

.....

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС; ФІНАНСОВЕ ПРАВО; ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

.....

УДК 347.97

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2023.1.7>

А. В. Андрейчук

аспірант

Київського інституту інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ТА ВИХОВНОЇ РОБОТИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

В статті визначено, що адміністративно-правове забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні – це здійснення та врегулювання уповноваженими кадровими суб'єктами за допомогою норм адміністративного права через спеціальний механізм конкурсного відбору, кадрово-виховної роботи науково-педагогічних працівників у Вищому навчальному закладі, покликаної на забезпечення навчального процесу студентів, аспірантів та докторантів у закладах здобуття вищої освіти.

Кадрові працівники Вищих навчальних закладів та їх керівництво, повинні повністю забезпечувати навчально-виховний та кадровий процес закладу в якому вони працюють та вдосконалювати систему роботи щодо підбору та використання педагогічних кадрів спрямованих на покращення якісного складу педагогічного колективу.

Метою, кадрової та виховної роботи у Вищому навчальному закладі є підбір та виховання працівників закладів освіти, що полягає у формуванні в них розумних, порядних, свідомих, цілеспрямованих особистостей, що злагоджено працюють в команді та виконують основне завдання – надання якісних освітніх послуг.

Кадрова політика у Вищому навчальному закладі повинна бути спрямована для підвищення ефективності надання якісних освітніх послуг в нашій державі.

Аналізуючи поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні ми дійшли наступних висновків: адміністративно-правове забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти – це здійснюваний державою та кадровими суб'єктами Вищих навчальних закладів за допомогою правових адміністративних норм, приписів, засобів та заборон процесу упорядкування суспільних відносин у сфері надання послуг зі здобуття вищої освіти; до змісту адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти слід віднести: 1) об'єкт адміністративно-правового забезпечення (суспільні відносини в сфері кадрової та виховної діяльності); 2) суб'єкт адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти (кадровий працівник Вищого навчального закладу); 3) норми права (норми адміністративного права); 4) адміністративно-правові відносини та їх зміст; 5) гарантії, заходи, засоби, форми та методи адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти.

Ключові слова: виховна робота, вища освіта, Вищий навчальний заклад, державний устрій, зміст, кадри, кадрова служба, поняття, публічна служба.

Актуальність дослідження. Однією з умов вступу України до Європейського Союзу є надання сучасної та ефективної Вищої освіти, яка буде направлена на те, щоб забезпечити громадян та іноземців, які навчаються в нашій державі фаховою вищою освітою.

Будь-яка система управління залежить від людського фактору та кадрового потенціалу, який забезпечує її життєдіяльність. Тому, кадрове забезпечення має досить важливе значення у сфері Вищої освіти в цілому.

Головним елементом підбору та керування персоналом є кадри, тому для того щоб налаштувати ефективну працю в окремому Вищому навчальному закладі, необхідно в першу чергу правильно налагодити кадрову роботу, оскільки виконання поставлених перед працівниками принципів, цілей та завдань залежить саме від кожного окремого працівника, який в кінцевому результаті складає злагоджений механізм, який прямо впливає на якість надання освіти в цьому закладі.

Отже, дослідження теми: «Поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні» є безумовно актуальним питанням. Кадрова система управління – є основним важелем за допомогою якого Вищі навчальні заклади можуть підбирати фаховий персонал для навчання майбутніх висококваліфікованих спеціалістів, а також налагодити якісне та високоєфективне надання освітніх послуг в нашій державі.

