

LAW

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2024.1.15>

ISTOTA ADMINISTRACYJNO-PRAWNEGO ZABEZPIECZENIA PRACY KADROWEJ I EDUKACYJNEJ W SZKOŁACH WYŻSZYCH NA UKRAINIE

Andrii Andreichuk

*aspirant Kijowskiego Uniwersytetu Własności Intelektualnej i Prawa,
Uniwersytetu Narodowego „Odeska Akademia Prawa” (Kijów, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0002-0785-8611

kyiv.institute.law@gmail.com

Adnotacja. W artykule podsumowano istotę administracyjno-prawnego zapewnienia pracy kadrowej i edukacyjnej w szkołach wyższych na Ukrainie. Jej zasadami są skupienie się na studentach, uznanie wolności twórczości naukowej pracowników naukowych i pedagogicznych. Udowodniono, że wśród działów uczelni realizujących funkcje bezpieczeństwa, HR jest wiodącym. Przedmiotem tego procesu jest duża liczba organów i urzędników o różnym statusie administracyjnym i prawnym, w szczególności Minister Edukacji i Nauki oraz właściwe ministerstwo, rektor i rektorat, dziekan i dziekanat. Jednak główni z nich to pracownicy naukowcy i pedagogiczni, którzy przekazują studentom wiedzę, umiejętności i kompetencje. Jednocześnie podkreśla się, że relacja kształcenia przyszłej elity społeczeństwa w procesie uczenia się jest główną funkcją uczelni, ich kadr i jednostek edukacyjnych.

Słowa kluczowe: praca edukacyjna, szkolnictwo wyższe, uczelnia, urząd państwa, treść, kadra, służba personalna, służba publiczna, istota.

THE ESSENCE OF ADMINISTRATIVE LAW SUPPORT OF PERSONNEL AND EDUCATIONAL WORK IN UKRAINE'S HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Andrii Andreichuk

*Postgraduate Student of Kyiv University of Intellectual Property and Law,
National University "Odesa Law Academy" (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-0785-8611

kyiv.institute.law@gmail.com

Abstract. The article summarizes the essence of administrative and legal provision of personnel and educational work in higher education institutions in Ukraine. The principles of which are student-centrism, recognition of the freedom of scientific creativity of scientific and pedagogical workers. It has been proven that among the divisions of higher education institutions that perform security functions, HR is the leading one. The subjects of this process are many bodies and officials with different administrative and legal status, in particular the Minister of Education and Science and the relevant ministry, the rector and the rectorate, the dean and the dean's office. However, the main one of them are scientific and pedagogical and pedagogical workers who transfer knowledge, skills, and competences to the students of education. At the same time, it is emphasized that the relationship of educating the future elite of society in the process of learning is the main function of higher education institutions, their personnel and educational units.

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

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

Андрій Андрейчук

*аспірант Київського університету інтелектуальної власності та права
Національного університету «Одеська юридична академія» (Київ, Україна)*

ORCID ID: 0000-0002-0785-8611

kyiv.institute.law@gmail.com

Анотація. В статті узагальнено сутність адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні. Засадами якого є студентоцентризм, визнання свободи наукової творчості науково-педагогічних працівників. Доведено, що серед підрозділів закладів вищої освіти, які здійснюють забезпечувальні функції кадрова є провідною. Суб'єктами цього процесу є велика кількість органів та посадових осіб

з різним адміністративно правовим статусом, зокрема Міністр освіти і науки та відповідне міністерство, ректор та ректорат, декан та деканат. Проте основними з них є науково-педагогічні та педагогічні працівники, які передають знання, навички і компетенції здобувачам освіти. Паралельно підкреслено, що відносини виховання майбутньої еліти суспільства в процесі навчання є головною функцією закладів вищої освіти, їх кадрових та виховних підрозділів.

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

Вступ. Високі засади сутності адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні мають значний вплив на розвиток та формування якості надання знань.

