

НАПРЯМКИ ПОЛІПШЕННЯ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СФЕРИ ОСВІТИ

Розкривається сутність кадрового потенціалу сфери освіти, його роль у забезпеченні економічного розвитку, обґрунтовані шляхи подальшого поліпшення формування та використання кадрів освітніх закладів.

The essence of a personnel potential of education, its role in maintenance of economic development is opened, the directions of the further improvement of formation and use of the staff of educational establishments are proved.

Ключові слова: кадровий потенціал, освіта, формування, використання.

Key words: a personnel resource, education, formation, use

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Світовий досвід свідчить, що успіх економіки, її конкурентоспроможність залежить від кадрового ресурсу. Конкурентні переваги економіки, основаної на знаннях, можливості її модернізації, визначаються наявним у країні інтелектуальним потенціалом. Саме люди з високим рівнем освіти, професійним досвідом і кваліфікацією визначають можливості та межі необхідних перемін.

Освіта є складовою частиною економіки. І в цій сфері економічної діяльності проблема кадрового забезпечення продовжує залишатися гострою. З одного боку, є дефіцит ресурсів на підготовку педагогічних кадрів, а з іншого, – різко зростає потреба у висококваліфікованих, високоосвічених кадрах. Особливо це стає відчутним в умовах інтеграції України у європейський і міжнародний освітній простір, у контексті вимог Болонської декларації, яка ставить нові вимоги щодо підготовки кадрів у цілому і педагогічних зокрема.

Стосовно педагогічних кадрів дуже доречними є слова Д. Лихачова, який підкреслював, що «образованность и интеллектуальное развитие – это как раз суть, естественное состояние человека, а невежество, неинтеллигентность – состояние, ненормальное для человека. Невежество и полужнайство – это почти болезнь». І сьогодні важливо, щоб ця згадана хвороба не потрапила в освітянське середовище. На це має бути спрямована освітня політика в Україні.

Нині в освітніх закладах працює багато педагогів, які були підготовлені в умовах адміністративно-планової економіки. Багатьом із них, особливо керівникам, не вистачає сучасних знань для прийняття управлінських рішень. А від керівника навчального закладу значною мірою залежать показники діяльності навчального закладу, зокрема в ринкових умовах. Тому сьогодні завданням вищих навчальних закладів є підготовка таких фахівців, які відповідали б сучасним вимогам і стандартам. А це значить, що нині не окреслено завдання підготовки критичної маси педагогічних фахівців, а саме високо компетентних, здатних забезпечити розвиток освіти, навчальних закладів в умовах не лише ринку, а й євроінтеграції, а це значить – конкурентоспроможних. Тобто стратегічною метою діяльності вищих навчальних закладів, які готують педагогічні кадри, є підвищення їхньої конкурентоспроможності та ефективності.

Для забезпечення цього в Україні є відповідна база – широка мережа інститутів й університетів, які підготують педагогічні кадри. До речі, вони функціонують у всіх регіонах. Мережа цих ВНЗ здатна гнучко реагувати на нові вимоги сфери освіти та ринку праці. Знання, отримані при навчанні, швидко стають затребуваними.

При зміні цілей незмінними залишаються високі вимоги до випускників: вільна орієнтація в усіх сферах діяльності навчального закладу; здатність відчувати свою діяльність як цілісну систему; окреслювати перед різними підрозділами цілі та добиватись їх досягнення, не випускаючи з виду основної мети.

Виклад основного матеріалу досліджень. Сьогоднішні випускники педагогічних вищих навчальних закладів мають оволодіти, крім знаннями зі своєї спеціальності, знаннями з економіки, стратегічного менеджменту, управління персоналом, маркетингу, фінансів, у т. ч. у сфері оподаткування, бухгалтерського обліку, здійснення фінансового аналізу та контролю тощо. Цьому

мають сприяти не лише теоретичні заняття, а й практична та дослідницька робота щодо вивчення проблем, притаманних освіті в цілому, навчальним закладам, на яких студенти разом із професорсько-викладацьким складом шукають шляхи розв'язання виявлених проблем.

