформаційної бази; системи методів обробки інформації; комплексу технічних засобів реєстрації і передачі інформації; організаційної структури; нормативно-правовій документації, що визначає завдання, обов'язки, права, умови діяльності моніторингової служби.

Розробка і впровадження системи моніторингу розвитку кадрового потенціалу у закладах вищої освіти ґрунтується на чотирьох основних принципах:

- Принцип системного підходу до проектування.
- Принцип першого керівника.
- Принцип безперервного розвитку системи.
- Принцип автоматизації рішення завдань по збору і обробці інформації.

При створенні служби моніторингу необхідно враховувати наступні вимоги:

- служба повинна мати можливість отримувати необхідну їй інформацію з усіх підрозділів ЗВО;
- вона повинна мати можливість організовувати збір додаткової інформації, потрібної для аналізу і висновків, але що не міститься в документах;
- повинна мати можливість впроваджувати нові процедури збору аналітичної інформації на постійній основі;
- повинна мати можливість швидко доводити інформацію до керівництва.

Для забезпечення зворотного зв'язку узагальнені результати аналізу розвитку кадрового потенціалу ЗВО, пріоритетні напрями економічної підтримки і маркетингової стратегії розвитку ЗВО повинні регулярно надаватися гласності.

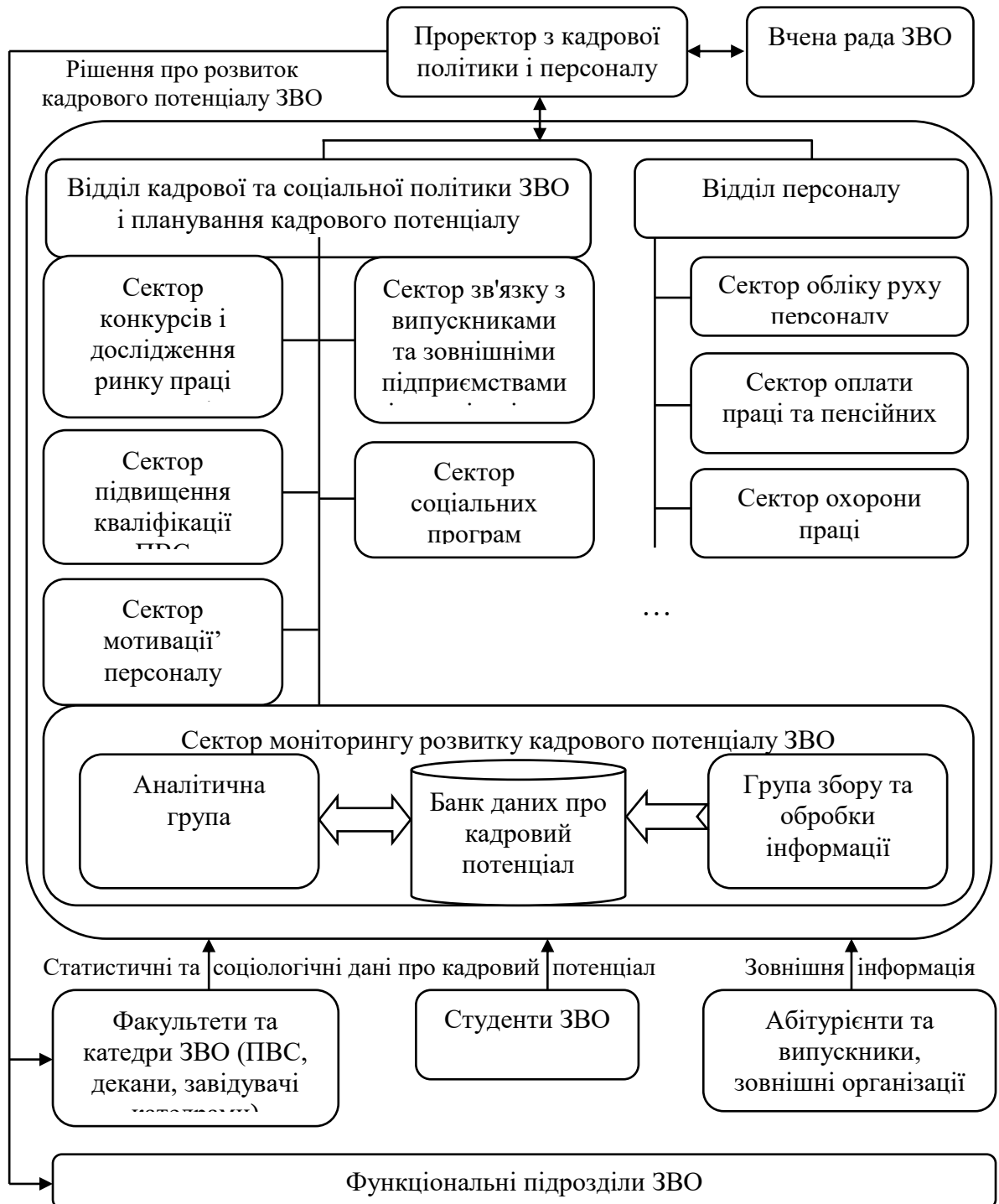


Рис.1. Схема реорганізації кадрової служби і інформаційних потоків при рішенні задачі маркетингового управління кадровим потенціалом ЗВО

Комплексний аналіз основних проблем і тенденцій, що склалися в

практиці управління кадрами у сфері вищої освіти дозволив сформулювати науково-методичні принципи побудови системи маркетингового механізму управління кадровим потенціалом ЗВО.

Рішення завдань, пов'язаних з організації державного управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО, поставлених в роботі, стало можливим завдяки відомим досягненням в області маркетингу, у тому числі у сфері державного управління розвитком вищої освіти, а також в області загальної теорії систем, стратегічного і соціального менеджменту, теорії людських відносин і кадрового менеджменту, а також теорії і практики управління якістю. Розроблені методики організації управління і моніторингу розвитку кадрового потенціалу не суперечать положенням вказаних теорій і узгоджуються з практичним досвідом проектування систем державного управління кадровим потенціалом в інших областях економіки.