Огляд останніх досліджень і публікацій. До проблематики визначення поняття та змісту адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні звертав свою увагу В. Ландсман, який визначив, що система відносно кадрових технологій, повинна ґрунтуватися на привабливості та конкурентоспроможності як для працедавця так і кваліфікованого персоналу. Відсутність ефективних методів оцінювання праці є однією з основних причин їх незацікавленості в результатах власної діяльності, виникнення корупції на різних посадових рівнях. Окрім того до вирішення зазначеної пробле-

матики, звертали свою увагу такі вчені-юристи: В. Авер'янов, О. Антонова, Г. Атаманчук, Н. Гончарук, В. Малиновський, Р. Науменко, Н. Нижник, О. Оболенський, В. Олуйко, Є. Охотський, А. Рачинський, С. Серьогін, А. Сіцинський, І. Сурай, О. Турчинов, С. Хаджирадева, О. Якубовський та ін. Однак, вони доторкалися даної проблематики лише побічно, досліджуючи лише суміжні поняття.

Формулювання цілей статті. *Мета статті* полягає в тому щоб на основі аналізу теорії адміністративного права та діючого законодавства сформулювати поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні.

Виклад основних положень. Для того щоб розкрити суть теми нашого дослідження, нам необхідно з'ясувати основні терміни нашої проблематики.

Відповідно до цього, кадрова робота – це діяльність суб'єктів державної кадрової політики, органів управління та кадрових служб підприємств, установ, організацій, спрямована на забезпечення реалізації принципів, цілей і завдань, які визначаються кадровою політикою. Основними функціями єдиної системи кадрової роботи є перш за все аналіз, планування та прогноз кадрів. Головним завданням цієї функції є формування об'єктів і структур управління, розрахунок потреби в кадрах необхідних професій, спеціальностей і кваліфікації, тобто необхідно визначити кількісну та якісну потребу в кадрах на поточний період і перспективу [1].

Крім того, методи управління кадрами підрозділяються на три основні групи: економічні, організаційно-розпорядчі та соціально-психологічні. Організаційно-розпорядчі методи передбачають застосування різних способів впливу на працівників і ґрунтуються на використанні встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм (наприклад, на правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях про порядок проведення атестації або вивільнення працівників, інструкціях про порядок ведення обліку і зберігання трудових книжок робітників і службовців тощо) [2, с. 6].

Таким чином, організаційно-розпорядчий метод управління кадрами в закладах вищої освіти в Україні є основним, оскільки кадрова робота – одна з ключових компетенцій публічного адміністрування, що виявляється у процесі пошуку кандидатів та добору працівників, у відносинах між працівниками в колективі, професійному розвитку, в процесі оцінювання ефективності роботи.

Крім того, наприклад вчені І. Гребеньок та І. Бондар, вважають, що кадрова політика – це сукупність принципів, методів і форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивацій та стимулювання [3].

Кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрямки, форми і методи роботи з персоналом. Кадрова політика розробляється власниками підприємства, керівництвом, кадровою службою і визначає генеральний напрямок та основи роботи з кадрами, загальні і специфічні вимоги до них. Основною метою кадрової політики є своєчасне забезпечення оптимального балансу процесів комплектування, збереження персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці [4].

Виховання (виховна робота) – це цілеспрямований процес свідомого розвитку людини, метою якого є формування морально-духовної, життєво компетентної особистості, яка успішно самореалізується в соціумі як громадянин, сім'янин, професіонал. Мета виховної роботи: формування та розвиток національної свідомості громадянина, свідомого ставлення до обов'язків людей; формування та розвиток інтелектуальних здібностей, моральних та естетичних цінностей; виховання духовної, розумової та мовної культури громадянина; забезпечення фізичного розвитку, охорони та збереження життя і здоров'я; створення умов для розвитку творчих та інтелектуальних обдаровань громадян [5].

Таким чином метою, кадрової та виховної роботи у Вищому навчальному закладі є підбір та виховання працівників закла-

дів освіти, що полягає у формуванні в них розумних, порядних, свідомих, цілеспрямованих особистостей, що злагоджено працюють в команді та виконують основне завдання – надання якісних освітніх послуг.