Сьогодні в освіті працюють 1,6 млн. осіб, що становить 14,4% середньорічної кількості найманих працівників. Щоправда, цей показник до 2000 р. мав тенденцію до скорочення, а з 2001 р. – спостерігається зростання середньорічної кількості найманих працівників.

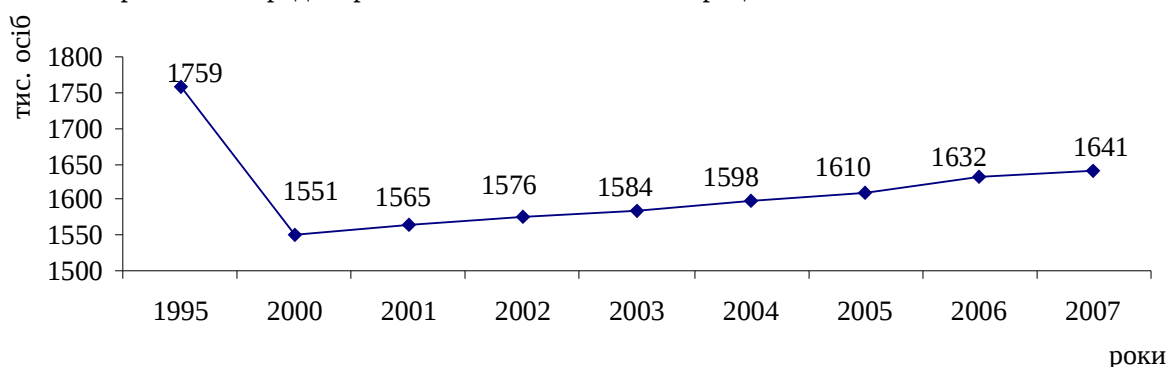


Рис.1. Динаміка середньорічної кількості найманих працівників в освіті

Важливим показником характеристики педагогічних кадрів є той, що в освіті практично кожний другий працівник має вищу освіту. Водночас якісний бік кадрового потенціалу можна охарактеризувати за наступними напрямками:

– оцінка працівника за сукупністю об'єктивних якісних показників: вік, стать, стаж роботи, рівень кваліфікації;

– оцінка працівника з точки зору його організаторських, ділових якостей та особистих здібностей. Останній напрямок забезпечити достатньо трудомістко і не завжди є можливим. Тому важливо звернути увагу на динаміку розвитку кадрового потенціалу.

В освіті, на жаль, зокрема серед педагогічних працівників, високою є плінність кадрів. Головними причинами її, на наш погляд, будуть: незадоволеність заробітною платою, яка є значно нижчою навіть середнього рівня в Україні (табл. 1); відсутність перспектив посадового зростання; кращі умови, можливості і перспективи на новому місці; неможливість реалізувати свої знання, вміння, досвід; обмежені можливості професійного зростання тощо.

Незважаючи на те, що відповідно до Закону України «Про освіту», заробітна плата має у середній шкалі бути на рівні оплати праці в промисловості, а у вищій школі – вдвічі вищою, вона значно нижча, ніж у промисловості в цілому. Проте темпи зростання оплати праці в освіті значно вищі, ніж у промисловості.

Таблиця 1

Рівень оплати праці у сфері освіти та в інших галузях економіки

Вид економічної діяльності	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2007 до 2000, %
Усього, грн.	230	311	376	462	590	806	1041	1351	587
Промисловість, грн.	302	406	485	591	743	967	1212	1554	514
Фінансова діяльність, грн.	560	833	976	1051	1258	1553	2050	2770	495
Освіта – усього, грн.	156	224	267	340	429	641	806	1060	679
відсоток до усього	68	72	71	74	73	79	77	78	-
- до промисловості	52	55	55	56	58	66	66	68	-

Джерело: Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Консультант, 2008. – С. 408.

Низький рівень оплати праці освітян у цілому, недостатність фінансового забезпечення галузі є однією з головних причин проблем кадрового забезпечення навчальних закладів.