Сфера вищої освіти є провідною сферою виробництва людського та інноваційного капіталу, основною сферою розвитку людських знань і здібностей, головним носієм розвитку, що забезпечує його довгострокове інтенсивне кількісне та якісне зростання. Тому кадровий потенціал системи вищої освіти та її ланок, які здійснюють професійну діяльність, надають якісні освітні послуги та забезпечують конкурентоспроможність вищих навчальних закладів, мають значний вплив на розвиток суспільства, особливо в європейській інтеграції вищої освіти. Хоча незрозуміло, чи виправдані зміни в освіті для нашого суспільства. Щодо кадрового забезпечення вищих навчальних закладів України варто зазначити, що незважаючи на зростання кількості науково-педагогічних працівників, варто підкреслити тенденцію старіння, зовнішньої та внутрішньої мобільності молодих викладачів.

Отже, дослідження теми: «Сутність 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 фахових науково-педагогічних працівників для навчання майбутніх висококваліфікованих спеціалістів, а також налагодити якісне та високоефективне надання освітніх послуг в нашій державі.

Мета статті полягає в тому щоб на основі теорії права, теорії адміністративного права та діючого законодавства розкрити сутність адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні.

Основна частина. Основними завданнями в статті є розкриття сутності адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні для подальшого вдосконалення законодавчих положень у цій сфері.

Матеріал і методи дослідження. Об'єктом нашого дослідження була нормативна база України, положення теорії права, теорії адміністративного права та емпіричний матеріал у сфері розкриття сутності адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні. У дослідженні було використано низку наукових методів. У загальнонауковому методі основним є метод системного аналізу. У межах правового підходу домінуючим методом дослідження став формально-догматичний підхід до правового аналізу явищ, який визначає спосіб формування характеру адміністративно-правового забезпечення в аналізованій сфері.

Одним із базових понять нашого дослідження є термін, 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 (Організація, 2013).

Енциклопедичні знання доводять що сутність це найголовніше, основне, істотне в кому-, чому-небудь; суть, зміст. Головне, визначальне в предметі, що зумовлене глибинними зв'язками й тенденціями розвитку і пізнається на рівні теоретичного мислення (Сутність, 2023).

Звертаючись до проблем кадрової служби Н. Гончарук та Н. Артеменко, вважають що система мотивації у сфері державної служби має гармонійно сполучати матеріальні і духовні засоби впливу на особистість державного службовця, сприяти створенню внутрішньо узгодженої системи організаційних і психологічних засобів активізації керівного персоналу і реалізації цієї системи на високому професійному рівні. Система мотивації має включати різноманітні елементи і мотиви, враховувати вплив на кожного державного службовця різноманітних політичних, соціально-економічних, культурних та інших змін, що відбуваються в українському суспільстві. Відповідно до цього, мотивація персоналу державної служби стає сьогодні не лише актуальним, але й реальним завданням, що дозволить забезпечити ефективне управління персоналом у сфері державної служби України (Гончарук&Артеменко, 2023).

Згідно з вищезазначеним, мотивація кадрів державної служби сьогодні стає є важливим практичним завданням, яке допоможе забезпечити ефективне управління персоналом у сфері державної служби України.

На слухну думку, О. Пархоменко-Куцевол та З. Гбура на даний час формування кадрового публічного резерву в Україні має формальний характер і для того, щоб цей резерв «працював», він повинен бути реальним, планованим, відповідати вимогам державної посади. Тобто на кожну посаду в резерві має бути зарахований такий фахівець, який при виникненні вакансії зможе виконувати функціональні обов'язки державної посади, відповідно до якої він перебував у резерві. Відповідно, будь-яка кадрова технологія повинна застосовуватися диференційовано, залежно від державної посади, а також функцій, які виконує

державний службовець. Однак це достатньо трудомісткий та коштовний процес. У зв'язку з цим вважається, що на сьогодні виникла нагальна потреба в розробці та запровадженні типологізації державних посад, яка об'єднуватиме в групи однорідні за виконуваними функціями посади і до них можна було б застосувати аналогічні кадрові технології (Пархоменко-Кучевіл&Гбур, 2021).