В якості основного інструменту для дослідження процесів розвитку кадрового потенціалу нами запропоновано проводити статистичний аналіз об'єктивних показників розвитку кадрового потенціалу ЗВО, а також використати щорічне анкетування професорсько-викладацького складу і студентів, що навчаються, зміну суб'єктивних показників розвитку кадрового потенціалу, що виявляє.

У ході проведеного дослідження нами виявлені і теоретично обґрунтовані основні принципи і процедури створення системи маркетингового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО, а також досліджені основні напрями вдосконалення кадрової політики у сфері вищої освіти і на цій основі розроблені методичні рекомендації з організації інформаційного забезпечення кадрової роботи у ЗВО і виділені критерії і показники розвитку кадрового потенціалу і створення на його основі інструменту формування конкурентної переваги на ринку освітніх послуг.

Результати проведених досліджень можуть використовуватися для підвищення ефективності управління ЗВО. самоаналізу рівня розвитку кадрового потенціалу при підготовці навчальних закладів до атестації; виявлення відповідності цього рівня бажаному стану кадрового потенціалу і ухвалення більше обґрунтованих і цілеспрямованих рішень спрямованих на розвиток кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

ВИСНОВКИ

У дослідженні запропоновано розв'язання актуальної проблеми, що полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти .

Отримані у процесі дослідження результати підтверджують загальну методологію, покладену в його основу, а реалізована мета і завдання дослідження дають можливість зробити у дисертації такі висновки:

1. Окреслено, на основі концептуально-порівняльного аналізу наукової літератури, нормативно-правових актів, методи і форми державного управління розвитком кадрового потенціалу закладу вищої освіти. Теоретичні і концептуальні розробки науковців присвячені лише окремим аспектам розв'язання цієї проблеми, що потребує проведення системного наукового аналізу змісту, особливостей та удосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти. Проведений аналіз показує, що на дієвість і ефективність державного управління розвитком кадрового потенціалу закладу вищої освіти впливають не лише стереотипи формального відношення до нього у минулому, але і недостатній розвиток науково-методологічної і методичної бази, що склалися. В той же час науково обгрунтоване формування показників розвитку і реалізації кадрового потенціалу - найважливіший елемент системи управління ЗВО, основа забезпечення економічної відповідальності персоналу за результати діяльності, матеріальної зацікавленості і підвищення ефективності праці.