Оскільки робоча сила є товаром, який продають і купують на відповідному ринку, де діє закон конкуренції, то робоча сила освітньої сфери має бути конкурентоспроможною. Визначаючи рівень конкурентоспроможності будь-якого товару, маємо оцінити його споживчі й економічні властивості.

Конкурентоспроможність педагогічних кадрів – це, насамперед, здатність індивідуальних досягнень у праці, що є вкладом у досягнення організаційних цілей. Узагалі, поняття “підготовка”

конкурентоспроможних кадрів – це процес формування нових якостей особистості; це результат такого процесу; це закономірності, яким підпорядковується окреслений процес і які формують його результат тощо.

Щоправда, на формування професійної стійкості впливають й інші чинники, зокрема, невміння знаходити контакти з дітьми чи їх батьками, конфлікти з адміністрацією навчального закладу тощо. Професія педагога, на жаль, останнім часом не є престижною, хоча, як показали результати соціологічних досліджень, серед працюючих освітян 84% вважають, що в професії педагога більше хорошого, ніж поганого. І це при тому, що переважна більшість із них не бажає, щоб діти пішли професійною дорогою батьків.

Конкурентоспроможність працівника освітньої сфери визначається якістю робочої сили, що відповідає ринковій потребі у функціональній якості праці. Конкурентоспроможність педагогічних кадрів розглядають як показник селекції найманих працівників за рівнем їх потенціальної та фактичної ефективності праці та здатності до професійного розвитку.

Система показників конкурентоспроможності працівників освіти охоплює:

– базові показники, що визначають потенціальну й фактичну ефективність педагогічної праці, тобто показники, що пов'язані з соціально-демографічними, психофізіологічними та мотиваційними особливостями робочої сили в сфері освіти, а також визначаючи рівень і зміст знань, умінь, навиків, повноважень працівника;

– показники, що відображають потребу роботодавців у робочій силі та якості праці, тобто показники, що характерні мірою ринкової затребуваності якісно визначеної спроможності до праці, а також обумовлені можливостями забезпечення дохідності праці, самоінвестування в людський капітал, що має потенціал комунікативних зв'язків у певному виді діяльності.

Основним критерієм рівня конкурентоспроможності робочої сили є ціна, що характеризує, перш за все, якість робочої сили. Ціна робочої сили – це грошове вираження її вартості. Водночас вона відображає диференційований за сегментаційною ознакою рівень необхідних витрат на відтворення робочої сили з урахуванням співвідношення між попитом і пропозицією на ринку робочої сили.

Конкретною формою вартості та ціни робочої сили у грошовому виразі є заробітна плата. Споживча вартість товару “робоча сила” полягає в тому, що педагоги у процесі своєї праці створюють вартість більшу, ніж вартість робочої сили.

Таким чином, рівень конкурентоспроможності працівника закладів освіти, з одного боку, визначається його психофізіологічними та статеві-віковими особливостями, з іншого боку – всією системою формування професійно-кваліфікаційного рівня. Останнє залежить від розвинутості й ступеня взаємодії елементів ринку праці та його інфраструктури.

Конкурентоспроможний працівник освіти – це, як правило, висококваліфікований педагог. Між кваліфікацією педагога та ефективністю його праці є пряма кореляційна залежність. Результати досліджень показали, що зростання кваліфікації на один розряд зумовлює підвищення продуктивності праці на 0,3%. До речі, кореляційна залежність вища за умови, коли кадри використовують відповідно до їхньої професії та кваліфікації; коли в педагогічному колективі створено сприятливий соціально-психологічний клімат, коли в навчальному закладі діють доброзичливі взаємини між працівниками, а також між працівниками та керівниками.

