

УДК 349.2

Тамара Губанова,*канд. юрид. наук,
директор Фінансово-правового коледжу
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УКРАЇНІ ТА СПОЛУЧЕНИХ ШТАТАХ АМЕРИКИ: ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

Статтю присвячено висвітленню основних засад побудови системи кадрового забезпечення організації діяльності вищих навчальних закладів у зарубіжних країнах. Основну увагу приділено досвіду кадрового забезпечення вищих навчальних закладів у США. Автор висвітлює специфіку системи вищих навчальних закладів у США та вказує на позитиви й недоліки автономії вищих навчальних закладів для України.

Ключові слова: вища освіта, кадрове забезпечення, управління, вища освіта в США.

Постановка проблеми. Сьогодні Україна, як і весь світ, перебуває під впливом нових глобальних тенденцій, що визначають характер модернізації вищої школи в ринкових умовах загострення конкуренції. У контексті сучасного суспільного прогресу важливим стає пошук ефективних організаційно-економічних механізмів успішного функціонування та розвитку кадрового забезпечення вищої школи, а також підвищення вимог до якості освіти [1, с. 21]. При цьому забезпечення якості вищої освіти на сучасному етапі розвитку України набуває стратегічного значення, є пріоритетним державним завданням, вимагає посилення уваги до проблем організаційного вдосконалення й економічної ефективності, створення нових сучасних концепцій і технологій управління, підвищення рівня підготовки фахівців [2, с. 163].

Аналіз наукових джерел із тематики дослідження дає нам змогу зробити висновок про те, що більшість як зарубіжних, так і вітчизняних учених вивчають переважно окремі аспекти якості освіти. Водночас практично відсутні розробки комплексного й системного характеру з питань кадрового забезпечення у вищій школі. Так, у роботах вітчизняних науковців якість освіти розглядається в декількох аспектах: соціально-філософському та історико-педагогічному (В. Андрущенко, В. Астахова, К. Астахова, Л. Горбунова, І. Згуровський, В. Кремень, М. Култаєва, М. Лукашевич, В. Лутай, І.

Надольний, В. Ткаченко, Н. Михальченко, С. Ніколаєнко, В. Огнев'юк, І. Предборська, Г. Січкаренко), соціально-філософському та управлінському (О. Величко, В. Вікторів, А. Гофрон, Д. Дзвінчук, К. Корсак, В. Луговий, В. Сгадова, Е. Слюсаренко, М. Степка, Ж. Таланова), суспільно-економічному та освітньому (П. Безус, В. Бобров, Ю. Вітренко, І. Грищенко, В. Євтушевський, І. Каленюк, А. Куклин, А. Кондрашихін, Ю. Ніколенко, В. Сафонова), соціальному та педагогічному (Є. Владимирська, Н. Дем'яненко, Н. Євтух, Н. Кисель, Б. Корольов, Г. Поберезська), соціологічному (В. Коржов, В. Кушнерець, А. Навроцький, Н. Романенко, А. Скідін).

За слушним твердженням І. Мельникової, якість освіти варто розуміти як збалансовану відповідність освіти (результату, процесу, системи) певним стандартам. Водночас з огляду на те, що проблема якості вищої освіти багатогранна й багатоаспектна, неможливо розглядати її тільки на основі економічного, педагогічного, менеджерського або філософського підходів. Саме тому під терміном «управління якістю освіти» варто розуміти методи й форми діяльності керівників вищих навчальних закладів, які мають оперативний характер щодо виконання вимог, що відповідають критеріям якості освіти [2, с. 164]. При цьому безперечно важливу роль відіграє діяльність керівників щодо кадрового забезпечення в навчальних закладах системи вищої освіти.

Зауважимо, що Сполучені Штати Америки сьогодні – це позитивний приклад ефективної децентралізації влади в різних галузях, у тому числі у сфері вищої освіти. Вищі навчальні заклади країни володіють значною автономією, є осередками демократії й прогресу, потужним каталізатором розвитку громадянського суспільства, демонструють високу якість освіти та приклади ефективного менеджменту. Одним із важливих чинників цього процесу є забезпечення ефективних і прозорих процедур кадрового забезпечення. Досвід, який накопичено в університетах і коледжах США, є дуже корисним в умовах реформування системи вищої освіти України в контексті глобалізації й сучасних вимог Болонського процесу [3].

Метою статті є узагальнення зарубіжного досвіду реформування вищої освіти, а саме розгляд кадрового аспекту, який у подальшому можна використовувати під час розробки моделі розвитку вищої освіти в сучасних умовах.