2. Здійснено оцінку сучасного стану організаційного механізму розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Вдосконалено методику розвитку організаційного механізму державного управління закладів вищої освіти, орієнтовану на удосконалення його кадрового потенціалу, який припускає розробку і впровадження маркетингової інформаційної системи з проблем кадрового забезпечення навчально-виховного процесу і відповідного механізму ухвалення управлінських рішень з кадрових питань що зважають на специфіку діяльності у сфері вищої освіти, і пошуку відповідних організаційних структур управління розвитком кадрового потенціалу. Виявлені тенденції вдосконалення кадрового потенціалу дозволили промодельовувати можливі варіанти перспективних шляхів розвитку й удосконалення механізмів державного управління сучасною та майбутньою вищою школою та її якістю.

3. Обгрунтовано методичні основи правового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти. На основі проведеного контент – аналізу охарактеризовано формування сучасного правового механізму державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, який дав змогу згрупувати наукові підходи до оцінювання результативності створення повноцінної нормативно – правової бази функціонування системи вищої освіти; врегулювання на принципово нових засадах взаємної відповідальності керівників комплектуючих органів та закладів вищої освіти за якість підготовки фахівців. При цьому визначено, що для забезпечення зворотного зв'язку узагальнені результати аналізу розвитку кадрового потенціалу ЗВО, пріоритетні напрями економічної підтримки і маркетингової стратегії розвитку ЗВО, які повинні регулярно надаватися гласності.

4. Систематизовано напрями моніторингу розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти. Визначено структурізацію системи

моніторингу розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти, яка формується на основі постійного розвитку як самого ЗВО в цілому, так і його науково-педагогічного персоналу; автоматизації рішення завдань зі збору і обробки інформації єдності інформаційної бази з кадрового потенціалу, в застосуванні методів системного аналізу як до вивчення об'єкту дослідження - науково-педагогічних кадрів і кадрового потенціалу ЗВО, так і до розробки самої системи довгострокового прогнозування. У дисертаційній роботі нами виявлені і теоретично обґрунтовані основні принципи і процедури створення системи маркетингового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу ЗВО, а також досліджені основні напрями вдосконалення кадрової політики у сфері вищої освіти і на цій основі розроблені методичні рекомендації з організації інформаційного забезпечення кадрової роботи у ЗВО і виділені критерії і показники розвитку кадрового потенціалу і створення на його основі інструменту формування конкурентної переваги на ринку освітніх послуг.

5. Визначено напрями оптимізації організаційного та правового механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу. Охарактеризовану високу ефективність діяльності кадрів в організації досягається створенням раціонального управління їх можливостями. Глобальна мета державного управління персоналом закладів вищої освіти фокусує увагу на трьох засадничих ідеях: формування, розвиток і реалізація кадрового потенціалу, а також участь персоналу в єднаних процесах, які встановлюють узгодженість між загальними і спеціальними функціями управління організації, тобто між усіма видами робіт в організації як єдиному організмі.

6. Розроблено та науково обґрунтовано, на основі проведеного структурно-функціонального аналізу організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Обґрунтовано організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти, на базі реструктуризації системи управління закладів вищої освіти, яка включає технологію моніторингу розвитку кадрового потенціалу як складову інформаційної системи в умовах модернізації вищої освіти, та методологічний інструментарій структурно-функціонального удосконалення кадрового потенціалу.

Таким чином, державне управління формуванням ефективного кадрового потенціалу можна охарактеризувати як сумарний потенціал професійних і творчих можливостей співробітників, який при системному управлінні сприяє досягненню цілей організації. При цьому слід пам'ятати, що соціальні стосунки і зв'язки за певних умов здатні породжувати ефект, що посилює кадровий потенціал ЗВО. Це відбувається за наявності ефективної системи управління, за допомогою якої і забезпечуються належні умови його створення і реалізації, синтезуються нові здібності, які не представляються простим складанням потенціалів окремих співробітників.

АНОТАЦІЯ

Курисько І.В. – Державне управління розвитком кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Національний університет цивільного захисту України. – Харків, 2020.

В дисертації обґрунтовано теоретичні засади та здійснена розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти. В науковій роботі було окреслено методи і форми державного управління розвитком кадрового потенціалу закладу вищої освіти, та здійснено оцінку сучасного стану організаційного механізму розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти. У ході дослідження обґрунтовано методичні основи правового механізму державного управління розвитком кадрового потенціалу в закладах вищої освіти, та систематизовано напрями моніторингу розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти. Було визначено напрями оптимізації організаційного та правового механізмів державного управління розвитку кадрового потенціалу і розроблено та обґрунтовано, на основі проведеного структурно-функціонального аналізу організаційну модель державного управління розвитку кадрового потенціалу закладів вищої освіти.

Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми досліджень і спеціальні методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, економічної і споріднених з ними наук.. В основу методології дослідження було покладено системний підхід, методологічна специфіка якого визначається тим, що він орієнтує дослідження на розкриття цілісності об'єкта і механізмів, що її забезпечують, на виділення різноманітних типів зв'язків складного об'єкта і зведення їх у єдину теоретичну картину. Автором використано низку наукових методів, зокрема: гіпотетико-дедуктивний метод формування методології дисертаційного дослідження, який дав змогу сформулювати гіпотезу дослідження, побудувати евристичні моделі вдосконалення державного управління кадрового потенціалу вищої школи України. Дедуктивний доказ висунутої гіпотези дослідження не тільки підтвердив правильність формування його методології, справедливості висновків, а й дав можливість також висунути й верифікувати практичні рекомендації з удосконалення досліджуваного об'єкта; структурно-функціональний аналіз, сутність якого полягає у виділенні елементів системи державного управління формуванням кадрового потенціалу вищої школи України; ряд порівняльних методів, що надали можливість аналізу стандартів і механізмів державного управління науково-технічним потенціалом вищої школи України; статистичний метод, що дав змогу розкрити реальні й точні факти стану досліджуваного об'єкта; прогностичний метод, за допомогою якого визначено більш віддалені перспективи його розвитку; теоретико - концептуальний метод, що визначив напрям дослідження, втілений в аналізі

функцій, структури та параметрів об'єкта, та дав змогу позначити, осмислити, описати та порівняти роль механізмів державного управління науково-технічним потенціалом вищої школи України, уточнити їх функції в діяльності кожної з підсистем, оцінити результати управлінського впливу, виявити перспективи й механізми.

Інформаційну базу дисертаційного дослідження становили нормативно-правові акти, праці зарубіжних і вітчизняних учених, Інтернет - ресурси, статистична інформація Державного комітету статистики України та інших центральних органів виконавчої влади.

Ключові слова: державне управління кадровим потенціалом, організаційний механізм державного управління, правовий механізм державного управління, маркетинговий механізм державного управління, заклади вищої освіти, структурно-функціонального удосконалення кадрового потенціалу, моніторинг розвитку кадрового потенціалу в закладах вищої освіти.

SUMMARY

Kurysko I. V. – Public administration of human resources development in higher educational institutions. – Qualifying scientific paper, as the manuscript.

Thesis for the scientific degree of a candidate of science in public administration, speciality 25.00.02 – mechanisms of public administration. – National University of Civil Protection of Ukraine. – Kharkiv, 2020.

In the thesis, the theoretical principles have been substantiated and practical recommendations for improving public administration of human resources development in higher educational institutions have been proposed. In the scientific paper, the methods and forms of public administration of human resources development in higher educational institutions have been outlined; the current state of the organizational mechanism of human resources development in higher educational institutions has been assessed.

During the research, the methodical bases of the legal mechanism of public administration of human resources development in higher educational institutions have been substantiated, the directions of monitoring the human resources development in higher educational institutions have been systematized. The directions of the organizational and legal mechanisms optimization of public administration of human resources development have been determined and substantiated, on the basis of the structural and functional analysis the organizational model of public administration has been developed.

The general research methods and special methods based on modern scientific principles of management, economics and related sciences have made the methodological basis of the paper. The methodology of the research has been also based on a systematic approach, the methodological specificity of which is determined by focusing on the object and its mechanisms, on highlighting the various types of connections of a complex object and bringing them into a single theoretical picture. The author has used a number of scientific methods, in particular: hypothetical-deductive method of the thesis methodology formation, which has allowed to formulate a research hypothesis, to build heuristic models for characterize

the conceptual apparatus of public administration of human resources development in higher educational institutions.