Слід навести приклад у формі положення про кадрову службу, одного з навчальних закладів. Згідно з яким кадрова служба: веде звітно-облікову документацію, аналізує якісний склад працівників Університету; готує проекти кадрових наказів та подає їх на розгляд ректору. Підписані ректором накази доводить до відома працівників, яких вони стосуються під підпис. Обчислює загальний стаж роботи та стаж педагогічної діяльності науково-педагогічних та педагогічних працівників, призначення працівникам надбавок (доплат), надання відпусток, складає графік відпусток працівників. Веде, облікує та зберігає трудові книжки (електронні трудові книжки) працівників, особові справи працівників та студентів, оформляє та видає довідки оформляє листки непрацездатності, веде облік кадрових наказів ректора. Розглядає матеріали та готує документи для заохочення та нагородження працівників. Бере участь у розробці структури та штатного розпису, контролює розроблення посадових інструкцій у структурних підрозділах (Положення, 2023).

Для запровадження ефективних процедур кадрової роботи в органах влади та місцевого самоврядування, на думку О. Аксьонової, А. Волківської, необхідно організувати ефективну роботу служб управління персоналом, до складу яких, окрім менеджерів з персоналу, мають входити спеціалісти з типового тестування та психолога на умовах штатного або позаштатного використання, оскільки кадровий рівень є важливим критерієм ефективності державного управління у будь-якому демократичному суспільстві. Системні дослідження різних напрямів кадрової роботи в органах влади та місцевого самоврядування з метою виявлення різних її недоліків мають бути направлені на ефективне удосконалення існуючої системи підготовки державних службовців в Україні та виконуваної роботи ними на державній службі (Аксьонова, Волківська&Яценко, 2023).

Р. Пашов, вважає, що науково-педагогічні працівники, крім педагогічної діяльності, здійснюють також науково-дослідницькі роботи, оскільки наукові розробки і визначають імідж та престиж університету. Тому, для вирощування дійсно професійних кадрів, необхідно в роботі опиратися на такі три складові, як: освіта, наука та інноваційна діяльність. Оскільки, для вирощування професіоналів, необхідно бути всесторонньо розвинутим, мати змогу реалізувати свої теоретичні знання і тим самим втілювати інноваційні рішення. Саме тому, підготовка молодих спеціалістів, розвиток в них творчої та інноваційної складової має бути найважливішим завданням заклад освіти (Пашов, 2023).

Використання таких методів, як прогнозування та планування кадрової політики закладів вищої освіти, дасть змогу комплексно вирішити та визначити науково-обґрунтовану перспективну та поточну потребу в молодих професійних кадрах, визначити їх ефективність використання, форм і видів їх підготовки та підвищення кваліфікації, висунення фахівців на керівні посади та проведенні організаційно-виховної роботи в трудових колективах. Таким чином, від правильно організованої системи надання та отримання знань, залежить соціально- економічний, високотехнологічний та інноваційний розвиток як країни загалом, так і кожної особистості зокрема. А кадрова політика будь-якого вищого навчального закладу, повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з персоналом, яка орієнтувалася б на досягнення стратегічних цілей закладу вищої освіти, отримання як соціального, так і економічного ефекту. Сутність стратегічного управління персоналом повинна полягати у відповіді на три найважливіші питання: якому рівню інноваційності та науковості відповідає науково- педагогічний персонал; в якому науковому напрямку має бути задіяний науково-педагогічний персонал у відповідності зі стратегією розвитку вишу; які організаційні зміни необхідно впровадити, щоб інтенсифікувати інноваційний розвиток персоналу. Таким чином, кадрова політика – як система заходів, спрямованих на вирішення питань, пов'язаних з формуванням і функціонуванням університету та його структурних підрозділів по реалізації головного його завдання: своєчасного забезпечення висококваліфікованими кадрами необхідної якості і в необхідній чисельності та активізація університетської системи підвищення науково-педагогічної кваліфікації професорсько-викладацького складу. Повинна здійснюватися не лише через реалізацію цілей і завдань, зафіксованих у місії університету, для виконання якої потрібно постійне вкладення значних інвестицій в розвиток людського капіталу. Натомість, реалізації основного завдання кадрової політики в сфері вищої освіти, щодо ефективного вирішення питань якісного кадрового забезпечення, робота керівництва закладу вищої освіти має будуватися на основі таких чинників, як соціальний діалог та соціальне партнерство, що в свою чергу дозволить підвищити дієздатність системи підготовки, добору, розстановки, виховання кадрів для сфери вищої освіти за допомогою створення зв'язків між закладу вищої освіти і різними освітньо-науковими інституціями (Панов, 2023).

