

12. Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік / за заг. ред. проф. С. Квіта. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с.

13. Указ Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25 червня 2013 р. № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text> (дата звернення: 14.07.2020).

Оксана КОРНОСЕНКО

КАР'ЄРА І КАР'ЄРНА СТРАТЕГІЯ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Кар'єра займає провідне місце в житті кожної людини. Від темпів кар'єрного зростання залежить матеріальний стан і психологічний комфорт працівника, його емоційне задоволення, самоповага тощо. Термін «кар'єра» походить від французького «*Carriere*» – професія, терені, тобто швидке й успішне просування у професійній діяльності, набуття популярності, фінансової вигоди. На думку О.В. Крушельницької, Д. П. Мельничука, кар'єра – це суб'єктивне усвідомлення позиції і поведінки в сфері професійної діяльності, пов'язане з підвищенням протягом трудового життя людини [8]. Учені М.Д. Виноградський, О.М. Шапова дають таке визначення поняттю «кар'єра» – це просування по службі, яке веде за собою індивідуальні зміни позиції і поведінки, пов'язані з досвідом роботи і діяльністю людини у продовж її професійної діяльності [2]. О.Я. Кібанова вважає, що кар'єрою є поступове просування особистості у певній сфері діяльності, зміна навичок, здібностей, компетентнісних можливостей і розмірів винагороди, пов'язаних з діяльністю, просування вперед по обраному шляху [7]. О. Богатирьова визначає кар'єру як явище професійної діяльності, що відбиває послідовність займаних шаблів у виробничій, майновій або соціальній сфері [1].

Кар'єра в вузькому значенні – послідовність займаних посад, робочих місць або положень в колективі конкретним працівником. Кар'єрна стратегія – мистецтво послаблення або усунення дії гальмуючих факторів для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Бачення свого кар'єрного росту формується в людини індивідуально. На нашу думку індивідуальна траєкторія кар'єрного росту залежить від життєвих цілей; бажання просуватися від однієї посади до іншої вищої, оволодіння новими знаннями, уміннями, досвідом; здібностей, як вроджених властивостей психіки людини; можливостей закладу (організаційної ієрархії), де вона працює. Про ефективність власної кар'єри може говорити лише та людина, яка її робить.

З боку керівництва цілі управління кар'єрою працівника повинні спрямовуватися на раціональне використання його професійних здібностей в інтересах досягнення спільної мети, забезпечення стабільного складу персоналу, здатного накопичити професійний досвід та підтримувати корпоративну культуру закладу, створення ефективних стимулів для трудової віддачі персоналу.

Останнім часом проблема планування кар'єри і стратегії керівника набула популярності й поширення в колах учених [2, 10, 15], що зумовлено швидким розвитком ринкової економіки, реформуванням різних сфер українського суспільства, зокрема актуалізуються дослідження процесів і явищ, які донині залишалися поза увагою, у тому числі проблема професійного росту й становлення сучасного керівника, професійної кар'єри працівників як однієї із складових особистого розвитку, підвищення кваліфікації для підвищення ефективності діяльності організації тощо. Кар'єра і кар'єрна стратегія керівника закладу освіти також залишається недостатньо вивченою. Не дослідженими, а значить актуальними, є питання виявлення й обґрунтування особистісних якостей керівника-лідера закладу вищої освіти, компоненти техніки управління кар'єрою

науково-педагогічних працівників та розробка моделі кадрового руху в закладі вищої освіти.

Мета – теоретично обґрунтувати й розробити модель кадрового руху в закладі вищої освіти.

Поняття «управління» доволі універсальне, воно включає в себе процеси планування, оцінки, реалізації проекту і контролю, а також дії осіб, які приймають управлінське рішення. Теорія управління спрямована на вивчення необхідних умов забезпечення успішної роботи організації, тобто ефективне формулювання системи цілей, чітке доведення її до кожного працівника, мотивування працівників на основі оцінки внеску кожного в досягнення поставленої мети.

Вітчизняні дослідження проблем управління відображено у науково-методичних працях сучасних вчених, таких як: А. Виноградська, М. Виноградський, О. Лесько, В. Лозовська, Н. Любченко, Т. Новаченко, М. Пірен, М. Прищак, Ю. Сурмін, О. Шканова, Г. Фесенко та ін., які підкреслюють необхідність дотримання загальних принципів гуманістичної орієнтації систем управління на забезпечення потреб кожного працівника у саморозвитку, професійному зростанню тощо [2, 9, 10, 11, 13, 14, 15]. Проведений аналіз стану досліджуваної проблеми дозволив з'ясувати, що нині в теорії і практиці управління відбуваються докорінні зміни, зумовлені переходом суспільства в «епоху інформатизації». Традиційний або класичний напрям у менеджменті був змінений на індивідуально-інформаційний, у якому головним аспектом управління є людина, що прагне до самореалізації, підприємство/заклад розглядається як єдина система, в якій люди об'єднані спільними цілями та інтересами, а підприємство має весь час реагувати на виклики і вимоги суспільства, перебувати в постійному прагненні адаптуватися до зовнішніх факторів, головним із яких є споживач.