Ефективність праці педагогічних працівників підвищується, якщо в процесі їхньої діяльності впроваджують нові технології. Нові види діяльності (нові методи, методики), як свідчать результати досліджень, фахівці вищого рівня, у 2–2,5 рази швидше, ніж фахівці з нижчим освітнім рівнем. Ефективність праці педагогічних працівників підвищується з посиленням зв'язку освіти та науки (до речі, саме цього вимагає Болонська декларація). Останнім часом у процесі вивчення гуманітарних дисциплін активно впроваджують так звану “вільну траєкторія”. Скажімо, у 2009/10 н. р. студенти зможуть самостійно обирати предмети для опанування (до того спеціально сформовані робочі групи, які аналізуватимуть пропозиції щодо переліку соціально-гуманітарних дисциплін та порядку їх опанування). Головною метою такого підходу є забезпечення доступності та якості освіти. Відтепер, визначаючи певну кількість предметів з 11–12 гуманітарних і соціально-економічних дисциплін, студент має набрати таку кількість кредитів, щоб ця складова не підвищувала 10–15% від усього обсягу навчального часу. У гуманітарній складовій фізико-математичних, природничих і технічних напрямів мають бути обов'язковими для вивчення українська мова, історія української культури, іноземна мова, філософія.

Це сприятиме реалізації нових освітніх стандартів, які потребують поліпшення системи

підготовки кадрів. На ринку праці останнім часом чітко проявляється тенденція, коли пропозиція фахівців-освітян перевищує попит. При цьому динаміка попиту на кваліфіковані педагогічні кадри зайшла у протиріччя з традиційно сформованою структурою їх підготовки, з номенклатурою спеціальностей і спеціалізацій, з тривалістю підготовки конкретного фахівця. Це проявляється насамперед все в тому, що студенти намагаються отримати додаткові вміння. Їх інтереси поступово зміщуються в область економіки, менеджменту, юриспруденції, іноземних мов тощо.

Досліджуючи кон'юнктуру ринку праці, навчальні заклади мають не лише оволодіти інформацією з економіки, а й виявити соціальні, психологічні, політичні фактори, що впливають на рівень підготовки та використання фахівців. Те саме доводиться робити кожній людині, зокрема випускникові, щоб адаптуватися до ситуації, яка склалась із забезпеченням навчальних закладів висококваліфікованими педагогічними кадрами. Тим більше, що ринок вносить принципові зміни в систему взаємин сфер освіти, зокрема навчальних закладів, які є споживачами продукції, що "виробили" інші навчальні заклади. Ринок пред'являє нові вимоги до педагога, який має бути зацікавлений в отриманні освіти на рівні вищих освітніх досягнень.

У цьому контексті підготовку педагогічних кадрів необхідно розглядати через призму вимог ринку: передусім, до вищих навчальних закладів, у котрих підготують педагогічні кадри, – як тих, що збираються після закінчення вищого навчального закладу працювати в освітній сфері, так і тих, що уже на студентській лаві не зорієнтовані на педагогічну діяльність. Не секрет, що багато студентів педагогічних ВНЗ прийшли у цей навчальний заклад з інших причин. Серед останніх найпоширенішими є наступні: простіше вступати (у педагогічних вищих навчальних закладах – один з найнижчих конкурсів; значно легше навчатися, ніж, приміром, у технічних чи медичних закладах; для юнаків є можливість отримати відтермінування від служби у війську тощо (табл. 2).

Тому формування професійної стійкості доцільно розглядати у структурі моделі професійної підготовки педагога, основними компонентами якої є: професійна діяльність; педагогічна діяльність; професійна компетентність; професійне спілкування; психолого-педагогічна компетентність; професійно значимі якості особистості; професійна стійкість, тобто здатність майбутнього фахівця адекватно реагувати на стресові ситуації, що виникають під час роботи тощо.

Таблиця 2

Конкурс на вступних іспитах до вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації
(кількість поданих заяв на 100 зарахованих)

Навчальні заклади за галузевими групами	1990	1995	2000	2003*	1990-2003, +,-
Промисловість і будівництво	171	151	163	155	-16
Транспорт і зв'язок	183	148	171	196	+13
Охорона здоров'я	265	175	169	158	-107
Мистецтво та кінематографія	239	189	168	180	-59
Освіта	227	180	162	155	-72

*З наступного року цієї звітності немає.