Ще одним поняттям, яке безпосередньо стосується нашого дослідження є Вищий навчальний заклад (ВНЗ, виш) – освітній, освітньо-науковий заклад, який заснований і діє відповідно до законодавства про освіту, має один з чотирьох рівнів акредитації, реалізує відповідно до наданої ліцензії освітньо-професійні програми вищої освіти за певними освітніми та освітньо-кваліфікаційними рівнями, забезпечує навчання, виховання та професійну підготовку осіб відповідно до їх покликання, інтересів, здібностей та нормативних вимог у галузі вищої освіти, а також здійснює наукову та науково-технічну діяльність [6].

Кожен авторитетний Вищий навчальний заклад в Україні приділяє значну увагу кадровому забезпеченню. Так, підбір педагогічних кадрів у закладах такого типу здійснюється згідно з Конституцією України, Кодексом законів про працю, нормативними та розпорядчими документами Міністерства освіти і науки України. Система роботи щодо підбору та використання педагогічних кадрів спрямована на покращення якісного складу педагогічного колективу. Комплектація викладацькими кадрами здійснюється шляхом конкурсного відбору з числа осіб, які мають відповідну освіту, створення умов для професійного росту, підвищення ділової компетенції та кваліфікації [7].

Для забезпечення навчально-виховного процесу у Вищому навчальному закладі сформовано досвідчений педагогічний колектив, здатний забезпечувати якісну підготовку висококваліфікованих спеціалістів. Адміністрація Вищого навчального закладу повинна кожного навчального року аналізувати кадрове забезпечення всіх спеціальностей, планувати поповнення його новими кадрами та вести підбір викладачів для професійного й практичного навчання серед випускників. Підвищення ефективності традиційних видів навчальних занять, впровадження нових активних форм навчання

є основними напрямками в роботі викладачів з удосконалення якості викладання. Єдність навчального та виховного процесу – невід’ємний, пріоритетний принцип у діяльності педагогічного колективу. Викладачі Вищого навчального закладу повинні майстерно та повно використовувати усі можливості педагогічної взаємодії, щоб озброїти студентів глибокими знаннями, роблять вагомий внесок у формування їхнього світогляду, моральних принципів та норм поведінки [7].

Згідно із вищезазначеним, кадрова політика у Вищому навчальному закладі повинна бути спрямована для підвищення ефективності надання якісних освітніх послуг в нашій державі.

Ще однією негативною рисою, яку слід уникати в кадровій політиці є наявність революцій та кадрових хвиль. О. Пархоменко-Куцевіл досліджуючи історичний контекст кадрового забезпечення зазначає, що розгортання кадрових революцій, кадрових хвиль, кадрових чисток дає підстави зазначити таке:

1. Кадрові чистки зумовлюють кадрові хвилі, масові кадрові чистки можуть зумовити кадрові революції.

2. Кадрові революції пов’язані з докорінними змінами в системі управління державою, зміною правлячої еліти.

3. Функції державних посад постійно ускладнюються, вони тісно пов’язані з формою правління в державі, особистістю керівника держави та етапом розвитку державотворення. Певна система державних посад існує лише в певному середовищі і не може існувати без суттєвої модернізації в іншому середовищі.

4. Ключові державні посади в державі (установі, закладі) обіймають особи з оточення керівника держави (установи, закладу).

5. Скорочення штату службовців призводить до збільшення чисельності державних службовців. Історію розвитку кадрів системи публічного управління слід розглядати з погляду розгортання:

- кадрових революцій;
- кадрових хвиль;
- кадрових чисток [8].

Кадри публічного управління формуються хвилеподібно: час від часу на публічну службу приходили нові постаті,

які не мали відношення до управління (військові, вчителі, агрономи). Це пов’язано передусім зі змінами, які відбуваються як усередині країни, так і ззовні (війни, глобальні катаклізми, революції). Під час таких перетворень змінюється й управлінська верхівка, вона наповнюється новими кадрами, новою ідеологічною спрямованістю, інноваційними стилями управління. Часто такі зміни супроводжуються потрясіннями, тобто змінюється вся правляча еліта, трансформуються форми правління в країні. Тоді виникають кадрові революції, руйнуючи існуючу систему формування кадрів публічного управління. Під час таких процесів відбуваються кадрові чистки. Запровадження такої методології вивчення розвитку кадрів системи публічного управління надасть можливість прогнозувати можливі наслідки формування кадрів, їх якість, професійний склад тощо [5].