Кар'єрна стратегія – оптимальний спосіб просування і організації професійної діяльності, що охоплює довготривалий проміжок часу й ґрунтується на власному життєвому досвіді, потребах, цілях, які людина переслідує, моделі кар'єрного росту людей, які досягли найвищих результатів у схожій професії, у поєднанні з моральними цінностями, власними принципами, правилами реалізації поставленої мети.

Реалізація кар'єрної стратегії безпосередньо залежить від керівництва закладом або структурним підрозділом. Керівник, у конкретному випадку завідувач кафедри, – особа, яка виконує організаційно-управлінські функції, координує й контролює роботу колективу, сприяє їх професійному зростанню задля досягнення поставлених цілей.

Відповідно до Закону України «Про освіту» керівник закладу освіти в межах наданих йому повноважень: організовує діяльність закладу освіти; вирішує питання фінансово-господарської діяльності закладу освіти; призначає на посаду та звільняє з посади працівників, визначає їх функціональні обов'язки; забезпечує організацію освітнього процесу та здійснення контролю за виконанням освітніх програм; забезпечує функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти; забезпечує умови для здійснення дієвого та відкритого громадського контролю за діяльністю закладу освіти; сприяє та створює умови для діяльності органів самоврядування закладу освіти; сприяє здоровому способу життя здобувачів освіти та працівників закладу освіти; забезпечує створення у закладі освіти безпечного освітнього середовища, вільного від насильства та булінгу [6].

Посада завідувач кафедри належить до категорії керівників. На цю посаду призначається особа, яка має вищу професійну освіту і стаж науково-педагогічної роботи за профілем кафедри не менше 5 років, має науковий ступінь та вчене звання, яке відповідає профілю кафедри. Керівник має розуміти усі процеси організації роботи як науково-педагогічного колективу, так здобувачів вищої освіти, бути прикладом для своїх підлеглих.

Важливою умовою продуктивності праці кожного працівника й колективу в цілому є лідерські якості керівника. На цьому наголошують й провідні учені у галузі державного управління. Зосібна, Н. Гончарук і І. Сурай, детально досліджують якості, властиві керівникові, розкривають сучасні підходи до характеристики керівника-лідера [3]; Т. Новаченко, яка досліджує феномен авторитету керівника [11]; Л. Пашко, фокусує свою увагу на гармонізації управлінських відносин [12]; М. Пірен, яка розглядає типи лідерів і керівників, якості й управлінські ролі керівника, елітарне лідерство [4, 13]. Аналіз наукових праць дає підстави для виокремлення головних якостей лідера-керівника: уміння надихати й заохочувати членів колективу до добровільного і якісного виконання поставлених завдань, здатність до прогнозування екстраполяції, здатність до розробки декількох проблем одночасно, гнучкість, як важливий аспект поведінки лідера, стійкість в ситуації невизначеності, емпатія, інтуїція. Крім того важливими є знання сутності самоуправління, самоорганізації, самовиховання, технологій успіху в колективі, організаційно-правових та програмно-нормативних основ управління закладом, а також концептуальних засад і технологій управління професійно-посадовим розвитком персоналу.

У ході дослідження виявлено базові компоненти техніки управління кар'єрою: вивчення і виявлення потреб закладу в науково-педагогічних працівниках; оцінка професійних здібностей, особистісних якостей і результатів професійної діяльності викладацького складу; розробка планів кар'єрного зростання: додаткове навчання, підвищення кваліфікації, стажування тощо для виконання викладачами допоміжних функцій (заступник завідувача кафедри, заступник декана, гарант освітньої програми тощо); обговорення запропонованого плану кар'єрного зростання (узгодження, корекція плану кар'єри) науково-педагогічного працівника; професійний розвиток фахівця і наукове зростання, створення умов для прояву індивідуальних можливостей; контроль за виконанням плану кар'єри.