Джерело: Статистичний щорічник України за 2003 рік. – К.: Консультант, 2004. – С. 480

З цього можна зробити висновок, що сьогодні окреслені високі вимоги до особистості педагога, розвитку його професійно значимих якостей, що потребують від нього постійного пошуку нових форм і методів навчання, інноваційних прийомів і способів впливу. Водночас сучасні навчальні програми відкривають широкі можливості для прояву професійної свободи і творчості кожного педагога.

Все це має сприяти професійній стійкості педагогічних кадрів, котра виявляє себе як складно організований об'єкт, сформований шляхом синтезу інтелектуальних, емоційних і вольових процесів особистості педагога.

Базовими компонентами професійної стійкості є: упевненість у собі; відсутність емоційної напруги, страху перед дітьми, студентами, слухачами; вміння регулювати свій емоційний стан; швидкість реакцій на поведінку класу чи окремих учнів; уміння приймати рішення у непередбачуваних ситуаціях; задоволення своєю діяльністю; нормальна втомлюваність; реалізація професійних знань та умінь.

Висновки. Таким чином, високоякісну підготовку педагогічних кадрів необхідно, по-перше, розглядати через призму вимог до вищої освіти, по-друге, – до особистості, по-третє, – до освіти в цілому. У цьому контексті доцільно забезпечити: підвищення ролі гнучких і динамічних освітніх структур; перегляд системи критеріїв оцінки особистих і професійних якостей випускників на всіх ступенях освіти, а також системи підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки

викладацьких кадрів; акцентування уваги на гуманітарних аспектах освіти, а саме на формуванні особистісних якостей людини, особливо важливих в умовах ринкових відносин (відповідальність, професіоналізм, ініціатива, професійна мобільність тощо).

Рівень якості підготовки кадрів можна розглядати, використовуючи різні підходи. По-перше, його можна визначити, орієнтуючись на вимоги державних освітніх стандартів вищої професійної освіти, законодавчі акти в сфері освіти загальнодержавного та регіонального рівнів і внутрівузівські документи. По-друге, оскільки за особистісно орієнтованого підходу метою навчання є результат розвитку особистості студента, його індивідуальності, то в процесі навчання мають бути враховані ціннісні орієнтації студента, суб'єктивно задані, продиктовані особливостями та потребами розвитку власне людини.

Тобто, якість підготовки – це визначений рівень досягнень цілей навчання майбутнього педагога і ступінь відповідності процесу та результату підготовки очікуванням студентів і потребам суспільства. Це залежить від сформованості внутрішньої мотивації до отримання та застосування необхідної (педагогічної) інформованості, повноти та системності відповідних знань і умінь, а також здатності студентів до самостійного пошуку та опрацювання необхідної інформації.

Таким чином, урахування викладеного дасть змогу підвищити рівень підготовки педагогічних кадрів, зокрема, активізувати підготовку фахівців широкого профілю, в основі якої – функціональний підхід, що обумовлено швидкою зміною не лише об'єктів, а й засобів праці, забезпечити закріплення кадрів у навчальних закладах.

Література

1. Бадоева А. *Интеграция европейского образовательного пространства // Мировая экономика и международные отношения.* – 2009. – № 4. – С. 63–71.
2. Куценко В. І. *Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах.* – К.: РВПС України НАН України, 2009 – 224 с.
3. Любовный В. Я., Ускова Ю. А. *Интеллектуальный потенциал городов России как фактор перехода экономики на инновационное развитие // Вестник Московского университета, серия: география.* – 2009. – № 2. – С. 51–63.
4. *Підготовка наукових кадрів у 2008 році: Статистичний бюлетень.* – К., 2009. – 33 с.
5. *Стамбульська декларація (принята по итогам Всемирного форума ОЭСР). «Статистика, знания и политика» – г. Стамбул, 27–30 июня 2007 г.* – [Электронный ресурс]: – Режим доступа: <http://cicctat.com/rus/event/195.doc/>.