Таким чином, для уникнення кадрових революцій необхідно удосконалювати чинне адміністративне законодавство в цій сфері, а також проводити ретельний відбір суб’єктів кадрової еліти та не допускати потрапляння в неї недобросовісних суб’єктів.

Що стосується останніх нормативних змін у кадровій політиці, загалом в останні роки значно оновилися і поповнилися нормативно-правова база функціонування, підготовки і підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи. Були прийняті закони «Про освіту» та «Про вищу освіту». У 2005 році підписана Болонська декларація про входження України в Європейський освітній та науковий простір, яка ставить складні завдання перед ВНЗ України щодо реструктуризації навчального процесу, зменшення навантаження на професорсько-викладацький персонал і вивільнення часу на наукову діяльність у вузах. Це створює певні передумови і можливості для її прогресивного розвитку. Поглиблення процесів диференціації та інтеграції наукового знання вимагає від керівництва ВНЗ більш дієвого впливу на якість управління науковою роботою. Глобальні проблеми сучасності та їх розв’язання передбачають якісні зміни у свідомості людини, які не можливі без підвищення якості освітніх послуг і ефективності управління ВНЗ [4].

Сучасна ситуація в українській вищій освіті характеризується розривом між соціальним та економічним становищем: люди з високим соціальним статусом знаходяться на низькому ступені економічного добробуту. Кризові явища відбиваються також і на кадровій ситуації у вищій школі. Велика втрата нанесена кадровому потенціалу вузів у результаті масового відтоку молодих та перспективних фахівців в інші сфери, загального старіння кадрового складу, розпаду багатьох наукових шкіл і різкого падіння престижу працівників вузу. Хоча, загалом кадрове забезпечення ВНЗ науково-педагогічними кадрами з науковими ступенями і вченими званнями має позитивну динаміку. У такій ситуації особливу роль мають відігравати управління персоналом, або кадрова політика, орієнтована на максимально ефективне використання трудового потенціалу співробітників, та мотивація професійної діяльності. Ці складові можна розглядати як ідеологію керівництва – на рівні усвідомлення значимості задоволення потреб співробітників у самореалізації та творчій праці, і як інструменти у руках керівника – на рівні володіння технологіями мотивування і стимулювання персоналу. Створення нової управлінської культури на основі управління мотивацією дозволяє досягти ефективних результатів у діяльності вищої школи шляхом підвищення трудової активності співробітників і подолання кризових явищ [4].

Висновки. Таким чином, кадрові працівники Вищих навчальних закладів та їх керівництво зокрема, повинні повністю забезпечувати навчально-виховний та кадровий процес закладу в якому вони працюють та вдосконалювати систему роботи щодо підбору та використання педагогічних кадрів спрямованих на покращення якісного складу педагогічного колективу.

Аналізуючи поняття та зміст адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні ми дійшли наступних висновків: адміністративно-правове забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти – це здійснюваний державою та кадровими суб'єктами Вищих навчальних закладів за допомогою правових адмі-

ністративних норм, приписів, засобів та заборон процесу упорядкування суспільних відносин у сфері надання послуг зі здобуття вищої освіти; – до змісту адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти слід віднести: 1) об'єкт адміністративно-правового забезпечення (суспільні відносини в сфері кадрової та виховної діяльності); 2) суб'єкт адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти (кадровий працівник Вищого навчального закладу); 3) норми права (норми адміністративного права); 4) адміністративно-правові відносини та їх зміст; 5) гарантії, заходи, засоби, форми та методи адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти.