План кар'єри – стратегічне бачення або варіанти професійного розвитку і посадового переміщення науково-педагогічного працівника в закладі вищої освіти [4]. Головною метою кар'єрного планування є розробка і проведення заходів, що забезпечують професійно-кваліфікаційний розвиток і посадове просування фахівців. Завдання кар'єрного планування повинні бути конкретними, реальними, вимірними, досяжними, взаємодоповнюючими. Стратегія кар'єрного зростання має передбачати певну етапність у підвищенні професійної компетентності, на що спрямовує нашу увагу Закон України «Про вищу освіту», де вказується, що науково-педагогічні працівники мають право на підвищення кваліфікації шляхом навчання в аспірантурі/докторантурі, проходження наукових стажувань, участь у сертифікатних програмах, тренінгах, семінарах [5]. Також важливим етапом кар'єрного зростання є відбір працівників у резерв, а потім виконання ними більш високих статусних обов'язків завідувача кафедри, декана, проректора, ректора тощо.

При плануванні кар'єри важливо враховувати терміни перебування науково-педагогічного працівника на посаді. При відсутності можливостей посадового зростання необхідно передбачати і застосовувати механізми стимулювання праці та професійного розвитку. Модель організації кадрового руху в закладі вищої освіти представлена на рис. 1.



Рис.1 Модель організації кадрового руху в закладі вищої освіти

Тож, процедура планування кар'єри представлена у вигляді етапів у такій послідовності: попередній професійний відбір (прийм на роботу, укладання контракту); реалізація потенціалу у процесі професійної діяльності; поточна оцінка професійної діяльності й спрямування працівника на підвищення кваліфікації або на навчання в аспірантурі / докторантурі, з подальшим захистом дисертації; направлення кар'єрного зростання у вертикальній (підйом на більш високу ступінь структурної ієрархії: завідувач кафедри, декан факультету, проректор, ректор) або горизонтальній (виконання додаткових обов'язків на кшталт гарант освітньої програми, заступник завідувача кафедри, заступник декана тощо) площині. На кожному етапі кар'єрного просування необхідно аналізувати якість виконання роботи працівником, визначати попередні та контрольні параметри як індикатори контролю успішності проходження етапу працівником; урахувувати індивідуальні особливості: особисті якості, освітній рівень, кваліфікація, вік, стаж роботи тощо; визначати рівень організаційно-ділового досвіду, необхідного для переходу до більш високої посади.

Список використаних джерел

1. Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*. 2008. №3. С.92-98.
2. Виноградський М. Виноградська А., Шканова О. Організація праці менеджера: навчальний посібник. К.: Кондор, 2002. 516 с.

3. Гончарук Н. Сурай І. Портрет керівника в державному управлінні: соціально-психологічний аспект. Вісник *Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 2. С. 57-65.
4. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю.П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
5. Закон України «Про вищу освіту» – Електронний ресурс – Режим доступу – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
6. Закон України «Про освіту» – Електронний ресурс – Режим доступу – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
7. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: монографія. М. : ИНФРА, 2002. 405 с.
8. Крушельницька О.В. Мельничук Д. П. Управління персоналом: навчальний посібник. К., 2005. 308 с.
9. Лозовська В.Т. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія. К, 2015. 279 с.
10. Любченко Н. В. Самоменеджмент як чинник професійно-особистісного розвитку менеджера в освіті: спецкурс. Київ, 2017. 56 с.
11. Новаченко Т. В. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні : монографія. К., 2013. 320 с.
12. Пашко Л. А. Красавцева Л. Ю. Емоційна освіченість як основа резонансного лідерства в публічному управлінні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 13. С. 66 – 71.
13. Пірен М. І. Нові підходи до державного управління в Україні на основі вітчизняного та зарубіжного досвіду. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2016. № 2. С. 13-20.
14. Прищак М. Д. Лесько О. Й. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця : ВНТУ, 2012. 141 с.
15. Фесенко Г. Г. Психологія управління та конфліктологія: конспект лекцій. Х. : ХНУМГ, 2013. 132 с.

Ірина ПЕТРЕНКО

ВИЩА ОСВІТА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ

Важливою тенденцією розвитку сучасної вищої освіти є її все більша інтеграція в соціальні процеси, взаємодія з різними сферами суспільства та навколишнім соціальним середовищем. Необхідною передумовою осмислення сучасної місії вищої освіти є підхід до неї як до соціального інституту.

При цьому важливо враховувати також, що освіта в цілому вважається складовою частиною і одночасно продуктом соціалізації людини. Вона визначається також і як функція соціуму, що забезпечує відтворення і розвиток самого соціуму та систем діяльності. Ця функція реалізується через «процеси трансляції культури і реалізації культурних норм в змінних практичних ситуаціях на новому матеріалі соціальних відносин» [3, с. 653].

Тому продуктивним видається соціологічний підхід до осмислення соціальної природи вищої освіти, який трактує її як соціальну систему, що охоплює «сукупність статусів і ролей, норм та цінностей, соціальних організацій (навчальних закладів)» і займається передачею новим поколінням накопиченого людського досвіду і частиною процесу соціалізації особистості в ході її становлення і адаптації до певних суспільних відносин [1, с. 74].