Вклад основного матеріалу дослідження. У контексті тематики незайвим буде нагадати, що в 2015 р. в США налічувалось 3 680 вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ), з них 1 594 державні та 2 086 приватних. Вони являють собою досить широкий спектр університетів та чотири- й дворічних коледжів, які помітно відрізняються як за якістю освіти, так і за навчальними цілями. Ураховуючи різноманітність закладів вищої освіти, наприклад, Фонд Карнегі запропонував класифікацію всіх існуючих інститутів американської вищої школи, що містить 10 основних категорій ВНЗ залежно від кількості студентів, які в них навчаються, масштабів фінансування наукових досліджень і кількості навчальних курсів, які вони пропонують [4].

Перша група – це університети, які пропонують широкий вибір програм для здобуття першого наукового ступеня (бакалавра), що присвоюється після завершення 4 років навчання, для продовження освіти в аспірантурі та здійснення досліджень. Вони присуджують щонайменше 50 ступенів доктора наук та одержують не менше 40 млн дол. щорічно як державну підтримку (незалежно від приватного чи державного статусу університету).

Друга група – дослідницькі університети, обсяг одержуваної ними фінансової допомоги від держави є меншим, ніж в університетів першої групи (від 15,5 до 40 млн дол.), відповідно, меншими є обсяги досліджень і масштаби підготовки спеціалістів вищої кваліфікації.

Перша й друга групи – це дві групи провідних, найпрестижніших університетів (у 2015 р.

їх налічувалось близько 150), вони є ядром американської системи вищої освіти та фундаментальної науки країни. У них навчається близько 3,8 млн студентів, або більше 24% загальної кількості.

Третя та четверта групи університетів – це ті навчальні заклади, у яких масштаби наукових досліджень є відносно невеликими, проте які присвоюють ступені доктора наук. У третій групі таких ступенів присвоюється не менше 40 на рік із щонайменше п'яти спеціальностей; у четвертій – не менше 20 докторських ступенів щорічно щонайменше з однієї спеціальності або не менше 10 ступенів щорічно щонайменше з трьох спеціальностей. Таких університетів у США налічується 139 із кількістю студентів майже 2,3 млн осіб (12%).

П'ята та шоста групи – це університети й коледжі, які, крім підготовки бакалаврів, присвоюють також ступені магістрів наук¹. В університетах і коледжах, що належать до цих груп (їх налічується 730), більше половини всіх ступенів бакалавра повинні присвоюватись не менше ніж за двома дисциплінами. Різниця між п'ятою й шостою класифікаційними групами полягає в кількості студентів: у першому випадку їх має бути не менше 2 500, а в другому – від 1 500 до 2 500 осіб. У цих групах навчається одна з найчисленніших груп студентів – 3,7 млн осіб (23,1%).

Сьома та восьма групи містять 625 чотирирічних коледжів, які присвоюють ступені бакалавра в різних галузях природничих і гуманітарних наук. Їх відрізняють насамперед правила прийому під час вступу: у восьмій групі вони більш ліберальні. У чотирирічних коледжах у США навчається 1,3 млн студентів (5,8%).

Дев'яту групу утворюють дворічні коледжі. 1 473 такі коледжі, де навчається найбільша кількість студентів (5,4 млн осіб, або 37%), пропонують різноманітні спеціалізовані програми, які не потребують повномасштабної вищої освіти. Ці коледжі надають середню спеціальну освіту.

Десята група – професійні школи університетів та інші спеціалізовані інститути, які надають вищу освіту: від ступеня бакалавра до ступеня доктора наук. До них зазвичай відносять школи бізнесу й управління, інженерні та педагогічні коледжі, юридичні й медичні школи, теологічні школи та школи мистецтв, музики й дизайну. У 352 таких спеціалізованих закладах навчається близько 500 тис. студентів [5, с. 13–14].

Отже, США мають широку й диверсифіковану систему вищої освіти, безперечно, одну з найрозвиненіших у світі. Американська вища школа підготувала, наприклад, у 2007 р. майже

¹ Варто зазначити, що все це вимагає навчання ще впродовж 1–2 років, поглибленої спеціалізації з обраної дисципліни та в більшості випадків захисту диплома.

1,5 млн бакалаврів (5% населення країни студентського віку, тобто осіб до 35 років), близько 500 тис. магістрів (1,7%) та більше 48 тис. докторів наук (0,2%) у різних галузях знань.

Керівництво такими складними установами, якими є сучасні університети², розглядається в США як одна з найбільш складних сфер суспільного управління загалом, чим саме пояснюється те значення, яке надається діяльності керівників ВНЗ, їх підбору, обранню (призначенню) та підготовці.