The deductive proof of the research hypothesis has not only confirmed the correctness of its methodology, the validity of the conclusions, but has also made it possible to put forward and verify practical recommendations for improving the object under study; structural and functional analysis, the essence of which has been to highlight the elements of the system of public administration for human resources formation of higher education in Ukraine; a number of comparative methods that have provided an opportunity to analyze the standards and mechanisms of public administration of scientific and technical potential of higher education in Ukraine; statistical method that has allowed to reveal the real and exact facts concerning the object under study; prognostic method, which has been used to determine more distant prospects for the development; theoretical and conceptual method that has determined direction of the research, embodied in the analysis of functions, structure and parameters of the object, and has allowed to identify, comprehend, describe and compare the role of mechanisms of public administration of scientific and technical potential of higher education in Ukraine, to clarify their functions in each of the subsystems, to estimate the results of administrative influence, to reveal the prospects and mechanisms.

Legal regulations, works of foreign and domestic scientists, Internet resources, statistical information of the State Statistics Committee of Ukraine and other central executive bodies have made the information base of the research.

In the thesis, the organizational model of public administration of human resources development in higher educational institutions based on the restructuring of the management system of higher educational institutions that includes the technology of monitoring the human resources development as a component of information system in terms of higher education modernization and methodological tools of structural and functional improvement of the human resources potential have been substantiated for the first time.

Key words: public administration of human resources, organizational mechanism of public administration, legal mechanism of public administration, marketing mechanism of public administration, higher educational institutions, structural and functional improvement of human resources, monitoring of human resources development in higher educational institutions.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації

Статті у фахових виданнях:

1. Курисько І. В. Експертне дослідження особливостей державного управління кадровою політикою в закладах вищої освіти / І. В. Курисько // Публічне управління і адміністрування в Україні. – 2020. – № 16. – С. 50-56.
2. Курисько І. В. Тенденції розвитку кадрового потенціалу в закладах

вищої освіти за підтримки держави / І. В. Курисько // Право та державне управління. – 2019. – № 4. – С. 50-53.

3. Курисько І. В. Державні практики формування та реалізації кадрової політики в закордонних закладах вищої освіти / І. В. Курисько // Держава та регіони. – 2020. – № 2. – С.120-125.

4. Курисько І. В. Державні інституційні механізми формування кадрової політики в закладах вищої освіти / І. В. Курисько // Вісник Національного університету цивільного захисту України. – 2019. – № 2 (11). – С. 360-366. – (Серія «Державне управління»).

5. Курисько І. В. Специфіка формування та реалізації механізмів автоматизації роботи систем підбору кадрів у закладах вищої освіти на державному рівні / І. В. Курисько // Публічне управління та митне адміністрування. – 2020. – № 1(25). – С. 250-256.

Стаття у закордонному виданні:

6. Курисько І. В. Актуальность и необходимость государственного управления в сфере кадровой политики высшего учебного заведения [Электронный ресурс] / И. В. Курисько // East Journal of Security Studies. – 2018. – № 3(1). – Режим доступа : <https://nuczu.edu.ua/ukr/nauka/zbirky-naukovykh-prats/east-journal-of-security-studies/72-east-journal-of-security-studies/614-vol-3-1-2018>.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

7. Курисько І. В. Механізми державного управління трудовим потенціалом закладів вищої освіти. Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, за заг. ред. В. П. Садкового. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2018. С. 29-31.

8. Курисько І.В. Вдосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу закладів вищої освіти. Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 18–19 березня 2020 р. / за заг. ред. В. П. Садкового. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2020. С. 25-27.

9. Курисько І.В. Напрями державного регулювання кадрового потенціалу навчальних закладів. Публічне управління в системі координат: демократія, децентралізація, місцеве самоврядування: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (18 жовтня 2019 року, Мелітополь, Україна) / відп. ред. Ортіна Г.В. – Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2019. С. 204-206.

10. Курисько І.В. Маркетинговий механізми державного регулювання кадрового потенціалу закладів вищої освіти. II Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Формування ефективних механізмів управління в умовах трансформації соціально-економічних систем». ». Харків. 2019. ХНУМГ ім. О.М. Бекетова. С.112-114.

Відповідальна за випуск *Домбровська Світлана Миколаївна*

Підписано до друку 04.12.2020 р.
Формат 60х84 1/16. Обл.-вид. арк. 0,9.
Гарнітура Таймс. Тираж 100 прим.
Віддруковано з оригінал-макета
в друкарні ФОП Леонов Д.С.
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12,
тел. (057) 717-28-80.