Так, наприклад Л. Шевченко вважає що розвиток ринкових відносин між університетом як роботодавцем і науково-педагогічними працівниками усередині університету мають свої об'єктивні підстави та форми виявлення. Утім, внутрішній академічний ринок праці має не тільки позитивні сторони, а й певні вади, для подолання яких керівництво університету по винно мати ефективну кадрову стратегію. Тоді поєднання адміністративних підходів до управління університетом та принципів ринкового саморегулювання соціально-трудових відносин буде особливим, внутрішнім механізмом узгодження інтересів найманих працівників та закладу вищої освіти як роботодавця (Шевченко, 2013).

Висновки. Сутність адміністративно-правового забезпечення кадрової та виховної роботи у закладах вищої освіти в Україні це складний правовий механізм, переплетений чисельними горизонтальними і вертикальними зв'язками як внутрішньо організаційного так зовнішньо організаційного характеру. Суб'єктами

цього забезпечення є велика кількість суб'єктів з різним адміністративно правовим статусом: здобувач освіти, як основний суб'єкт відносин, заради якого створюється і функціонують усі інші суб'єкти, Міністр освіти і науки та його міністерство, ректор та ректорат, декан та деканат. Проте основним з них є науково-педагогічні та педагогічні працівники, які передають знання, навички і компетенції здобувачам освіти. Паралельно слід відмітити відносини виховання майбутньої еліти суспільства, якими в процесі здійснення навчальних функцій, займаються усі вище перераховані публічні суб'єкти, адже наприклад фахівець який має високий рівень професіоналізму, однак заражений «вірусом руського миру», можна розглядати як повну некомпетентність.

Отже, сутністю забезпечення вищої освіти доброчесними, патріотично налаштованими, професійними науково-педагогічними працівниками є, те що провідну участь в цих процесах здійснюють підрозділи кадрової та виховної роботи закладів вищої освіти в Україні. Їх діяльність базується на принципах студентоцентризму та визнання свободи наукової творчості науково-педагогічних працівників. В процесі своєї професійної діяльності кадрові підрозділи закладів вищої освіти використовують норми адміністративного та трудового права. Серед забезпечуючих підрозділів закладів вищої освіти вони займають первинне місце.

Список використаних джерел:

1. Організація кадрової роботи. Методична книга. Тернопіль. 2013. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/retrieve/17879/>
2. Сутність. Словник української мови: в 11 томах. Том 9. 1978. С. 860. 2023. URL: <http://sum.in.ua/s/sutnistj>
3. Гончарук Н., Артеменко Н. Мотивація персоналу у сфері державної служби України: проблеми та перспективи. *Кадрова політика та публічна служба*. 2023. № 13. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/233892786.pdf>
4. Пархоменко-Кутцевіч О., Гбур З. Формування кадрового потенціалу системи публічної служби в Україні: теоретичні засади. Монографія. Кам'янець-Подільський. ТОВ «Друкарня "Рута"», 2021. 368 с.
5. Положення про кадрову службу. Київський фаховий коледж прикладних наук. 2023. URL: https://kcas.com.ua/kadrova_sluzba.html
6. Аксьонова О., Волківська А., Яценко О. та ін. Тенденції розвитку кадрової політики в органах державної влади та місцевого самоврядування. 2023. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/34.pdf
7. Пашов Р. Формування кадрового потенціалу системи вищої освіти в Україні. *Сучасні проблеми управління: діалектика централізації та децентралізації*. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 10 грудня 2015 р. Укладачі А. Мельниченко, І. Виселко. Київ. ТОВ НВП «Інтерсервіс», 2015. 186 с. URL: <https://drive.google.com/open?id=0B1hOxGZbypeeS0xiZW1USmFfRkU>
8. Шевченко Л. Університет як роботодавець: кадрові стратегії на внутрішньому ринку праці. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Економічна теорія та право. 2013. № 4. С. 6–18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnyua_etp_2013_4_3

References:

1. Organizaciya kadrovoy roboty (2013). [Organization of personnel work]. Metodychna knyha. Ternopil. 2013. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/retrieve/17879/> [in Ukrainian].
2. Sutnist (2023). [Essence]. Slovnyk ukrainskoi movy: v 11 tomakh. Tom 9. 1978. P. 860. URL: <http://sum.in.ua/s/sutnistj> [in Ukrainian].
3. Honcharuk N., Artemenko N. (2023). Motyvatsiia personalu u sferi derzhavnoi sluzhby Ukrainy: problemy ta perspektyvy. [Personnel motivation in the sphere of civil service of Ukraine: problems and prospects]. *Kadrova polityka ta publichna sluzhba*. 2023. № 13. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/233892786.pdf> [in Ukrainian].
4. Parkhomenko-Kutsevil O., Gbur Z. (2021). Formuvannia kadrovoho potentsialu systemy publichnoi sluzhby v Ukraini: teoretychni zasady. [Formation of personnel potential of the public service system in Ukraine: theoretical foundations]. *Monohrafiia. Kamianets-Podilskyi. TOV «Drukarnia "Ruta"»* 368 p. [in Ukrainian].
5. Polozhennia pro kadrovu sluzhbu. 2023. [Regulations on personnel service]. Kyivskyi fakhovyi koledzh prykladnykh nauk. URL: https://kcas.com.ua/kadrova_sluzba.html [in Ukrainian].
6. Aksyonova O., Volkivska A., Yatsenko O. (2023). Tendentsii rozvytku kadrovoy polityky v orhanakh derzhavnoi vlady ta mistsevoho samovriaduvannia. [Trends in the development of personnel policy in state and local self-government bodies] *Tendentsii rozvytku kadrovoy polityky v orhanakh derzhavnoi vlady ta mistsevoho samovriaduvannia*. 2023. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/34.pdf [in Ukrainian].
7. Pashov R. (2015) Formuvannia kadrovoho potentsialu systemy vyshchoi osvity v Ukraini. [Formation of personnel potential of the system of higher education in Ukraine. Modern problems of management: the dialectic of centralization and decentralization]. *Materialy VIII Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii* (m. Kyiv, 10 hrudnia 2015 r. Ukladachi A. Melnychenko, I. Vyselko. Kyiv. TOV NVP «Interservis». URL: <https://drive.google.com/open?id=0B1hOxGZbypeeS0xiZW1USmFfRkU> [in Ukrainian].
8. Shevchenko L. (2013) Universtet yak robotodavets: kadrovi stratehii na vnutrishnomu rynku pratsi. [University as an employer: personnel strategies in the domestic labor market]. *Bulletin of the National University «Law Academy of Ukraine named after Yaroslav the Wise»*. Series: Economic theory and law]. No. 4. P. 6-18. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnyua_etp_2013_4_3 [in Ukrainian].