Зауважимо, що історія становлення системи вищої освіти США нерозривно пов'язана з традиціями англійських університетів. Модель керування, характерна для англійської університетської традиції (на чолі з президентом і радою піклувальників, заснована на принципі університетської автономії й виборності керівних посад), слугувала прообразом для всіх американських університетів. Основною відмінністю була влада викладачів, що була дуже слабкою порівняно з авторитетом англійських колег, за якими визнавалося право на самоврядування. Модель управління колоніальними коледжами вважається прототипом контролю якості з боку зовнішніх органів влади, які визначали зміст навчання та педагогічний склад [6, с. 10].

Наприкінці XIX ст. німецькі дослідні інститути, яскравим прикладом яких був Берлінський університет, заснований у 1809 р. В. фон Гумбольдтом, справили все більший вплив на систему ВНЗ Європи та США. В. фон Гумбольдт проголосив основні принципи нового типу університету: незалежний статус персоналу та вільний вибір дисциплін, виконання яких відстежувалось консультативною системою управління під назвою «колегіальний процес». Такий стиль управління створював стимулюючу сприятливу атмосферу, у якій викладачі отримували вагому автономію в розробці програм і проведенні досліджень [7].

Зростання вимог до підзвітності й ефективності ВНЗ в США, особливо останнім часом, відображає зміцнення управління з професійної сфери в політичну. Саморегульована діяльність, що здійснюється за сприяння органів з акредитації, поступила місцем громадській підзвітності, яка була викликана великими витратами суспільства на освітні послуги [8, с. 291].

Наголосимо, що останній період в історії управління американською вищою освітою ознаменований значними змінами³. Частково вони були зумовлені відновленням федеральним тиском на органи з акредитації, щоб останні приділяли більше уваги результатам навчання

студентів. Іншим стимулом до змін стала незадоволеність ВНЗ витратними й винятково формальними оглядами, які становили невелику значущість для інституціональних процесів планування та управління. У результаті 6 із 8 організацій з акредитації внесли радикальні зміни в процеси інституціонального огляду до 2003 р., а саме:

1) зміна ролі акредитації, яка полягала в переході від установалення й контролю за дотриманням певних вимог до консультування та вдосконалення ВНЗ, що в подальшому дало можливість використовувати акредитаційний процес для вирішення питань, пов'язаних із якістю [9, с. 45];

2) хоча питання результатів навчального процесу перебувало в центрі уваги органів з акредитації й раніше, зараз вони досліджують навчальний процес і його результати з особливою старанністю. Посилення акценту на результатах навчальної діяльності ВНЗ було ініційоване здебільшого Міністерством освіти США. У разі недотримання цієї вимоги федеральний уряд буде змушений розробити та впровадити уніфіковані критерії результативності за допомогою закону про вищу освіту [9, с. 46];

3) зростаюча тенденція до суспільної відкритості результатів інституціональної акредитації. Крім акредитаційного статусу вищого навчального закладу, потенційним студентам потрібна більш детальна інформація про сильні й слабкі сторони університетів і коледжів для здійснення свідомого вибору. Однак інституціональні та акредитаційні спілки виражають побоювання щодо відкриття більш детальної інформації суспільству, оскільки втрата конфіденційності може призвести до перекручення інформації під час її передачі [10].

Варто зауважити, що досвід існуючої системи управління в США в галузі розширення університетської автономії в Україні призведе до того, що університети, поступово перетворюючись на потужні громадські корпорації, будуть неминуче стикатись із новими проблемами. При цьому їхнім керівникам доведеться не лише управляти своїми людьми та службами, а й уважно стежити за власними фінансами, вести переговори, судові справи, розширювати суспільні зв'язки, розробляти плани на найближче майбутнє, приймати комплексні рішення та домагатись їх виконання, підтримувати зв'язок із відповідними органами державної влади різного рівня тощо.

Уся ця діяльність висуває до керівника нові вимоги. Управління університетом на су-

² На сьогодні університети США під впливом зовнішніх чинників перетворюються на так звані особливі «економічні корпорації», пов'язані з виробництвом і розповсюдженням знання. При цьому всі ланки університетської структури самовизначаються за ознаками конкурентоспроможності й прибутковості.

³ Мова йде насамперед про період, що починається в системі управління ВНЗ США з 2000 р.

часному етапі не обмежується вирішенням адміністративних і правових питань. Керівники університетів мають займатись комплексною управлінською діяльністю, до якої висуваються як високі технічні вимоги, так і вимоги творчого й психологічного характеру.