Отже, адміністративно-правове забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні – це здійснення та врегулювання уповноваженими кадровими суб'єктами за допомогою норм адміністративного права через спеціальний механізм конкурсного відбору, кадрово-виховної роботи науково-педагогічних працівників у Вищому навчальному закладі, покликаної на забезпечення навчального процесу студентів, аспірантів та докторантів у закладах здобуття вищої освіти.

Список використаної літератури:

1. Організація кадрової роботи. Методична книга. Тернопіль 2013. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/retrieve/17879/>
2. Шевченко А. Закордонний досвід адміністрування кадрової роботи в судах. *Україна в умовах реформування правової системи: сучасні реалії та міжнародний досвід* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Тернопіль, 20–21 квітня 2018 р.). Тернопіль : Економічна думка. 2018. С. 109–111.
3. Гребеньок І., Бондар І. Кадрова політика підприємства в сучасних умовах та методологічні засади її формування. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. Економіка. Управління трудовими ресурсами. 2022. URL: http://www.rusnauka.com/16_NPRT_2009/Economics/47577.doc.htm
4. Управління персоналом у наукових організаціях на прикладі ВУЗу або інших наукових закладів. Знання. 2022. URL: <http://>

- referat-ok.com.ua/work/upravlinnja-personalom-u-naukovih-org
5. Виховна робота. Приватний заклад загальної середньої освіти I-III ступенів «Лінгвістична гімназія». *Виховна робота*. 2022. URL: http://lgymnasium.kiev.ua/uvihovna_robota.html
 6. Вищий навчальний заклад. *Електронна енциклопедія Львівської політехніки*. 2022. URL: http://wiki.lp.edu.ua/wiki/%D0%92%D0%B8%D1%89%D0%B8%D0%B9_%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4
 7. Кадрове забезпечення навчально-виховного процесу. Сумський національний аграрний університет. 2022. URL: http://hkbad.com.ua/uploads/Ustan_d_ty/%D0%9A%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf
 8. Пархоменко-Куцевіл О. Кадрове забезпечення системи публічного управління: історичний контекст. Державна служба. 2022. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02\(37\)/20.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2018/2018_02(37)/20.pdf)

Andreichuk A. The concept of administrative-legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education in Ukraine

The article defines that the concept and content of administrative-legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education in Ukraine is implementation and regulation by authorized personnel subjects with the help of administrative law norms through a special mechanism of competitive selection, personnel-educational work of scientific and pedagogical employees in the Higher Educational Institution, designed to ensure the educational process of students, postgraduates and doctoral students in institutions of higher education.

Human resource workers of higher educational institutions and their management must fully ensure the educational and personnel process of the institution in which they work and improve the work system for the selection and use of pedagogical personnel aimed at improving the quality of the teaching staff.

The goal of personnel and educational work at the Higher Educational Institution is the selection and training of employees of educational institutions, which consists in forming in them intelligent, decent, conscious, goal-oriented individuals who work harmoniously in a team and perform the main task – the provision of quality educational services.

Personnel policy in the Higher Educational Institution should be aimed at improving the efficiency of providing quality educational services in our country.

Analyzing the concept and content of the administrative-legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education in Ukraine, we reached the following conclusions: administrative-legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education is carried out by the state and personnel subjects of higher educational institutions with the help of legal administrative norms, prescriptions, means and prohibitions of the process of regulating social relations in the field of providing services for obtaining higher education; the content of administrative-legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education should include: 1) object of administrative-legal provision (social relations in the field of personnel and educational activities); 2) subject of administrative and legal provision of personnel and educational work in institutions of higher education (personnel employee of a higher educational institution); 3) legal norms (norms of administrative law); 4) administrative and legal relations and their content; 5) guarantees, measures, means, forms and methods of administrative and legal support of personnel and educational work in institutions of higher education.

Key words: *educational work, higher education, Higher educational institution, state system, content, personnel, personnel service, concept, public service.*