Щодо функцій і ролі сучасного ректора вищого навчального закладу А. Галаган, враховуючи міжнародний досвід, вказала на такі п'ять основних, як адміністрація, планування, представництво на всіх рівнях (у тому числі міжнародному), передбачення та управління [11]. Справжній керівник університету, за оцінками експертів, повинен володіти такими якостями: інтелектом вище середнього рівня; психічною зрівноваженістю; підвищеним рівнем активності; здатністю забезпечити цілеспрямовану діяльність університету; мистецтвом встановлювати й підтримувати взаємовідносини з людьми; готовністю піти на ризик; політичною прозорістю [12, с. 34]. Названі якості (характеристики) можуть слугувати критеріями під час підбору й призначення (обрання) керівників ВНЗ, які, проте, можуть розвиватись у процесі роботи.

Висновки. Таким чином, система кадрового забезпечення в організації діяльності ВНЗ України потребує вдосконалення. При цьому вкрай важливим є досвід США як держави, що володіє особливими принципами побудови системи вищої освіти та її управління.

Напрямок реформування існуючої системи управління в галузі розширення університетської автономії в Україні може призвести до того, що університети, поступово перетворюючись на потужні громадські корпорації, неминуче стикатимуться з новими проблемами. При цьому їхнім керівникам доведеться не лише управляти своїми людьми та службами, а й уважно стежити за власними фінансами, вести переговори, судові справи, розширювати суспільні зв'язки, розробляти плани на найближче майбутнє, приймати комплексні рішення та домагатись їх виконання, підтримувати зв'язок із відповідними органами державної влади різного рівня тощо. Уся ця діяльність висуває до керівника нові вимоги, адже управління університетом не обмежуватиметься лише вирішенням адміністративних і правових питань; керівники університетів повинні будуть займатись комплексною управлінською діяльністю, до якої висуваються як високі технічні вимоги, так і вимоги творчого й психологічного характеру.

Список використаних джерел:

1. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы: доклад всемирного банка. – М.: Весь мир, 2003. – 232 с.
2. Мельникова И. Управление качеством подготовки специалистов в системе работы заведую-

щего кафедрой / И. Мельникова // Вестник ОГУ. – 2013. – № 2(151). – С. 163–168.

3. Луначек В. Развитие системы вышней освіти у США в умовах децентралізації влади / В. Луначек [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/pspo/2009_21_5/Lunyc36.pdf.

4. House of Tutors [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.houseoftutors.com>.

5. Тарасова О. Вища освіта в США: сучасний стан та пріоритети розвитку / О. Тарасова // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2011. – № 3. – С. 11–15.

6. Вахштайн В. Система высшего образования США: приложение / В. Вахштайн // Обзор систем высшего образования стран ОЭСР / отв. ред. М. Ларионова. – М.: Центр ОЭСР; ВШЭ, 2005. – С. 9–14.

7. Srikanthan G. Developing a Model for Quality in Higher Education / G. Srikanthan [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ntu.edu.vn/Portals/96/Tu%20lieu%20tham%20kha0/Quan%20ly%20dai%20hoc/a%20model%20for%20quality%20management%20in%20he.pdf>.

8. Rhoads R. Globalization, Social Movements, and the American University: Implications for Research and Practice / R. Rhoads, A. Liu // Higher Education: Handbook of Theory and Research / ed. J. Smart. – Netherlands: Springer, 2009. – Vol. 24. – P. 273–315.

9. Калініна О. Система управління якістю освіти у вищих навчальних закладах США: дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.06 «Теорія та методика управління освітою» / О. Калініна; Луганський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Старобільськ, 2015. – 259 с.

10. Ewell P. The “Quality Game”: External Review and Institutional Reaction over Three Decades in the United States / P. Ewell // Quality Assurance in Higher Education: Trends in Regulation, Translation and Transformation / eds.: D. Westerheijden, B. Stensaker, M. Rosa. – Netherlands: Springer, 2007. – P. 119–153.

11. Галаган А. Проблемы государственного контроля и автономии вузов в России и некоторых зарубежных странах / А. Галаган [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.edupolicy.org.ua/files/Probl_gos_kontrolja.pdf.

12. Горев В. Образование в условиях рыночных отношений: зарубежный опыт / В. Горев, Ю. Кудрявцев. – М.: Исслед. центр. проблем качества подготовки специалистов, 1994. – 165 с.

Статья посвящена раскрытию основных принципов построения системы кадрового обеспечения организации деятельности высших учебных заведений в зарубежных странах. Основное внимание уделено опыту кадрового обеспечения высших учебных заведений в США. Автор освещает специфику системы высших учебных заведений в США и указывает на положительные стороны и недостатки автономии вузов для Украины.

Ключевые слова: высшее образование, кадровое обеспечение, управление, высшее образование в США.

The article is devoted to coverage of the basic principles of building a system of staffing of higher education in foreign countries. The main focus is on the experience of staffing universities in the USA. The author highlights the specific university system in the United States and points to the positive and lacks the autonomy of universities in Ukraine.

Key words: higher education, staffing, governance, higher education in the USA.